



Le Vice-Président
Ministre du Budget, des Finances,
de l'Emploi, de la Formation
et des Sports

QUESTION ORALE n°

Contact : mdimarzio

Question

La problématique des métiers en pénurie n'est certes pas nouvelle et nous l'avons abordée plusieurs fois, en particulier avec votre prédécesseur. Mais elle reste cependant toujours d'actualité. En effet, il s'agit là d'un important problème d'inadéquation entre travailleurs à la recherche d'emploi et travail disponible. Et cette inadéquation implique pourtant la possibilité réelle de faire baisser le chômage, « si » des chercheurs d'emploi pouvaient rencontrer les spécificités requises par lesdits métiers en pénurie. Enfin, cette problématique ne peut faire qu'évoluer en fonction de l'évolution du monde du travail, des métiers, des demandes des entreprises, etc.

Face à de telles contraintes et caractéristiques, il est dès lors évident que seules des formations adéquates, performantes et en lien direct avec les évolutions du marché et du monde de l'entreprise, peuvent être en mesure d'apporter une solution au problème.

Aujourd'hui, de nouveaux métiers se développent, de nouveaux besoins se font sentir et de nouvelles demandes apparaissent. Je pense ici particulièrement à tout le secteur du développement durable, aux métiers de l'environnement, aux nouvelles formes d'énergies renouvelables, aux métiers de l'éco-construction, ... La liste est longue et diversifiée ! Et je crois qu'il s'agit là d'une opportunité économique que nous ne pouvons pas rater, que ce soit en termes de redéploiement de notre Région, d'intensification de la R&D, de développement d'entreprises et de nouvelles PME, et -enfin et surtout- de création d'emplois.

La DPR a d'ailleurs bien intégré ces nouvelles évolutions. Il n'y a qu'à penser à « l'alliance emploi-environnement », déjà initiée il y a plusieurs mois au Fédéral, au futur 6ième pôle de compétitivité « nouvelles technologies environnementales », ou encore au Plan Marshall 2.Vert (en cours d'élaboration) qui devrait intensifier fortement les aspects « développement durable » déjà bien présents dans le Plan Marshall « 1er du nom ».

J'aimerais donc vous entendre, M. le Ministre, sur l'ensemble de cette problématique et, plus spécifiquement, sur ses aspects liés à ces nouveaux métiers que je viens d'évoquer.

Premièrement, pouvez-vous nous présenter un « état des lieux » global de la situation actuelle en matière de métiers en pénurie ? En avez-vous une définition précise ? Des catégories clairement indiquées ? Est-il possible d'estimer le nombre de ces emplois disponibles mais non occupés, faute de candidats correctement qualifiés pour les métiers concernés ? Quelles sont les tendances et les évolutions principales en la matière ?

On le sait, la formation est ici l'outil indispensable afin d'apporter des solutions. Dès lors, comment analysez-vous l'action à ce jour de Forem Formation ? Quel bilan concret peut-on tirer des actions menées jusqu'à présent en ce qui concerne les métiers en pénurie ? Quelle est l'importance, en 2009, de l'écart entre formation des demandeurs d'emploi et travail disponible ? Se résorbe-t-il ?

Dans le cadre des métiers de l'environnement, des nouvelles techniques de construction, des nouveaux dispositifs énergétiques, constate-t-on des difficultés encore plus grandes qu'ailleurs ?

Disposez-vous de données plus précises sur les métiers en pénurie dans ce secteur appelé à connaître une croissance très importante à court et moyen termes ? Existe-t-il des études scientifiques précises, des listes détaillées, concernant ces nouveaux métiers de l'environnement ? Quelles sont les qualifications recherchées et manquantes aujourd'hui dans ce secteur ?

Le Forem est-il suffisamment réactif à ce sujet et offre-t-il / valide-t-il assez de formations correctement ciblées –et sur l'ensemble du territoire de la Région wallonne ? La « machine administrative » parvient-elle à être assez souple pour répondre de manière optimale aux évolutions constantes du secteur et de ses demandes ? Les divers centres de formation bénéficient-ils du soutien nécessaire, en termes de moyens financiers, de moyens humains et d'équipement moderne, conformes aux normes les plus récentes et aux besoins réels et actuels du secteur ?

Par ailleurs, le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) mis en place dans les derniers mois de la précédente législature, a-t-il pu démarrer correctement ses activités et est-il en mesure d'assumer pleinement ses missions ? Comment voyez-vous le rôle que pourrait / devrait jouer celui-ci dans l'identification permanente des métiers en pénurie et des formations nécessaires pour y remédier ? Plus spécifiquement, le SFMQ ne pourrait-il pas être mis à profit pour l'étude de ces nouveaux « emplois durables » ?

En effet, je crois qu'en cette matière, si on souhaite être vraiment

efficace, il est essentiel d'être toujours à l'écoute des évolutions les plus récentes du marché et des entreprises (et les nouveaux métiers de l'environnement et de l'éco-construction le prouvent clairement). Les formations soutenues doivent par conséquent « coller » au plus près à ces évolutions, à ces nouvelles demandes, aux nouvelles spécificités requises. Et, surtout, ne pas « être en retard d'une guerre »...

Je vous remercie d'avance, Monsieur le Ministre, pour votre réponse et vos précisions.

Réponse

Le marché de l'emploi et en particulier ses difficultés font l'objet d'une veille régulière par Le Forem. A ce titre, Le Forem publie tous les ans la liste des « fonctions critiques » pour lesquels les employeurs rencontrent le plus de difficultés de recrutement.

Si l'évidence nous conduit à faire le lien entre pénurie et développement des formations adéquates, il faut toutefois considérer que la pénurie peut et doit chercher réponse au-delà de l'augmentation du niveau de compétences.

Les métiers en pénurie ont également à composer avec : l'attraction du public pour ces métiers, son orientation, l'organisation de la rencontre avec ces métiers.....

Il faut encore reconnaître que la formation ne représente que peu ou prou, une réponse à certains facteurs tels que le barème salarial proposé, les conditions de travail, l'image professionnelle donnée, la mobilité du demandeur d'emploi...

Les difficultés de recrutement de certains profils sont influencées par :

- le volume de la réserve de main-d'oeuvre disponible à un moment donné,
- les conditions d'exercices du métier,
- par la largeur et la profondeur de l'éventail des compétences requises (*par les employeurs*) et « portées » (*par les personnes*).

Ainsi, les origines des difficultés de recrutement sont multiples et invitent tous les acteurs concernés (services publics, entreprises, travailleurs, agences privées de placement, ...) à nuancer les constatations faites par les uns et par les autres afin d'oeuvrer à une plus grande transparence du marché.

Pour définir les notions

___ *Pénurie*

La pénurie est avérée lorsque le manque de candidats ou de compétences portées interdit la satisfaction des offres émanant des entreprises. Cette notion est trop étroite pour rendre compte de la réalité du marché.

___ *Fonction critique*

Que ce soit dans les médias, au sein de la littérature ou dans le langage courant, différentes notions sont utilisées pour qualifier les difficultés de recrutement. Parmi ces notions, nous utilisons davantage en RW celle de « *fonctions critiques* », c'est-à-dire les métiers pour lesquels les employeurs wallons ont exprimé des difficultés à trouver les candidats qu'ils recherchaient.

Une fonction est jugée critique si elle réunit les conditions suivantes :

- 20 offres sont suivies par le service public d'emploi dans l'année
- le taux de satisfaction des offres est inférieur au taux observé sur l'ensemble des métiers (86%)
- la durée nécessaire pour satisfaire les demandes de postes est supérieure à la durée observée sur l'ensemble des métiers du marché (38 jours)

Quantitativement, on constate un manque répété de candidats pour la profession.

Qualitativement, on détectera souvent les difficultés suivantes :

- manque de qualifications et/ou de compétences des candidats ;
- manque d'expérience ;
- motivation insuffisante ;
- attitude inappropriée;
- insatisfaction des demandeurs d'emploi face aux conditions d'exercice de la profession
- peu de mobilité
- temps de recrutement jugés trop longs

___ *Métiers émergents ou en mutation*

De nouvelles compétences, voire plus modestement de nouveaux métiers, apparaissent qui rendent difficiles l'appariement immédiat entre compétences demandées et portées.

Cette situation est à distinguer des situations de pénurie et de fonctions critiques car majoritairement ces métiers sont existants et appellent l'ajout de nouvelles compétences..

Ces métiers « émergents » ou « en mutation » sont récemment liés à l'efficacité énergétique, l'éco-construction, le développement durable.

La formation se structure alors autour de modules de spécialisation visant l'acquisition de compétences neuves.

Ex. couvreur, électricien, mécanicien de maintenance...

De manière plus rare, de nouveaux métiers apparaissent et dans ce cas, la formation doit être complètement créée.

Etat des lieux et tendances

Dans le cadre du Plan Marshall, Le Forem a développé un plan d'actions baptisé « Job Focus » pour :

- détecter les métiers en manque de main d'œuvre,
- informer le public des offres insatisfaites,
- identifier les compétences présentes chez les demandeurs d'emploi,
- et les orienter vers ces emplois ou des formations adaptées.

Chaque métier « en pénurie » ou « fonctions critiques » fait l'objet d'un état des lieux permettant de détecter ses causes, son ampleur et de proposer des pistes de résorption.

Dans son rapport de juin 2009, présentant la situation de l'année 2008, Job Focus définit 55 métiers/fonctions critiques¹.

Parmi ceux-ci, nous retrouvons en tête les :

- tuyauteur industriel,
- infirmier/e,
- conseiller en assurance,
- pharmacien,
- opérateur de machine-outil,
- mécanicien d'engin de chantier,
- polymaintenicien.

Quelques constats :

¹ Voir tableaux annexe 1

Comparativement à l'année 2007, la liste des fonctions critiques s'allonge et des métiers s'installent dans la pénurie structurelle (*c'est le cas des métiers liés au process industriel, de la mécanique, de l'électricité ou de l'électronique*).

En effet, parmi les 55 métiers identifiés en 2008, seuls 13 apparaissent pour la première fois (*comme les services aux personnes, ceux de la formation initiale ou continuée et les professionnels de la santé*)².

Le tableau de bord de l'action Job Focus fait apparaître certains constats : Parmi les métiers examinés, 12 sont fort proches du taux de criticité (86 %).

Certains métiers en demande indiquent une large continuité dans le temps.

A l'instar, de nouveaux métiers apparaissent (13) ou réapparaissent (*serveur en restauration, chef de rayon, attaché commercial, kinésithérapeute, ergothérapeute, poly-maintenicien*).

Le volume des offres est en diminution sur ces métiers, crise oblige.

L'efficacité du FOREM

En 2008, Le Forem a géré 22.461 offres dans ces fonctions qui, il est utile de le rappeler, ne concerne qu'1 offre sur 6.

Pour 12 métiers sur 20, le taux de satisfaction des offres d'emploi a augmenté ; pour 10 métiers sur 20, la durée du recrutement a diminué.

Le Forem a fortement développé son offre de formation dans le développement des qualifications pour les métiers en pénuries (+ 3.400.000 heures de modules offerts, + 17.000 personnes formées).

Il a soutenu de manière importante les stagiaires dans leur recherche d'emploi. Les résultats obtenus dans certains métiers en pénurie sont supérieurs à la moyenne.

Il a multiplié les Plans Formation Insertion.

Il a mis sur pied des formations en alternance.

² Serveur en restauration, chef de rayon produit frais, attaché commercial auprès des entreprises, masseur kiné, ergothérapeute, pharmacien, organisateur informaticien, polymaintenicien, agent d'encadrement de la construction métallique, technicien d'installation d'équipements industriels, maintenicien en électronique, cadre technique de méthodes ordonnancement-planification, ingénieur d'affaires, cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs, géomètre et responsable logistique

Il a créé des modules à destination des élèves du secondaire et des 7^e techniques ou professionnelles.

Il a mené de nombreuses actions d'information et de sensibilisation.

Le résultat est là : les emplois obtenus après la formation sont stables et plus encore dans les métiers en pénurie.

Centré sur cette problématique, il ne faut cependant pas perdre de vue que le taux de couverture des offres d'emploi gérées par Le FOREM est en progression, puisque le taux global de satisfaction passe de 84 % en 2007 à 86 % en 2008.

A partir du dernier trimestre 2008, la crise a modifié, quoiqu'avec retard, la tendance. En conséquence, le nombre d'offres d'emploi gérées, au début 2009, était inférieur à celui du 1^e trimestre 2008. 4.557 offres étaient encore traitées par Le FOREM sur 36 métiers, sans réponse adaptée³.

23% concernaient les seuls métiers d'infirmier(e) et de mécanicien en maintenance industrielle.

En y ajoutant le magasinier et l'attaché commercial, c'est 37% des offres qui étaient impactées.

Le chauffeur poids lourds, le comptable et le monteur sanitaire chauffagiste faisaient cumuler le taux à 53 %.

Les métiers liés à l'environnement

Les éco-compétences ou les éco-métiers sont entrés récemment dans les offres d'emploi.

Il s'agit pour la plupart de métiers traditionnels auxquels s'ajoutent des compétences neuves (*plafonnage à l'argile, poseur de panneaux photovoltaïques combinant le métier de couvreur et d'électricien, mécanicien de garage pour l'entretien de moteurs hybrides ou électriques, ...*).

Quelques nouveaux métiers, liés au traitement des déchets et eaux, à l'énergie durable, à la performance énergétique des bâtiments (*tant en conception, qu'en audit ou conseil*) ont vu le jour.

Des équipements ont été acquis pour former à ces nouvelles compétences et métiers.

Un catalogue de l'éco-formation est actuellement en construction chez FOREM.

³ Voir Tableau excel Annexe 2

Il sera prochainement publié et regroupera les modules et formations aux métiers du développement durable, des motorisations propres et de l'éco-construction-rénovation, disponibles.

Un dossier spécial « Job Focus – Métiers émergents ou en mutation liés à l'efficacité énergétique » a été élaboré.

Il cartographie le panorama de ces métiers et besoins de compétences. Il recommande le déploiement d'un vaste plan de formation, assorti de pistes très concrètes, d'ailleurs déjà mises en œuvre à travers :

- le plan « Air-Climat » (99 mesures prioritaires),
- la première Alliance Emploi-Environnement
- les pôles de compétitivité
- les clusters Eco-construction et Cap2020
- et divers projets Interreg III et IV, plus particulièrement axés sur l'éco-construction et l'éco-rénovation.

Un comité de suivi, réunissant les secteurs impactés, a été spécialement mis en place par le centre de compétence « Environnement – Initialis », pour suivre pas à pas les axes de travail du plan « Air Climat ».

Le SFMQ peut-il aider à définir ces nouveaux métiers émergents ?

Un Accord de coopération entre Communauté française, Commission communautaire française et Région wallonne a été signé le 27 mars 2009 instituant le **Service francophone des métiers et qualifications (SFMQ)**.

Le SFMQ réunira dans sa **Chambre des Métiers**, les partenaires sociaux et les Services publics de l'emploi afin de construire et d'actualiser les **profils métiers** et leur arborescence.

Ensuite, la **Chambre Enseignement – Formation** définira les **profils de formation** qui seront alors déclinés par les opérateurs publics en programme d'enseignement ou de formation.

La production du SFMQ assurera l'articulation entre les métiers tels que pratiqués dans les entreprises et les formations prodiguant la maîtrise des compétences nécessaires à leur exercice.

Le SFMQ pourrait à court terme être également la cheville ouvrière dans le cadre de la réalisation de plusieurs recommandations européennes en matière de cohérence, de transparence des qualifications et de mobilité interrégionale des travailleurs.

L'organisation des travaux du SFMQ devra tenir compte d'impératifs liés au marché de l'emploi et préciser des ordres de priorité en matière de traitement des dossiers. Au rang de ces priorités devront figurer les métiers identifiés en pénurie ainsi que ceux liés à l'efficacité énergétique et qui nécessiteraient dès lors un ajustement des contenus de formation.

L'instruction de ces priorités réclame une articulation opérationnelle entre le SFMQ et des politiques ou organisations disposant d'acquis en la matière tels que Job Focus et d'autres travaux de perspectives développés dans le cadre du Plan Marshall 2.vert.

Lors de la précédente législature, les parties contractantes à l'Accord de coopération ont fixé l'entrée en vigueur du SFMQ au 1^{er} septembre 2009. Il se présentera sous la forme d'un **Service à gestion séparée situé auprès de la Communauté française**. Suite aux discussions budgétaires et aux contacts entre cabinets, la Communauté française prépare actuellement la mise en œuvre de l'Accord de coopération et organise le recrutement du personnel nécessaire.

Les premiers engagements devraient être effectifs au premier trimestre 2010 et permettre le démarrage des travaux des chambres dans le courant du 1^{er} semestre 2010.