

« Un bonus pour être formé aux métiers en pénurie »

Le patron de la FEB propose aux chômeurs une allocation plus élevée s'ils se lancent dans une formation pour un métier où les candidats sont rares.

Le Premier ministre lui-même en a fait un de ses chevaux de bataille : les métiers en pénurie. Dans un contexte de chômage, le nombre de postes vacants a augmenté de 54.000 unités en quatre ans. Pieter Timmermans, administrateur délégué de l'organisation patronale FEB, ne peut que soutenir la démarche. « J'ai vraiment beaucoup apprécié la suggestion de Charles Michel », explique-t-il dans un entretien au *Soir*.

Pour éviter que le phénomène n'ait un « impact sur la croissance », Pieter Timmermans a une idée, que son organisation a tout récemment glissée à l'oreille du Premier ministre : « Je propose de scinder l'allocation de chômage en deux parties. Une première partie serait le montant actuel, un montant qui, comme on le sait, diminue au fil du temps avant d'atteindre un plancher. Mais à ce montant, nous ajouterions une seconde par-

tie, dont la valeur reste à déterminer, qui serait réservée à ceux qui acceptent de suivre une formation dans un métier en pénurie. » Par ailleurs, les chefs d'entreprise doivent prendre leurs responsabilités et arrêter d'espérer « trouver la perle rare qui satisfait toutes leurs exigences ».

Le patron des patrons voudrait également que les jeunes soient mieux informés sur les débouchés des études qu'ils entreprennent. ■

FEB : une prime pour lutter contre les emplois en pénurie

► La fédération patronale propose une allocation de chômage plus élevée pour ceux qui suivent une formation à un métier où les candidats sont rares.
► Dans un entretien au « Soir », son patron en appelle à des « critères objectifs » pour définir les métiers pénibles.

Le Premier ministre Charles Michel annonçait récemment dans nos colonnes un projet visant à s'attaquer durant la dernière année de législature aux emplois en pénurie. Le contexte, c'est que le nombre de postes vacants a augmenté de 54.000 unités en quatre ans. Et les professionnels du recrutement confirment leurs difficultés à trouver des candidats. D'où la proposition du Premier ministre.

Pieter Timmermans, l'administrateur délégué de la FEB, la coupole patronale fédérale, estime que s'attaquer à ce problème n'est pas un luxe. « J'ai vraiment beaucoup apprécié la suggestion de Charles Michel. Je sais que la situation est différente d'une région à l'autre, d'une sous-région à l'autre, mais quand je regarde les sta-

tistiques, je vois que le nombre d'emplois vacants monte. Nous sommes de loin le pays où cet indicateur est le plus élevé d'Europe. »

Les employeurs entendent même le risque que ce phénomène handicape l'économie. « Si nous ne faisons rien, cela aura un impact sur la croissance. Car les entreprises créent de l'emploi, veulent investir mais ne trouvent pas de personnel. Le risque, c'est qu'elles cherchent d'autres solutions. Soit elles ne produiront plus ici, soit elles iront chercher du personnel en France ou ailleurs. Je préfère qu'on s'attaque au problème en Belgique, parce qu'il y a des demandeurs d'emploi, des malades de longue durée. Il y a une réserve. La question, à présent, c'est de savoir ce qu'on peut faire. »

1 Un complément de chômage pour ceux qui suivent une formation pour un métier en pénurie. Le patron de la FEB a une idée, que son organisation a tout récemment glissée à l'oreille du Premier ministre : « Je propose de scinder l'allocation de chômage en deux parties. Une première partie serait le montant actuel, un montant qui, comme on le sait, diminue au fil du temps avant d'atteindre un plancher. Mais à ce montant, nous ajouterions une seconde partie, dont la valeur reste à déterminer, qui serait réservée à ceux qui ac-

ceptent de suivre une formation dans un métier en pénurie. »

Pour Pieter Timmermans, certains demandeurs d'emploi restent enfermés dans le chômage, ne suivent pas de formation, « puis risquent ensuite une sanction ». Pieter Timmermans ajoute : « Nous comprenons que c'est parfois difficile de se lancer dans une formation : vous êtes seul avec des enfants à charge, il faut aller vous former, ce n'est pas évident de combiner l'école, la crèche, la formation. Alors nous disons : ceux qui font l'effort de suivre une formation en pénurie peuvent avoir un complément parce que ces personnes vont vraiment trouver un emploi par après. On réoriente la formation vers les emplois en pénurie. » Le dirigeant patronal insiste aussi sur la responsabilité du demandeur d'emploi : « Si, par après, il refuse un emploi dans le secteur pour lequel il a suivi sa formation, il peut alors être sanctionné. »

2 Une meilleure information pour les jeunes sur les débouchés de leurs études. La FEB propose aussi de mettre en place des mécanismes d'information systématiques sur les débouchés des études à destination des étudiants et de leurs parents. « Je n'ai rien contre le fait que quelqu'un étudie la théologie, mais avec ce diplôme-là, on ne va pas facilement trouver un emploi dans le secteur des

nouvelles technologies. La première chose à faire, c'est que les jeunes soient au courant de leurs futures opportunités sur le marché du travail. Quand quelqu'un a 15, 16, 17 ans, il faut qu'on l'informe, ainsi que ses parents, des opportunités d'emploi. On nous dit souvent que ce n'est pas à nous, employeurs, de dicter aux jeunes ce qu'il faut suivre comme formation. C'est vrai, mais nous demandons quand même que les jeunes reçoivent les informations utiles. Dans certaines séances d'information sur les métiers dans les écoles secondaires, on dit: "Écoutez votre cœur". Certains enseignants estiment que ce n'est pas leur métier d'informer sur les débouchés. Ce n'est pas mon avis. Les jeunes décident, mais il faut donner un maximum d'information sur les opportunités qui existent. »

3 Une responsabilisation des employeurs. Pour Pieter Timmermans, les chefs d'entreprise doivent aussi prendre leurs responsabilités pour faciliter les embauches. « Nous leur disons qu'ils ne vont pas trouver la perle rare qui rencontre toutes leurs exigences. Notre message est "Soyez un peu moins exigeants. Vous

allez peut-être engager quelqu'un qui ne rencontre pas tous les critères souhaités, mais vous pouvez le former." C'est notre appel aux employeurs. »

4 Une responsabilisation des demandeurs d'emploi. Enfin, la FEB s'adresse aussi à ceux qui cherchent du travail. « Ouvrez les yeux, il y a des opportunités qui se présentent, soyez ouverts à un autre secteur, à une autre fonction. Quand il n'y a pas d'emploi, il faut oser changer. »

Voici donc quelques idées patronales. « Après l'annonce, après un premier comité de concertation entre fédéral et région qui a marqué son soutien, je compte sur le Premier ministre pour passer à l'étape suivante: les mesures concrètes, de court, moyen et long terme. Il faudrait déboucher assez rapidement sur une approche globale, fédéral, régions, partenaires sociaux. »

Enfin, dernière précision du dirigeant patronal: éviter à tout prix l'institutionnel. « Le but n'est pas de scinder, ou de refédéraliser. Si on commence ce débat-là, on n'en sortira pas. Aujourd'hui, les entreprises demandent des réponses. » ■

ANN-CHARLOTTE BERSIPONT

BERNARD DEMONTY

LA DÉGRESSIVITÉ

Le système actuel

Actuellement, les allocations de chômage fonctionnent de manière dégressive. Cela signifie que la première période de chômage, juste après la perte d'emploi, est mieux indemnisée (65 % du salaire plafonné à 2.466 euros). Sans entrer dans des détails très techniques, les allocations de chômage se réduisent ensuite par paliers, pour atteindre un plancher, dans les 48 mois maximum après la perte d'emploi. Ce plancher dépend de la situation familiale, et non plus du dernier salaire perçu. Le système que propose la FEB ajouterait donc un montant à celui prévu dans le cadre du système de la dégressivité.

B.DY

pensions « Pour les métiers pénibles, il faut des critères objectifs »

Pour le patron de la FEB, la liste de métiers pénibles dans la fonction publique établie il y a dix jours devra sans doute être revue, « car elle comporte trop de situations incompréhensibles ».

Le débat du moment porte sur les pensions et sur les métiers pénibles qui pourraient bénéficier de conditions particulières. Votre avis ?

J'ai l'impression que pour certains, le dossier des emplois pénibles, c'est: comment pouvons-nous neutraliser la réforme des pensions à travers ce dossier-là? On veut réformer les pensions de certains publics mais on va neutraliser par la porte arrière ce qu'on a décidé à la porte avant. On arrive alors à des listes extensives de métiers pénibles où 80-90 % des emplois sont visés ou sauvés. Alors gardons le système actuel! Cela ne sert à rien de vouloir réformer et de dire après qu'on va quand même faire la même chose qu'auparavant à travers un autre système. C'est difficile à comprendre pour moi.

La liste établie de métiers pénibles pour la fonction publique, rendue publique il y a peu, est-elle trop large ?

Oui car il y a trop de risques d'injustice et de discrimination avec le reste de la population. Dès le début, notre idée - je dis « dès le début » car on a eu exactement la même discussion en 2005 -, c'est de dire que le seul moyen de sortir de cette impasse est de trouver une série de critères clairs, objectifs et indiscutables.

N'est-ce pas mission impossible ?

Non. Il faut accepter ce point de départ. La couleur de mes yeux ou ma grandeur, ce sont des critères objectifs et indiscutables. Le travail de nuit est non discutable, tout comme le travail en équipe. Il peut y avoir encore d'autres critères. Autrement, on risque d'arriver à une situation où vous êtes reconnu comme ayant un métier pénible et moi pas. C'est ça qu'il faut éviter comme situation car alors on se retrouve avec du mécontentement. Et alors ça se traduit vite par « il y a un abus ». Il faut éviter cela avec les pensions, car elles sont trop importantes pour parler d'abus. Le système doit être juste, équitable et correct. Si on trouve 3-4-5 critères très précis,

une commission ou un groupe d'experts pourrait recevoir le mandat d'en trouver encore d'autres, en partant d'une série de conditions. Autrement, je pense que cela devient ingérable. Et le risque par rapport au secteur privé est très clairement là. Nos services de gestion des ressources humaines nous disent parfois: « Comment expliquez-vous qu'un technicien à la SNCB est reconnu comme emploi pénible et un technicien qui fait la même chose dans une société de transports ne l'est pas? » Ils vont dire: « Nous faisons pratiquement le même travail! »

Faut-il réduire la liste ?

Il y a tellement de situations incompréhensibles dans cette liste qu'à mon avis, on sera obligé de la revoir. Je vais donner un autre exemple: un prof de gymnastique,

c'est un emploi pénible mais pas un directeur qui doit gérer une école avec 800 élèves... Je connais un peu ce monde-là, on est venu me dire que c'était incompréhensible. La liste actuelle, qui n'existe pas officiellement mais qui a été publiée, provoque des réactions d'injustice au sein du groupe des fonctionnaires.

Il y a aura toujours des mécontents si on fait une liste...

En 2005, les syndicats sont venus nous dire que 95 % de leurs affiliés demandaient d'être reconnus comme ayant un métier pénible. Alors il ne faut pas réformer, car si tout le monde est reconnu comme métier pénible, pourquoi réformer? Dans ce cas, gardons le système actuel en place et tout le monde sait qu'avec le vieillissement et la pyramide d'âge, on va être confronté à des dépenses. Je préfère qu'on n'envoie pas la facture à la génération suivante. Soyons courageux. Si on explique bien aux gens, ils vont comprendre que le maintien du système actuel n'est pas soutenable, que ce n'est pas une politique durable.

Le gouvernement n'aurait-il pas dû faire les deux en même temps: reporter l'âge de la pension et définir les métiers pénibles ?

C'est toujours une bonne chose de faire une grande réforme au début de la législature, c'est une technique aussi vieille que la politique. Ici, on a un problème très

sensible et difficile à régler en quelques heures. Oui, on pourrait défendre cette thèse mais je ne sais pas si c'était faisable en 2014-2015 de faire tout cela en une fois. En fait, il y a cinq axes : l'âge de la pension, la pension à points, la pénibilité,

le phasing-out du système de prépension et enfin, la revalorisation de certaines pensions.

Peut-on encore trouver un accord avant l'été ?

Je pense que c'est possible si on part de ces principes-là : pas d'injustice, pas de discrimination et des critères objectifs et contrôlables. Et enfin, il faudra des procédures d'évaluation. Ce ne sera pas évident.

Dans les critères objectifs, à part le travail de nuit et d'équipe, il y aurait quoi d'autre ?

Je ne vais pas me lancer aujourd'hui là-dedans car cela fait partie de la négociation. Nous avons des idées concrètes là-dessus mais il faut se mettre d'accord sur

la méthode de travail.

La pension à points de Daniel Bacquelaine, vous soutenez ?

Ce n'est pas un fétiche pour nous. Mais j'ai été assez séduit par cette idée-là. J'ai souvent entendu dire que c'était une loterie. Mais c'est bizarre car c'est le système actuel qui est une loterie. Aujourd'hui, pour un jeune, à 30 ans, c'est très difficile de prévoir l'évolution salariale et la pension dépend du salaire. Mon impression, c'est que le système à points détermine la valeur et avec des garde-fous. A première vue, c'est moins la loterie que le système actuel.

Les syndicats disent que c'est une loterie car si la situation budgétaire n'est pas bonne, on va baisser la valeur du point...

Si l'Etat est dans des difficultés budgétaires, si l'économie est en crise, la pension n'est pas garantie non plus. J'ai l'impression que certains, dans le milieu syndical, partent de l'hypothèse que les pensions seront toujours garanties quoi qu'il arrive. Oui, si nous avons une source de pétrole

ou d'uranium... Non, cela dépend de la croissance économique, de la valeur ajoutée créée, du vieillissement. Ma position est relativement claire, il y a le vieillissement, on vit et on étudie plus longtemps, on veut travailler moins mais on veut avoir des pensions élevées. Ce n'est pas possible.

Le point peut-il évoluer en fonction de la situation budgétaire du moment ?

Oui mais il y a des garde-fous et on ne peut pas faire n'importe quoi, c'est encadré. Avec le système actuel, si demain, pour l'une ou l'autre raison, vous diminuez les salaires de X % comme en Grèce ou autre, votre pension baisse ! Avec le système à points, il y a des garde-fous. Mon attitude est toujours de dire : étudions ça de façon objective et avec un certain recul, est-ce que c'est si mauvais ? Ce système semble plus transparent que celui d'aujourd'hui. ■

Propos recueillis par
A.-C.B.
B.DY

Le patron des patrons

Pieter Timmermans est l'administrateur délégué de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) depuis 2012. Il a succédé à Rudi Thomaes à ce poste. Ingénieur commercial de formation, il est présent au sein de la FEB depuis 1998. Il a été assistant à la KU Leuven et a également officié comme conseiller socio-économique au cabinet d'Herman Van Rompuy (CD&V) quand celui-ci était ministre du Budget.