

Comment combler la pénurie structurelle dans certains métiers ?

Infirmier(ère) en soins spécialisés, maître d'hôtel, boucher(ère), chauffeur d'autocar... Ce sont, selon le dernier rapport du Forem, quelques-uns des 47 métiers en pénurie en Wallonie ; entendez : pour lesquels les recruteurs ont toutes les peines du monde à trouver des candidats « valables ». Si on y ajoute 33 fonctions dites « critiques », cela représente tout de même un total de 50.600 postes de travail.

On ne peut s'empêcher de mettre ce chiffre en rapport avec celui des 210.807 demandeurs d'emplois inoccupés (soit 13,4 % de la population active wallonne) officiellement recensés par ce même Forem au mois de mai.

Faut-il pousser une partie de ces derniers à se former priori-

tairement aux métiers en pénurie ? C'est l'avis de Pierre-Yves Jeholet, chef de groupe MR au parlement wallon. « Nous proposons que l'aiguillage soit obligatoire dans le chef de l'accompagnateur du Forem, en tout cas pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés qui n'ont pas suivi de formation dans les six mois de leur inscription », expliquait-il au *Soir* le 24 février dernier. Une proposition reçue plutôt fraîchement par la (défunte) majorité PS-CDH.

Droits fondamentaux

Question : obliger une personne à se former pour un métier dont elle n'a pas envie irait-il à l'encontre des libertés individuelles et des droits fondamentaux ? « C'est le gouverne-

ment fédéral qui fixe, via un arrêté royal, la réglementation chômage », précise Jacques Clesse, professeur de droit social à l'ULg et avocat. Il pourrait dans ce cas y avoir un débat : cela ne va-t-il pas à l'encontre des droits fondamentaux de la personne ? Mais quand on parle de droits fondamentaux, il y a toujours une grande marge d'appréciation. Il n'est donc pas évident de répondre d'emblée. Par ailleurs, les défenseurs d'une telle obligation pourraient plaider que s'inscrire au chômage n'est pas obligatoire, qu'aller chercher des allocations résulte donc d'un « choix » et que ce dernier implique des obligations... »

Si transformer un diplômé en archéologue en informaticien ou un menuisier en bou-

langer ne va pas de soi, pourquoi ne pas alors s'y prendre plus tôt : en orientant prioritairement vers certaines filières fécondes les jeunes qui ne peuvent plus continuer dans le « général » après la deuxième année du secondaire ?

« Que ce soit à 15 ou à 25 ans, chacun doit faire ses choix en fonction de ce qui l'attire, répond Eric Servais, le directeur du Siep (Service d'information sur les études & les professions) de Charleroi. Cela ne sert à rien d'envisager une profession sans autre motivation que celle d'avoir un boulot alimentaire. Des gens sont prêts à changer de métiers parce que c'est vital pour eux. Mais parfois ce qu'on leur propose, ce sont des conditions invivables. » ■

WILLIAM BOURTON

« Il ne faut pas contraindre, mais informer et motiver »

Pour Jean-Claude Daoust, la contrainte n'apporterait pas de résultats.

D'un côté des dizaines milliers de chômeurs, de l'autre des dizaines d'emplois en pénurie.

L'équation paraît simple. Trop ?

Les études sur les fonctions dites critiques existent depuis une quinzaine d'années, dans les trois Régions. Dans chacune d'elles, la liste se ressemble étonnamment d'une année à l'autre. Cela concerne à la fois des métiers pour lesquels un diplôme universitaire est nécessaire, ce qui peut nous préoccuper quant à l'orientation des études supérieures des jeunes, mais aussi par ailleurs des métiers plus accessibles à des personnes qui n'ont pas de

diplôme universitaire, voire pas de CEB. Concernant ces métiers, on se trouve devant un paradoxe, au vu du nombre de personnes sans emploi.

Comment expliquer que l'offre et la demande ne se rejoignent pas ?

Elles ne se rencontrent jamais parfaitement, sur aucun marché du travail dans le monde. Mais on fait face à un manque d'information, de documentation des demandeurs d'emploi vers ces métiers en pénurie. C'est le rôle des services publics comme le Forem et Actiris, et des écoles. Ces dernières manquent de contact avec les entreprises à ce sujet. Or toute une série de jeunes ne savent

pas ce qu'ils veulent faire. Le sujet est un peu tabou, parce qu'on n'aime généralement pas trop que les contacts entre écoles et entreprises conduisent finalement à ce qu'on "formate" des jeunes pour répondre aux besoins des entreprises et qu'on néglige l'épanouissement personnel, etc. Or, cela existe dans certains pays, notamment les pays scandinaves ou l'Irlande, avec de bons résultats.

La motivation est un facteur-clé dans la quête d'un emploi. Contraindre une personne à s'orienter vers un métier en pénurie, comme le défend le MR, est-ce une solution ?

La contrainte est sans doute une expression trop catégorique, et je ne pense pas qu'elle apportera un résultat. Je ne vois pas comment on peut contraindre, un fusil dans le dos, des jeunes à s'orienter vers une formation. Il faut pouvoir motiver. Cela passe par l'information et l'encouragement à aller de l'avant.

Une étude (lire ci-dessus) montre que la plupart de ces métiers en pénurie sont en réalité des jobs précaires.

Il vaut quand même mieux orienter un jeune vers un métier qui n'est pas nécessairement bien payé au départ mais qui peut servir de trem-

plin vers autre chose que de rester en rade. Je pense aux métiers de la vente. Un jeune qui débute n'en tirera pas une rémunération époustouflante, mais ils peuvent, dans le temps, lui rapporter davantage. C'est vrai pour d'autres métiers aussi. Citons aussi le cas des infirmières. On met souvent en avant les difficultés d'horaires. Mais combien n'en rencontre-t-on pas qui sont passionnées par leur métier, qui leur donne un énorme sentiment d'utilité tout au long de leur vie professionnelle. On peut aussi transmettre des passions !

Comment ?

Des techniques existent et pourraient être utilisées davantage et à plus grande échelle. A l'école, le rôle des professeurs est central. Ils peuvent être les grands détecteurs de talents, de jeunes qui ont de l'or dans les mains. Ils peuvent, non pas imposer, mais inciter. Et le communiquer aux parents, en leur disant qu'il faut valoriser ce talent. Ces derniers rechignent parfois à ce que leur enfant s'oriente vers les métiers manuels, ce qui est très dommage, parce qu'il s'agit de métiers magnifiques, dans lesquels des jeunes peuvent s'épanouir et gagner leur vie très convenablement. ■

Propos recueillis par
CORENTIN DI PRIMA

Jean-Claude Daoust

Président du conseil d'administration de la société Daoust Interim, l'entreprise fondée par son père il y a près de 40 ans. De 2005 à 2008, il fut président de la Fédération des entreprises de Belgique.

« En Wallonie, il y a un problème de formation »

Une partie des métiers en pénurie réclame un haut niveau de qualification. Or, celui-ci est à la traîne en Wallonie, fait valoir Béatrice Van Haepere, qui apporte du coup quelques nuances à cette possibilité de « mobiliser » les demandeurs d'emploi sur les métiers en pénurie.

Comment apparaissent les pénuries sur le marché du travail ? Est-ce à l'origine un problème de formation, d'anticipation, de désintérêt né à l'endroit de certains métiers ? Il y a des pénuries dans cinq grands domaines : les métiers de la construction, les métiers scientifiques ou techniques, le commerce, l'hébergement ou la restauration et les métiers de l'information et de la communication. Si l'on regarde les statistiques des postes vacants, on remarque que les taux d'emplois vacants au premier trimestre 2017 sont effectivement supérieurs dans ces domaines. Pour juger si l'on a manqué d'anticipation, il faut analyser les taux d'emplois vacants des années précédentes. Que voit-on ? Que dans les activités scientifiques et techniques et que dans le secteur de l'information et de la communication, on avait déjà des taux supérieurs à la moyenne. Ce sont donc des secteurs très porteurs. Pour les métiers de la construction, on voit une augmentation. C'est

un domaine très cyclique.

On présente ces pénuries sur le marché du travail parfois de façon dramatique. Elles seraient susceptibles de mettre en danger l'économie. Qu'en est-il réellement ?

Parmi les métiers en pénurie, un certain nombre réclament un haut niveau de qualification. Or, il y a vraiment en Wallonie un problème de compétences. Pour s'en convaincre, il faut regarder le pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur chez les moins de 34 ans. Que voit-on ? La Flandre est à 47,3 %, Bruxelles est à 51,9, la Wallonie est à 39,6 %. On a donc en Wallonie un déficit de jeunes qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur, court ou long.

Donc, le problème qui se cache derrière une série de métiers en pénurie, c'est la formation ?

Oui. Les jobs qui ont le vent en poupe, ce sont des jobs qui demandent d'être très qualifiés. Il faut donc vraiment encourager les jeunes à poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur.

Qu'est ce que cela dit de la volonté de certains d'orienter vers les métiers en pénurie les demandeurs d'emploi d'aujourd'hui ? Réaliste selon vous ?

Dans les métiers de l'horeca et

de la construction, avec des formations complémentaires, il y a moyen de trouver un job. Si c'est vrai là, ce n'est évidemment pas vrai partout. Pour être ingénieur, il faut cinq ans et cela ne s'improvise pas comme cela. Beaucoup de métiers scientifiques et techniques porteurs aujourd'hui réclament des formations importantes. Ce qui aggrave encore un peu plus la situation en Wallonie, c'est le taux de participation à l'éducation et à la formation, plus bas qu'ailleurs dans le pays. Autrement dit, on ne participe pas suffisamment à la formation continue au sud du pays.

Est-ce que les conditions de travail et de rémunération peuvent aussi expliquer le désintérêt pour certains métiers ?

C'est tout à fait possible. Dans la construction, on sait qu'il y a beaucoup de postes d'intérim. Dans le commerce aussi. Les conditions de travail et de salaire n'y sont donc pas forcément idéales. Les demandeurs d'emploi ne sont d'ailleurs pas toujours bien au courant des caractéristiques et des conditions réelles de travail dans ces secteurs. Le Forem a mis en place des essais-métiers pour que chacun puisse s'essayer à ces métiers avant de s'y former. ■

Propos recueillis par MATHIEU COLINET

Béatrice Van Haepere

Béatrice Van Haepere est professeur d'économie du travail à l'UCL. Elle est également coordinatrice scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (Iweps). Elle a notamment travaillé sur la question de l'adéquation formation - emploi en Wallonie.

ÉTUDE**Des métiers moins accessibles qu'il n'y paraît**

« Faire ressortir dans des offres d'emploi des éléments discriminants qui pourraient limiter l'accès à l'emploi de certains travailleurs » : voilà l'objectif poursuivi par la Cellule de lutte contre-discriminations (CLCD) - émanation de la FGTB et du Centre d'éducation populaire André Genot - lorsqu'il a entrepris en 2016 d'analyser plus de 1.500 offres d'emploi ayant trait à 9 métiers en pénurie (tuyauteur industriel, mécanicien en génie civil, électromécanicien, boucher, technicien chauffagiste, dessinateur de la construction, conducteur de travaux, chef de chantier, délégué commercial). Par « éléments discriminants », on peut largement entendre ces conditions sine qua non placées entre le demandeur d'emploi et ces métiers en pénurie : expérience professionnelle, diplôme, agrément, permis de conduire, véhicule personnel, type de contrat et régime de travail, plans d'embauche, obligation de postuler par mail. A la lecture de l'étude, on apprend ainsi que dans 49 % des cas, une expérience professionnelle d'au moins 3 ans est réclamée ou que plus de 22 % des offres spécifient un permis ou un véhicule. Autre pourcentage intéressant : 91 % des offres proposent un contrat intérimaire, dont un peu plus de la moitié laissent entendre qu'il pourrait déboucher sur un CDD ou un CDI.

M.C.