



# Note

## **Propositions de la Région de Bruxelles-Capitale visant à alimenter les groupes de travail du futur Plan stratégique interfédéral « Vacances d'emploi »**

26 juin 2018

<b>Demandeur</b>	Ministre Didier Gosuin
<b>Demande reçue le</b>	20 juin 2018
<b>Demande traitée par</b>	CA élargi du CESRBC
<b>Demande traitée le</b>	21 juin 2018
<b>Note rendue par le CA élargi du CESRBC le</b>	26 juin 2018

## Préambule

Le Conseil est sollicité par le Ministre de l'Economie et de l'Emploi pour apporter une première contribution des partenaires sociaux bruxellois aux 20 mesures qui seront proposées par la Région de Bruxelles-Capitale au Comité de concertation du 27 juin 2018 visant à alimenter les groupes de travail stratégiques du futur Plan stratégique interfédéral « Vacances d'emploi ».

Ces 20 mesures portent sur :

- la fiscalité et l'investissement ;
- l'augmentation du niveau moyen de qualification ;
- l'amélioration de la mobilité des personnes et la fluidité des informations ;
- la concertation sociale.

La note au Gouvernement précise la méthodologie de travail concernant le Plan stratégique interfédéral qui doit être instruit, concerté et coordonné ainsi que monitoré et évalué.

L'étude<sup>1</sup> de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi concernant l'analyse des fonctions critiques en 2016 en Région de Bruxelles-Capitale détermine, entre autres, trois types d'explication possible pour chaque fonction identifiée comme critique :

- 1) Une pénurie d'ordre quantitatif en ce sens qu'il existe un nombre insuffisant de candidats en regard des besoins du marché de l'emploi (notamment par la désaffectation de certaines filières, l'absence de formations préparant à un métier donné, ou du nombre insuffisant de places de formation ou de formateurs pour répondre à la demande).
- 2) Une inadéquation entre le profil des candidats aux postes à pourvoir et les exigences qui sont formulées par les employeurs (pénurie qualitative) en termes de formations, d'expériences professionnelles, de connaissances linguistiques, de compétences spécifiques et/ou d'attitudes particulières.
- 3) Les conditions de travail (rémunération, horaire, statut, travail stressant, pénible ou dangereux...) qui sont perçues ou vécues comme défavorables ; les demandeurs d'emploi préférant alors orienter leur recherche vers un autre métier ou secteur d'activité.

En tout état de cause, pour **le Conseil**, la problématique des « vacances d'emploi » nécessite une objectivation de la situation sur le marché de l'emploi bruxellois. Cette objectivation doit être réalisée avec l'ensemble des interlocuteurs sociaux, et plus particulièrement avec les secteurs professionnels concernés. Elle doit également permettre de déterminer les emplois réellement concernées, les besoins de formation à développer et d'aborder la question des conditions de travail qui y sont liés.

**Le Conseil** insiste également tout particulièrement sur le caractère positif que devront nécessairement prendre les mesures proposées visant à améliorer la situation générale du marché de l'emploi et à augmenter le niveau général de qualification des travailleurs.

---

<sup>1</sup> Observatoire bruxellois de l'Emploi, « Analyse des fonctions critiques en 2016 en Région de Bruxelles-Capitale », Bruxelles, 2017, page 17.

Le **Conseil** attire l'attention du Gouvernement sur les différentes temporalités des mesures proposées. Certaines mesures visent un effet direct et à court terme sur la problématique des pénuries de main d'œuvre dans certains métiers, tandis que d'autres s'attèlent à une amélioration générale du fonctionnement du marché de l'emploi à plus long terme.

Le **Conseil** salue la complémentarité de ces approches. Dans les cadres des groupes de travail à venir, il insiste néanmoins sur l'importance de dégager plusieurs mesures qui auront un impact concret et à court terme sur la demande de main d'œuvre dans certains métiers.

Le **Conseil** se limite au champ de ses compétences régionales et communautaires, en insistant néanmoins sur l'importance des acteurs communautaires et en particulier l'enseignement, dont le rôle en matière de préparation aux métiers de demain est essentiel. Les questions relatives aux compétences fédérales se discuteront dans le cadre de l'Accord interprofessionnel (AIP), à l'automne.

## Avis

### 1. Considérations générales

Le **Conseil** souligne le réalisme de ces 20 mesures qui seront proposées par la Région bruxelloise en vue d'alimenter les groupes de travail stratégiques du futur Plan stratégique interfédéral « Vacances d'emploi », dont il préfère l'intitulé plus positif et complet que ceux de « métiers en pénurie » et « fonctions critiques », trop restrictifs. Il relève positivement que ces mesures s'inscrivent dans la continuité de la mise en œuvre de la Stratégie 2025 et notamment du Plan Formation 2020, qui portent sur l'ensemble des problématiques Emploi-Formation-Enseignement en Région bruxelloise et qui envisage la formation professionnelle dans un spectre beaucoup plus large que celui des « métiers en pénurie » ou « fonctions critiques ». La Région de Bruxelles-Capitale a déjà mis en place des initiatives en la matière qui accompagnent les efforts de soutien à la formation (et plus) et leur promotion.

Le **Conseil** rappelle une nouvelle fois l'importance du développement des compétences et des qualifications comme levier en vue de l'accession au marché de l'emploi, et ce d'abord au niveau de l'enseignement qui en constitue le pilier fondamental.

Ainsi, dans la perspective *d'augmenter le niveau moyen de qualification* et de permettre aux bruxellois de pourvoir aux emplois qui seront proposés, le **Conseil** attire l'attention sur l'alarmant déficit de places dans l'enseignement secondaire, en particulier dans l'enseignement technique et professionnel : plus de 3.000 places, comme le signale la récente étude de BSI<sup>2</sup>.

Le **Conseil** partage la préoccupation du Gouvernement pour une amélioration sensible de la reconnaissance systématique des compétences des chercheurs d'emploi par l'équivalence des diplômes et la validation des compétences.

---

<sup>2</sup> « Evaluer les besoins en création de places dans l'enseignement secondaire en Région de Bruxelles-Capitale », p. 19, Comité de pilotage du Programme bruxellois pour l'enseignement, BSI, 24 juin 2018.

**Le Conseil** insiste sur le fait que lutter contre les pénuries d'emplois ne constitue qu'un des volets de la lutte contre le chômage. La formation des demandeurs d'emploi est importante mais « la vacance d'emploi » ne se résoudra pas uniquement par le biais de la formation des demandeurs d'emploi.

Comme relevé dans le préambule, l'Observatoire a relevé trois types d'explication possible concernant les difficultés à satisfaire les offres d'emploi pour des fonctions critiques. En outre, il pointe d'autres facteurs qui peuvent intervenir comme notamment les pratiques de discriminations à l'embauche, la surqualification à l'embauche, les pièges à l'emploi, le manque de structures d'accueil de la petite enfance, le manque de mobilité des candidats, les pratiques d'orientation professionnelle.<sup>3</sup>

Enfin, **le Conseil** attire l'attention sur l'impact du stéréotypage genré quant aux métiers en pénurie, comme le souligne le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les femmes et les hommes<sup>4</sup>, stéréotypage pour lequel il convient de mener des actions de sensibilisation.

Par ailleurs, **le Conseil** rappelle que d'autres problématiques pèsent particulièrement sur l'appariement entre offre et demande de travail, notamment des problèmes de mobilité, et une offre de transport public perfectible, entre les lieux d'habitation, de formation et de travail, des difficultés d'information, d'accompagnement ou d'adressage entre opérateurs publics d'emploi, de formation et de l'enseignement et une segmentation des bassins et du marché de l'emploi accentuée par les frontières linguistiques.

## 2. Considérations particulières

### 2.1 La fiscalité et l'investissement

**Le Conseil** estime que sur ce sujet, il s'agit autant de mesures d'optimisation fiscale que d'exonération. Pour **le Conseil**, il importe de veiller à conserver ou à améliorer le statut des personnes en formation qui doit permettre et garantir l'ouverture de droits sociaux.

**Le Conseil** demande de développer davantage les projets-pilotes de « job rotation » lancés par une entreprise et un service public d'emploi. Il existe également des opportunités de mise à disposition d'un travailleur bien formé entre entreprises (tout en respectant les règles).

Concernant la mesure 9 et les différents dispositifs publics de mise à l'emploi, **le Conseil** insiste également sur l'évaluation de ces dispositifs. Cette évaluation doit également se faire en prenant en compte leurs impacts sur la qualité de l'emploi et s'interroger sur leurs éventuels effets de substitution sur le marché de l'emploi.

### 2.2 L'augmentation du niveau moyen de qualification

**Le Conseil** s'inscrit dans la volonté de la note de vouloir augmenter le niveau de qualification des travailleurs, notamment dans le but de consolider l'avenir professionnel du travailleur occupé.

---

<sup>3</sup> Observatoire bruxellois de l'Emploi, « Analyse des fonctions critiques en 2016 en Région de Bruxelles-Capitale », Bruxelles, 2017, page 20.

<sup>4</sup> « L'impact du stéréotypage des métiers sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Métiers en pénurie et stéréotypes genrés, Recommandations pour une approche plus efficace », étude commanditée par Be Equal, décembre 2015.

En matière de cohérence du statut du stagiaire en formation, **le Conseil** demande d'ajouter également la qualité du travail ainsi que le bien-être au travail.

**Le Conseil** rappelle également sa volonté de mettre en place une Commission des bons offices concernant les stages pour demandeurs d'emploi.

**Le Conseil** considère qu'il importe également de travailler sur le renforcement de l'encadrement des travailleurs en formation sur le terrain de l'entreprise.

**Le Conseil** attire l'attention sur la nécessaire prise en compte d'un volet formation aux métiers industriels dans l'élaboration du Plan bruxellois industriel (en préparation).

Concernant la volonté de renforcer et simplifier le congé-éducation payé en intégrant systématiquement l'ensemble des formations liées aux prévisions de besoins de recrutement des entreprises, **le Conseil** rappelle son avis du 18 mai 2017<sup>5</sup> et sa référence à la définition du congé-éducation payé tel que défini par la Convention n°140 de l'Organisation Internationale du Travail.

**Le Conseil** attire également l'attention sur deux autres catégories socio-économiques : les 50+ et les chercheurs d'emploi à risque, telles que les chercheurs d'emploi mono-parentales ou isolés.

Faisant référence à l'étude d'IBSA.brussels<sup>6</sup> : « *D'ici 2021, seule une faible partie des personnes de plus de 50 ans touchant une allocation de chômage pourront encore bénéficier d'une dispense complète de l'obligation de rechercher un emploi en tant que « chômeur âgé* ». Tenant compte du vieillissement de la population, les inclure dans le public cible pour les programmes d'insertion, de formation et de certification s'avère aussi important que les jeunes et les immigrés. Une reconversion professionnelle à 50 ans est encore tout à fait envisageable.

Par ailleurs, les familles mono-parentales et les isolés manqueront les occasions de pouvoir suivre des formations. Les frais de garderie ou de transport/déplacement peuvent peser lourd sur le budget de ménage de cette catégorie. Pourtant, il s'agit d'une grande partie de notre population à Bruxelles (57,7%)<sup>7</sup>.

### 2.3 L'amélioration de la mobilité des personnes et la fluidité des informations

Dans la perspective de l'amélioration de la mobilité des bruxellois vers son bassin d'emploi, **le Conseil** est favorable à la réforme de l'accord de coopération conclu entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Région flamande, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française concernant la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi, dans le sens d'un renforcement des mesures prévues par celui-ci....

Quant à la fluidité des informations, **le Conseil** demande la mise en place d'un outil statistique qui permette d'appréhender le parcours des personnes sortant de l'enseignement secondaire francophone en vue de repérer les NEETS et les décrocheurs scolaires.

---

<sup>5</sup> A-2017-035-CES

<sup>6</sup> [http://ibsa.brussels/fichiers/publications/perspectives-economiques-regionales/perspectives\\_economiques\\_regionales\\_2016\\_2021.pdf](http://ibsa.brussels/fichiers/publications/perspectives-economiques-regionales/perspectives_economiques_regionales_2016_2021.pdf)

<sup>7</sup> [http://ibsa.brussels/fichiers/publications/minibru/mini\\_bru\\_2018\\_fr](http://ibsa.brussels/fichiers/publications/minibru/mini_bru_2018_fr)

**Le Conseil** pointe qu'il existe du côté néerlandophone<sup>8</sup>, la possibilité de prendre en compte ces parcours, et non pas uniquement dans le cadre des diplômes mais également dans le cadre des compétences. Il regrette que ces données d'une importance aussi stratégique que les informations individualisées relatives à l'obtention des différents diplômes, ne soient pas encore disponibles à la sortie de l'enseignement secondaire francophone.

En effet, ces données sont primordiales afin d'objectiver et de mieux comprendre les trajectoires des personnes et d'améliorer la prise de décision politique et le pilotage de l'action publique en Région bruxelloise.

**Le Conseil** demande que l'accord de coopération conclu le 20 mars 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire française et la Communauté germanophone organisant la mise en œuvre d'un cadastre des parcours éducatifs et posts-éducatifs soit rendu effectif dans le chef de l'enseignement de la Communauté française.

**Le Conseil** insiste sur le fait que le domaine de l'enseignement doit être un acteur impliqué dans le Plan interfédéral « Vacances d'emploi » notamment pour ses actions préventives.

**Le Conseil** insiste sur l'importance de mettre en place ou de poursuivre la mise en place de véritables dispositifs d'orientation professionnelles et ce tant au niveau de l'enseignement secondaire que des dispositifs emploi/formation.

**Le Conseil** insiste également sur le fait que l'amélioration de l'information des publics et de leur orientation relatives aux formations correspondant aux besoins de recrutement des entreprises doit également traiter des différentes dimensions du travail dans ces emplois, afin d'optimiser l'orientation du travailleur ou chercheur d'emploi.

Concernant l'intégration des travailleurs migrants, **le Conseil** estime que les métiers en pénurie sont un des moyens à privilégier pour favoriser leur intégration pérenne dans le système de sécurité sociale.

Pour finir, **le Conseil** attire l'attention sur le fait que « les vacances d'emploi » des fonctions critiques peuvent également intéresser les personnes actives sur le marché de l'emploi qui souhaitent réaliser une reconversion professionnelle. Un des incitant pouvant être le fait qu'un employeur est disposé à revoir les conditions salariales à la hausse pour des candidats qui répondent à une pénurie sur le marché d'emploi. Ce type de profil est approché par d'autres voies de recrutement, moins traditionnelles que les SPE. Dans ce cas, d'autres voies de communication et d'information tiennent à être prises en considération, telles que Facebook, LinkedIn, campagnes publicitaires et autres.

**Le Conseil** relève positivement l'initiative interfédérale en matière de mobilité interrégionale des personnes ciblées. A cet effet, elle attire l'attention sur l'importance de l'accessibilité par les transports et l'accessibilité au logement des régions.

---

<sup>8</sup> <https://www.vdab.be/trendsdoc/schoolverlaters/detail/default.shtml>

## 2.4 La concertation sociale

**Le Conseil** relève positivement la volonté de concertation qui a pu se tenir avec les partenaires sociaux concernant ces mesures et solutions à mettre en œuvre ou à développer en la matière en Région bruxelloise.

**Le Conseil** considère que les accords cadre sectoriels doivent constituer un levier pour soutenir les politiques régionales en cette matière.

Enfin, **le Conseil** prend acte de la constitution des 7 groupes de travail mis en place au niveau fédéral.

\*  
\*       \*