

- Ce mercredi, le Comité de concertation entre le fédéral et les entités fédérées se réunit.

Le ministre bruxellois Didier Gosuin veut intégrer le secteur privé à la réflexion sur les métiers en pénurie.

- Une enquête montre que le phénomène est un frein au développement des entreprises.

Branle-bas de combat sur les métiers en pénurie

Didier Gosuin: "Certaines entreprises qui sont en pénurie de main-d'œuvre restent frileuses à l'idée de former"

Son plan d'attaque est prêt. Le ministre bruxellois de l'Économie et de l'Emploi, Didier Gosuin (Défi), aura des "biscuits", comme on dit dans le jargon, à faire valoir ce mercredi matin lors du Comité de concertation (Codeco) qui réunit les ministres du gouvernement fédéral ainsi que les représentants des entités fédérées – comprenez des Régions et des Communautés. A l'ordre du jour de cette réunion notamment, la problématique des métiers en pénurie dans notre pays. "C'est un phénomène important qui s'accroît avec la reprise économique, assure le ministre. Lorsque l'on parle de pénurie de main-d'œuvre, il y a un lien direct entre la qualification professionnelle et la croissance économique. Car si vous avez une série de postes vacants qui ne peuvent être pourvus en raison d'un manque ou d'une absence de qualifications en amont, cela a évidemment un impact négatif sur notre économie."

D'où la nécessité de mettre toutes les entités – fédérale et fédérées – autour d'une même table pour en débattre. Didier Gosuin estime toutefois que ce n'est pas suffisant. "On raterait le coche à ne faire que de l'entre-soi, déclare-t-il. Il faut impérativement inviter le secteur privé à la table et l'intégrer à la réflexion." Chiffres à l'appui, le ministre observe en effet que là où le public et le privé travaillent ensemble, les taux d'insertion sur le marché de l'emploi sont de loin les plus élevés à Bruxelles. "On atteint ainsi des taux d'insertion de l'ordre de 95 %." Ainsi, la Région bruxelloise connaît actuellement quelques succès de partenariat public-privé (PPP) qu'elle souhaiterait généraliser à tous les métiers en pénurie de son territoire via la formation en entreprise. S'imposant

comme pionnières en la matière, des acteurs comme Keolis (chauffeurs bus/car), Veolia (électriques industrielles), l'hôpital Erasme (secrétariat médical) ou encore la Stib concluent régulièrement des conventions avec les pouvoirs publics en ce sens.

Mieux calibrer les formations

D'autres mesures relatives à la formation en entreprise telles que le stage First (63,7 % de taux d'insertion), la formation professionnelle individuelle en entreprise de maximum six mois (83 % de taux d'insertion) ou encore l'alternance (80 % de taux de mise à l'emploi dans les formations accessibles aux demandeurs d'emploi) ont démontré leurs effets positifs. "Mais il faut aller plus loin encore, martèle le ministre. Certaines entreprises qui sont en pénurie de main-d'œuvre restent frileuses à l'idée de former les chercheurs d'emploi. C'est une question de mentalité. En Allemagne, où règne le plein emploi, ils ne réfléchissent pas de la même manière. Le patron boucher prend tous les ans un apprenti. En Belgique, les entreprises expriment collectivement leur volonté de prendre des chercheurs d'emploi en formation mais ne le traduisent pas individuellement. L'entreprise a pourtant un rôle sociétal de formation." Pour ce faire, encore faut-il que les formations couvertes par les pouvoirs publics soient calibrées aux besoins des entreprises. "Je reconnais que nous devons encore nous améliorer à ce niveau-là", concède Didier Gosuin. Je ne cesse de le

dire à Bruxelles Formation.”

Près de 80 métiers en pénurie

Selon les chiffres de Statistics Belgium, plus de 132 000 emplois (dont la majorité est en pénurie) ont été identifiés comme vacants en 2017 sur l'ensemble du territoire belge. En Région bruxelloise, 78 métiers sont aujourd'hui en pénurie, parmi lesquels 64 sont couverts par les formations bruxelloises, *“les 14 autres ne relevant pas de notre compé-*

tence”, insiste le ministre. *“Nous sommes donc en ordre de bataille mais il faut faire mieux.”* Afin de doper la croissance économique, Didier Gosuin entend ainsi suggérer ce mercredi en comité de concertation la création d'un plan pluriannuel (sur cinq ou dix ans) qui intégrerait impérativement le partenaire privé. *“Le monde économique est demandeur. Pourquoi ne pas envisager de la sorte un pilotage commun du public et du privé?”* Reste à voir comment l'idée sera accueillie ce mercredi.

Alice Dive

Demande aux partenaires sociaux

Peeters leur demande de faire des métiers en pénurie une priorité

Concertation sociale. Le ministre fédéral de l'Emploi Kris Peeters (CD&V) demande au groupe des Dix (G10) d'accorder une attention particulière à la question des emplois vacants lors de la négociation de l'accord interprofessionnel 2019-2020 (AIP). Le G10 regroupe les plus hauts représentants des syndicats et des employeurs au niveau fédéral. Tous les deux ans, ils tentent de boucler un AIP qui détermine notamment l'évolution des salaires. Dans un courrier au président de la Fédération des entreprises de Belgique, qui préside le G10, le vice-Premier CD&V signale que le nombre d'emplois vacants – toutes régions confondues – augmente sans cesse et qu'il est

de plus en plus difficile d'y pourvoir.

Taux d'emploi. *“Voilà pourquoi”,* écrit Kris Peeters, *il me semble indiqué que les partenaires sociaux portent une attention particulière à l'augmentation du taux d'emploi des groupes de chômeurs dont l'employabilité est à présent encore trop faible.”* Et de citer les jeunes, les personnes âgées, les personnes faiblement qualifiées, les personnes en situation de handicap et les personnes issues de l'immigration. *“Dans le cadre de l'AIP 2019-2020, des mesures ciblées visant à augmenter le taux d'emploi de ces groupes pourraient être regroupées dans ‘un accord pour l'augmentation du taux d'emploi’, ce qui permettra d'une part de créer des opportunités d'emploi supplémentaires pour ces groupes cibles, et d'autre part de pourvoir aux emplois vacants.”* L. G.

Face à la pénurie de talents, une entreprise sur cinq recrute à l'étranger

Plus de sept entreprises sur dix souffrent de la pénurie sur le marché de l'emploi, selon une enquête du prestataire de services en ressources humaines Acerta, menée auprès de 459 petites, moyennes et grandes entreprises en Belgique, début mai. Dans 11 % des cas, l'employeur ne trouve pas de solution à la pénurie et ne peut pourvoir de postes vacants pour lesquels il a du travail. Huit pour cent des entreprises avouent même avoir dû refuser du travail parce qu'elles ne trouvent pas les bonnes personnes pour le réaliser. Mais d'autres entreprises ont trouvé la parade. Soit en formant eux-mêmes leurs travailleurs, soit en recrutant à l'étranger.

Ainsi, 41 % des employeurs proposent à leurs candidats des formations approfondies et fabriquent eux-mêmes les profils introuvables sur le marché. Ce processus s'accompagne d'exigences moins élevées dans le recrutement : 35 % des employeurs se disent disposés à ne pas se cantonner à une adéquation à 100 % au poste à pourvoir. *“Les employeurs misent davantage sur le potentiel des candidats que sur leurs compétences”,* explique Benoît Caufriez, expert chez Acerta. *“Ce qui, en outre, est une bonne façon de fidéliser ses collaborateurs, car un collaborateur qui est engagé à 100 % sur ses compétences aura vite fait le tour de la question, tandis qu'une personne engagée davantage pour son potentiel, sera investie à plus long terme dans l'entreprise.”*

A ce mode de recrutement, s'ajoutent d'autres

atouts pour séduire les trop rares candidats : liberté accordée aux travailleurs dans l'organisation de leur travail; possibilité de télétravail ou d'horaires flottants, etc. Quant à la rémunération, elle figure aussi parmi les stratégies de séduction, mais pas en tête de liste, ce qui surprend M. Caufriez.

Appel aux pouvoirs publics

Pour un employeur sur cinq, la solution à la pénurie de talents se trouve aussi à l'étranger : 19 % des entreprises cherchent le candidat idéal en dehors des frontières nationales. Une autre forme de solution externe réside dans le recours à des sous-traitants (44 %) voire à des concurrents-collègues (11 %). Benoît Caufriez souligne que *“15 % des personnes interrogées disent contrer la pénurie sur le marché de l'emploi en misant particulièrement sur l'automatisation et la robotisation. A l'heure de l'industrie 4.0, on s'attendrait à ce que ce pourcentage soit plus élevé.”*

Enfin, pour contrer la pénurie, les employeurs se tournent vers les pouvoirs publics, à qui ils demandent notamment d'améliorer l'offre d'enseignement en combinant mieux formation à l'école et sur le lieu du travail (58,8 %); de diminuer les impôts sur le salaire perçu pour les heures supplémentaires (58,0 %) ou de prévoir des incitants (54,2 %) tels que des réductions d'impôts pour les travailleurs âgés.

L. G.