

# Cause commune pour combler les jobs vacants

► Le comité de concertation s'est penché sur les métiers en pénurie :

134.570 emplois n'avaient pas trouvé preneur au dernier trimestre 2017.

► Une problématique bien plus complexe qu'il n'y paraît.

Chose promise, chose due ! Ce mercredi matin, le comité de concertation entre l'Etat fédéral et les entités fédérées a tourné autour de la problématique des métiers en pénurie. Dans sa récente interview accordée au *Soir* (notre édition du 19 mai), Charles Michel (MR) avait fait part de sa volonté de s'attaquer « *aux milliers d'emplois vacants* ». Le Premier ministre a donc inscrit ce point au menu de la rencontre entre son gouvernement et les représentants des Régions.

Il est vrai qu'avec 134.570 postes vacants au quatrième trimestre 2017, soit un taux de 3,37 %, la Belgique se situe bien au-dessus de la moyenne de l'Union européenne (2 %) en la matière. Et selon une enquête réalisée auprès de 459 responsables de PME par le presta-

taire de services de ressources humaines Acerta, plus de sept employeurs sur dix (72 %) font face à une pénurie de main-d'œuvre, 8 % avouant même refuser du travail parce qu'ils n'ont pas ou ne trouvent pas les personnes adéquates.

« *Pour résorber la pénurie, il est essentiel d'unir toutes les forces vives avec les différents niveaux de pouvoir, au-delà des clivages, avec un effort et une responsabilité partagés des responsables politiques, des partenaires sociaux, des employeurs, de l'enseignement et des demandeurs d'emploi* », plaide Charles Michel. De son côté, son ministre de l'Emploi, Kris Peeters (CD&V), insiste sur le rôle de la concertation sociale.

Ceci posé, que comptent faire les gouvernements concernés, à commencer par ceux des Régions, qui disposent de la plupart des compétences en la matière ? Si l'on en croit la déclaration formulée à l'issue du comité de concertation, les pistes envisagées sont les suivantes : rapprocher l'école et les entreprises, faciliter les stages en entreprise pour les filières techniques et professionnelles, identifier les compétences requises pour pouvoir répondre aux offres non satisfaites, cibler les demandeurs d'emploi dont le profil s'en rapproche le plus, or-

ganiser les formations adéquates, demander aux partenaires sociaux de dégager des pistes par secteur...

Des solutions qui, pour partie, semblent déjà avoir été mises en œuvre, notamment par les organismes régionaux de l'emploi. Dans ce contexte, on suivra avec attention les prolongements de l'idée lancée par Pierre-Yves Jeholet (MR), ministre wallon de l'Emploi : octroyer un incitatif financier aux chômeurs qui suivent et réussissent une formation destinée à combler un métier en pénurie.

## FEB : scinder les allocations de chômage

De son côté, le ministre-président flamand Geert Bourgeois (N-VA) s'est dit prêt à s'engager dans le processus proposé, précisant que la Flandre exécutait déjà bon nombre des mesures envisagées. Il demande en priorité au gouvernement fédéral de défiscaliser les primes octroyées par la Région flamande aux demandeurs d'emploi qui se forment pour un métier en pénurie. De son côté, l'Union des classes moyennes juge « *indispensable de pousser plus de jeunes vers l'apprentissage des langues germaniques et des filières Stam (science, technology, engineering, mathematics), d'enseigner les connaissances*

*numériques de base en programmation et de conscientiser les étudiants sur les nombreux métiers porteurs.* »

D'autres propositions par contre risquent fort de briser le consensus ambiant. Ainsi la FEB envisage notamment la scission des allocations de chômage, avec une partie fixe dégressive et une autre octroyée en fonction d'une éventuelle réorientation en vue d'occuper un emploi vacant en pénurie. La fédération juge également « *crucial* » que les niveaux de pouvoir et services concernés misent « *de manière cohérente* » sur une politique effective de contrôles et de sanctions, ainsi que sur une « *activation efficiente* » des chômeurs, des malades de longue durée, des bénéficiaires du RIS (revenu d'intégration sociale) et autres inactifs. La FEB propose par ailleurs une adaptation de la politique salariale aux compétences et à la productivité du travailleur, plutôt qu'à son ancienneté.

Voilà pour l'heure. Des groupes techniques sont mandatés pour élaborer des propositions concrètes afin de mettre en œuvre ce deal pour l'emploi et ainsi remédier à la vacance d'emplois. En espérant que ce tour de table n'aboutisse pas à réinventer la roue. ■

PASCAL LORENT

## ACTIRIS

### « Que les employeurs nous transfèrent leurs offres »

Grégor Chapelle (PS), le directeur d'Actiris, l'office bruxellois de l'Emploi, n'est pas convaincu par l'argumentation développée par Charles Michel. « *Il faut arrêter l'idéologie simpliste de l'employeur victime et du chercheur d'emploi coupable, fulmine-t-il. S'il y a tant d'emplois vacants, que les employeurs transfèrent leurs offres à Actiris, au VDAB et au Forem. Nous avons reçu 12.125 offres d'emploi via notre service Select Actiris, c'est loin des 140.000 emplois vacants évoqués. Plus les offres d'emploi nous parviennent, au mieux nous pouvons orienter la formation professionnelle.* »

A.-C.B.

# LES EMPLOIS VACANTS NE CESSENT D'AUGMENTER

**Charles Michel le déclarait il y a une dizaine de jours dans nos colonnes : « Il y a un très grand nombre d'emplois vacants. Les entreprises ont doublé les emplois vacants en trois ans. »**

**Voyons les chiffres. Selon les données collectées par le SPF Emploi, il y avait, au quatrième trimestre 2017, 134.570 emplois vacants. En 2014, le chiffre n'était que de 70.256. C'est un fait : le nombre d'emplois qui ne trouvent pas preneur ne cesse d'augmenter depuis 2014. Le taux de vacance d'emploi est plus élevé à Bruxelles (3,18 %) et en Flandre (3,67 %) qu'en Wallonie (2,78 %).**

**Les petites entreprises sont particulièrement touchées par le phénomène (6,15 % contre 2,91 % pour les grandes et moyennes entreprises). Notons encore que beaucoup de postes vacants sont des postes d'intérim (17,9 %). Les causes et les solutions sont multiples, comme le démontre notre analyse du phénomène.**

A.-C.B. ET P.L.T

## les causes Qualitatives et quantitatives à la fois

Plusieurs explications sont avancées pour expliquer l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur le marché du travail. L'Institut de recherches économiques et sociales (Ires - UCL) s'est penché sur la question voici quelques années, avec la conclusion que ces causes sont avant tout structurelles. « Il y a d'abord le manque de formation des demandeurs d'emploi, pointe Muriel Dejemepe, qui dirige la revue de l'Ires, *Regards économiques*. Cela pose dès lors la question de l'enseignement technique et professionnel car des emplois peu qualifiés demandant une expertise se trouvent en situation de pénurie. Et, d'une manière générale, encore trop de jeunes sortent aujourd'hui de l'école sans la moindre qualification. »

Elle évoque également l'inadéquation géographique entre le lieu de travail et le domicile des demandeurs d'emploi. « Les initiatives conjointes entre le VDAB et le Forem n'ont pas encore été évaluées », rappelle-t-elle, en précisant que cette deuxième explication amène également à s'interroger sur l'offre de transports publics dans notre pays ou de l'accès au logement.

### « Le mouton à cinq pattes »

De plus, Muriel Dejemepe reconnaît qu'une série d'emplois proposés ne sont pas toujours attractifs, en raison notamment « de conditions de travail peu satisfaisantes au regard du salaire proposé ». Elle évoque les pièges à l'emploi, qui ont pour conséquences que le salaire du travailleur est inférieur à ce qu'il percevait au chômage, mais aussi le travail en soirée, voire de nuit, incompatible avec les situations de famille monoparentale. « Pour les femmes, cela limite les possibilités d'embauche », conclut-elle.

À ce titre, Thierry Bodson, dans *Le*

*Soir* du 25 mai, rappelait l'étude menée par la FGTB qui avait examiné les offres d'emploi publiées durant huit mois par le Forem pour dix métiers en pénurie. « *Systématiquement, il fallait une expérience de trois ou quatre ans ; dans plus de 80 % des cas, c'était un CDD ou un intérim qui était proposé sans espoir d'un CDI ; et il n'était pas rare que les qualifications demandées soient supérieures à celles nécessaires pour un tel métier.* » Et le secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la FGTB de reprocher à certains employeurs « de rechercher le mouton à cinq pattes », provoquant de facto la pénurie de main-d'œuvre.

Enfin, une série de pénuries s'expliquent également par les discriminations à l'embauche. « *Mais cerner la proportion est un exercice difficile à mener* », estime l'économiste de l'UCL. « *Il y a également une raison quantitative*, relève encore Jean-Marc Manfron, responsable des analyses au Forem : *Quand il n'y a pas assez de candidats dans la réserve de main-d'œuvre présentant le profil recherché.* »

Dans sa lettre adressée au groupe des Dix, Kris Peeters évoque lui aussi des raisons quantitatives, en mentionnant l'évolution démographique de la Belgique : « *En 2017, notre pays a connu une rupture de digue sur ce plan. Pour la première fois, nous comptons plus de personnes dans la catégorie des 60 à 64 ans que dans celle des 20 à 24 ans. Pour la première fois, il y avait donc plus de personnes dans le groupe d'âge qui est traditionnellement le mieux représenté dans la sortie du marché du travail que dans celui qui fournit de nouveaux effectifs pour ce marché du travail.* » ■

ANN-CHARLOTTE BERSIPONT

PASCAL LORENT

# les solutions Améliorer la qualité des formations

Face aux carences de qualifications d'une partie des demandeurs d'emploi, une piste évidente consiste à améliorer la qualité des formations dispensées par les différents opérateurs publics. En effet, le Forem avait recensé 47 métiers en pénurie en 2016, dernier recensement disponible. Parmi ceux-ci, 36 font l'objet d'une formation dispensée par l'Office wallon de l'emploi. Et pour trois autres métiers, une formation apportant une base insuffisante pour la mise à l'emploi est proposée. Pour les autres métiers, tels que médecin généraliste ou architecte, le Forem ne peut jouer aucun rôle. Néanmoins, il a récemment lancé dans les différentes sous-régions de Wallonie des séances d'information pour les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans : « Les mardis de l'avenir ». L'occasion de faire découvrir certains métiers, parmi lesquels ceux qui peinent à séduire.

**« Il faudrait une évaluation des formations données à ces jeunes et qui s'assimilent souvent à des rustines »** » M. DEJEMEPPE

Malgré ces initiatives louables, la non-satisfaction de certaines offres d'emploi reste problématique. Thierry Bodson (FGTB) aimerait voir le Forem revenir vers les employeurs qui ont refusé différents candidats envoyés par celui-ci, afin de comprendre les motifs de ces refus et ainsi adapter la formation à la réalité des entreprises. « Il faudrait une évaluation des formations données à ces jeunes et qui s'assimilent souvent à des rustines », confirme Muriel Dejemeppe (Ires). Plus généralement, la chercheuse de l'Ires réclame « des actions plus structurelles à mettre en place au niveau de l'enseignement afin que les jeunes sortent de l'école avec une qualification solide ».

La piste pécuniaire n'est pas à écarter non plus. C'est celle envisagée par le ministre wallon de l'Emploi, Pierre-Yves Je-

holet (MR), qui propose d'octroyer un incitatif financier aux chômeurs suivant avec succès une formation pour un métier en pénurie. Avec cet effet pervers : la « prime » de motivation pourrait encore accentuer le piège à l'emploi financier, dans l'hypothèse où le salaire proposé ensuite est peu élevé et trop proche de l'allocation de chômage.

De son côté, Muriel Dejemeppe préconise aussi de travailler sur le coût du travail pour lutter contre le chômage élevé parmi les moins qualifiés (pour qui les bénéfices attendus d'une formation qualifiante sont faibles). « Nous avons toujours recommandé de réserver les réductions de charges patronales pour les travailleurs les moins rémunérés, plaide-t-elle. Et de ne pas octroyer des baisses de cotisations de manière linéaire comme cela se fait. Sur les salaires moyens et élevés, la disponibilité de la main-d'œuvre va tôt ou tard freiner les entreprises dans leur propension à embaucher. Ceci s'accompagnera d'une hausse des salaires bruts qui rognera la baisse du coût du travail et au bout du compte la croissance de l'emploi. Vu le niveau élevé du chômage parmi les moins qualifiés, le volume de main-d'œuvre mobilisable est important, ce qui limite ces pressions salariales à la hausse. Toutefois, même pour les faibles niveaux de qualification, les mécanismes qui freinent une disponibilité effective à travailler doivent continuer à faire l'objet d'une attention particulière. »

Enfin, pour contrer certains pièges à l'emploi, l'Ires suggère encore de revoir les critères d'attribution de certains avantages sociaux : « Quand on passe du statut de chômeur à celui de salarié, on perd brutalement certains avantages. Certains avantages, comme les tarifs réduits pour les transports en commun ou les allocations familiales majorées ne devraient pas être liés à un statut mais à un niveau de revenu. » ■

P.Lt

**LA RÉFORME DES AIDES À L'EMPLOI****Points APE : la Fédération veut dialoguer avec la Wallonie**

Les critiques continuent à pleuvoir sur la réforme des aides à l'emploi APE portée par le ministre wallon Pierre-Yves Jeholet (MR). Le dispositif actuel concerne 4.000 employeurs et 60.000 emplois de proximité dans les pouvoirs locaux et le non-marchand.

L'Unipso, la fédération des entreprises du non-marchand, redit son inquiétude : « *Ce ne sont pas moins de 5 à 10 % des emplois du secteur qui sont menacés soit 6.000 travailleurs.* »

Les employeurs ne comprennent pas l'urgence de la réforme et réclament « *une véritable concertation et de la transparence.* »

Le Conseil économique et social (CESW) a rendu l'avis officiel qui lui était demandé sur le projet du gouvernement MR-CDH. La volonté ministérielle pour plus de transparence et d'équité est saluée à l'unanimité par patrons et syndicats. Mais au-delà, ces derniers « *émettent de nettes réserves sur la mise en œuvre du projet.* » Celui-ci est jugé incomplet et son timing irréaliste.

Le PS, on le sait, est opposé à la réforme. A l'inverse de la Wallonie, il reste à la manœuvre en Fédération Wallonie-Bruxelles. Or, celle-ci bénéficie largement du dispositif APE : 45 % des points attribués au non-marchand (enfance, culture...) si l'on tient compte de ceux qui vont à l'enseignement. Les deux entités devront conclure un accord de coopération pour que les ministres fonctionnels de la Fédération puissent gérer et attribuer les futures aides à l'emploi régionales.

Le ministre-président Rudy Demotte doit rencontrer Pierre-Yves Jeholet et Willy Borsus, le 8 juin prochain. Il insistera sur les difficultés que risque de poser le projet wallon : « *Sans levier pour augmenter ses recettes, la Fédération ne pourra pas compenser l'ensemble des pertes causées par la réforme sur ses propres secteurs. La réforme doit impérativement garantir le maintien du financement et de l'emploi.* »

E.D.