

Les Communes ont des leviers pour l'emploi

« C'est un peu comme si le taux de chômage était l'arbre qui cache la forêt, comme si la situation était en réalité plus grave. » **Philippe LEDENT**

2,7 % à 29 %. Le plus gros écart de taux de chômage en Belgique

Une étude d'ING sur l'emploi montre de grandes disparités dans les communes, mais démontre aussi que les pouvoirs locaux peuvent agir.

● Alain WOLWERTZ

Les politiques de l'emploi étant du ressort fédéral et régional, les communes sont-elles condamnées à attendre passivement que ce qui se décide à l'échelon supérieur porte ses fruits sur leur territoire ? C'est une vision trop étriquée, dit la banque ING dont le senior economist Philippe Ledent vient de produire une étude sur "les communes et le marché du travail". Dans la mesure où il existe de grandes disparités entre les communes en matière de marché du travail, il est évident que le pouvoir local a un rôle à jouer pour doper l'emploi sur son territoire et/ou pour ses citoyens. La banque, qui a décidé d'aller plus loin que le constat macro-économique, avance quatre leviers que peuvent utiliser les Communes. « *Même si ce sont plutôt des leviers qui feraient sentir leurs effets à moyen ou long terme* », note Philippe Ledent.

1. Enseignement et formation. En tant que pouvoir organisateur, les Communes ont des prérogatives en termes pédagogiques. « **Ce sont des éléments où la Commune peut agir pour convaincre les entreprises de venir sur son territoire** »

ques. Imposer l'immersion dans une région proche d'une fron-

tière linguistique est un exemple. des commerces.

Mais d'autres projets pédagogiques dans les écoles communales ou de formation professionnelle (via les entreprises de formation par le travail par exemple) peuvent aussi avoir un effet, même à la marge, sur la capacité de la main-d'œuvre locale à répondre à la demande de travail des entreprises. Cela peut aussi stimuler l'entrepreneuriat des habitants et ancrer l'emploi dans le tissu économique local.

2. Être entreprises friendly. « Faire en sorte que les demandes administratives ne traînent pas, avoir une approche pragmatique et efficace quand une entreprise veut s'installer. Ce sont des éléments où la Commune peut agir pour convaincre les entreprises de venir sur son territoire », dit Philippe Ledent. Offrir des infrastructures adéquates (parcs d'activités, liaisons de qualité vers les grands axes...) est aussi du ressort communal et peut être de nature à attirer des entreprises et

3. Politique de mobilité. S'il n'est pas possible d'attirer des entreprises sur son territoire, une Commune peut aider à la mobilité de ses habitants pour qu'ils puissent trouver du travail en dehors. Des différences importantes de taux d'emploi entre des communes proches géographiques, souligne ING, montrent qu'une meilleure mobilité permettrait un effet de vases communicants entre ces communes.

4. Cadre de vie. On travaille à la ville, on cherche un meilleur cadre de vie à la campagne. Cette réalité trop fréquente pénalise le taux d'emploi de nombreuses communes, souvent les grandes villes. Améliorer le cadre de vie (l'aménagement du territoire, l'offre de services culturels, sportifs, etc. sont des matières communales) permettrait de retenir ces travailleurs au sein de la commune. ■

EMPLOI DANS LES COMMUNES : DES SITUATIONS CONTRASTÉES

Les jeunes ne sont pas à la fête

L'étude d'ING constate qu'il existe de grandes disparités entre les communes en matière de marché du travail, le taux de chômage, par exemple, variant de 2,7 % à Lo-Reninge (Flandre occidentale) à 29 % à Saint-Josse-ten-Noode. En 2016, le taux de chômage en Belgique s'élevait à 10,9 %. Autre enseignement : il existe une relation assez forte, mais négative, entre le taux de

chômage dans une commune et le taux d'activité. En d'autres termes, les communes au taux de chômage élevé ont tendance à avoir un taux d'activité plus faible. « C'est un peu comme si le taux de chômage était l'arbre qui cache la forêt, comme si la situation était en réalité plus grave. Derrière un taux de chômage élevé se cache bien souvent une réalité beaucoup

plus dure, avec beaucoup de gens qui se sont retirés du marché du travail », analyse Philippe Ledent.

Si des écarts très importants existent entre les communes belges, l'évolution, positive, sur la période 2005-2014, de leurs taux de chômage et taux d'activité est plus homogène. Ce constat est vrai pour toutes les tranches d'âge, à l'exception des jeunes de

18 à 29 ans. Dans 289 communes, le taux de chômage des 18-29 ans a diminué alors que dans les 300 autres, il a augmenté, sans qu'une explication franche et claire à ce constat ne ressorte.

Le phénomène d'import-export d'emplois

L'étude classe la plupart des communes en quatre catégories : celles qui sont « importatrices » nettes de travailleurs (elles ont davantage de postes de travail que d'habitants ayant un emploi), avec un taux de chômage plus ou moins élevé que la moyenne nationale, et celles qui sont « exportatrices » nettes de travailleurs (elles ont moins de postes de travail que d'habitants ayant un emploi), avec un taux de chômage plus ou moins élevé que la moyenne.

La plupart des grandes villes wallonnes (Charleroi, Liège, Namur, Mons) se classent parmi les communes importatrices de travailleurs mais avec un chômage élevé. Ces communes connaissent un problème d'inadéquation entre les qualifications demandées par les entreprises et celles de la

population en âge de travailler.

Les politiques d'emploi devraient dès lors se concentrer sur l'enseignement et la formation, recommande l'étude.

Mais ces mêmes villes wallonnes sont, le plus souvent, entourées de communes qui sont « exportatrices de travailleurs » tout en ayant un chômage élevé. Les politiques d'emploi devraient dès lors, dans ces cas, également s'atteler à attirer davantage d'entreprises.