AVIS A. 938 du CESRW

RELATIF AU RENFORCEMENT DE LA COLLABORATION INTERRÉGIONALE ET DE LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Préparation de la Conférence pour l'Emploi du 14 juillet 2008

Adopté par le Bureau le 7 juillet 2008

Doc. A. 938

Saisine

Le Conseil Economique et Social de la Région Wallonne a été saisi, le 26 juin 2008, d'une demande d'avis du Ministre de l'Emploi pour la Région Wallonne sur les textes préparatoires à la Conférence interministérielle pour l'Emploi du 14 juillet 2008 en vue du renforcement de la collaboration interrégionale et de la mobilité des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

Avis commun aux trois Conseils économiques et sociaux du pays

Préambule

Dans le cadre de la préparation de la Conférence Interministérielle pour l'Emploi, les trois Conseils économiques et sociaux régionaux ont pris l'initiative d'unir leurs efforts en vue de réaliser des avancées significatives en ce qui concerne la mobilité interrégionale des travailleurs. Constatant les déséquilibres entre le niveau de chômage, d'une part, et les besoins en emplois des entreprises, d'autre part, ils ont examiné quels étaient les obstacles à lever pour permettre cette mobilité.

Dans le cadre de leurs compétences, les partenaires sociaux régionaux ont l'ambition de mettre à l'emploi autant de personnes que possible et de pourvoir aux postes vacants par delà les limites régionales. Ils veulent s'impliquer dans cette tâche et mener des actions visant à lever les obstacles.

Une collaboration entre les trois Conseils sur une telle problématique est une première. Cette démarche souligne l'importance que les partenaires sociaux y accordent. Le présent avis traduit bien à la fois leur prise de conscience et leur volonté de prendre des engagements en ce domaine.

1. Mobilité interrégionale : quelques considérations liminaires émises par les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux considèrent que la mobilité interrégionale constitue une des solutions pour un meilleur fonctionnement du marché du travail. Ils invitent à envisager l'ensemble des sous-régions du pays et leurs relations potentielles et demandent une analyse fine qui tienne compte des flux existants et envisageables. Les partenaires sociaux souhaitent développer davantage les actions suivantes :

Des actions au niveau des services d'emploi. La collaboration entre les différents services d'emploi a été développée et doit maintenant atteindre une vitesse de croisière. Les partenaires sociaux demandent d'optimaliser davantage cette collaboration et de la corriger le cas échéant. En outre, les partenaires sociaux estiment que dans les domaines suivants une collaboration est indiquée :

- coordonner les normes de compétences, les structures de qualification et les dynamiques de validation des compétences ;

- inventorier les formations organisées sur le territoire des 3 Régions ;
- développer le coaching individuel approfondi des demandeurs d'emploi ;
- examiner la faisabilité d'un échange de dossiers des demandeurs d'emploi ;
- pouvoir consulter et échanger facilement des banques de données des offres d'emploi ;
- reproduire l'expérience des « jobdatings » dans d'autres zones d'emploi du pays.

Plan langues. Une connaissance trop faible de la deuxième langue est un des aspects importants de la problématique de la mobilité interrégionale.

Les partenaires sociaux demandent qu'un plan interrégional soit établi qui mette l'accent entre autres sur des exigences linguistiques adaptées au poste de travail et sur des formations sur le tas.

Les exigences linguistiques des employeurs doivent être objectivées, explicitées par fonction et intégrées dans chaque offre d'emploi. Les services d'emploi peuvent aider les entreprises à un meilleur ciblage fonctionnel de leurs exigences linguistiques. La nomenclature européenne est un bon outil en la matière.

Les partenaires sociaux soulignent que l'enseignement devrait lui-même répondre à la situation problématique rencontrée aujourd'hui afin que la connaissance de la deuxième langue dans le chef des futurs demandeurs d'emploi s'améliore sensiblement pour que les mesures remédiantes ne soient plus nécessaires.

Faciliter et stimuler la mobilité physique. Des difficultés sur le plan de la mobilité physique constituent souvent un obstacle concret pour aller travailler dans une autre Région. Vu les caractéristiques du réseau des transports en commun, une meilleure adéquation et collaboration entre les sociétés de transport régionales et la SNCB n'offre qu'une solution partielle.

En outre, les partenaires sociaux soulignent que la mobilité des demandeurs d'emploi doit être vue tant sous l'angle interrégional qu'intra régional.

En matière de transports publics, ils insistent sur la nécessité de briser le cercle vicieux qui consiste à n'ouvrir une ligne que si les usagers sont suffisamment nombreux alors que la clientèle ne se fera connaitre que si une offre existe.
Pour ce faire, une démarche prospective et une volonté politique s'imposent. A cet égard, les contrats de gestion des opérateurs de transports en commun pourraient constituer un outil pertinent.

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire coordination, d'une part, entre les entreprises entre elles (mutualisation, au niveau des horaires p.ex) et, d'autre part, entre tant les sociétés de transports public que leurs autorités de tutelle.

C'est ainsi que pour arriver à une solution efficace et durable, il y a lieu de davantage tenir compte des besoins spécifiques des entreprises et des zonings industriels. C'est pourquoi, selon les partenaires sociaux, il est indiqué que des mesures facilitantes, innovantes et stimulantes soient développées, par le biais des secteurs et des entreprises, afin de susciter un transport collectif et durable qui complète l'offre des transports publics.

Améliorer l'accueil et l'intégration des travailleurs. Une fois que les travailleurs et les employeurs ont franchi le pas, il est important de bien encadrer cette mise à l'emploi pour

qu'elle devienne durable. Ce soutien doit se concentrer tant sur le travailleur que sur l'employeur (p.ex. par le développement de « jobcoaches » qui se focalisent entre autres sur les langues). Les organisations des employeurs et des travailleurs s'engagent à jouer un rôle en la matière.

Aborder les obstacles psychologiques par une sensibilisation et une diffusion d'informations par les organisations des employeurs et des travailleurs. Un des obstacles à la mobilité interrégionale est d'ordre psychologique. Tant le travailleur que l'employeur, en raison de certains préjugés, ne considèrent pas la mobilité interrégionale comme une option réaliste. Les partenaires sociaux reconnaissent leur propre rôle dans cette matière et sont dès lors prêts à mettre tout en œuvre pour réduire cet obstacle d'ordre psychologique par la sensibilisation et la diffusion d'informations. Ce qui implique tant la sensibilisation des demandeurs d'emploi que la sensibilisation des employeurs aux compétences des demandeurs d'emploi et des travailleurs. Cela peut prendre la forme d'une campagne médiatique spécifiant les effets positifs de la mobilité des deux côtés de la frontière linguistique.

2. Discussion des textes

2.1. Appréciation générale des notes présentes

Pour les partenaires sociaux, les notes présentées contiennent globalement une bonne analyse des besoins justifiant l'aspiration à une mobilité interrégionale et donnent un état d'avancement clair des mesures déjà prises pour favoriser la mobilité interrégionale. Cependant, les partenaires sociaux attendent également une proposition claire concernant l'approche ultérieure de la problématique. Ce qui n'est pas repris dans les notes pour l'aspect mobilité de travail. Pour les partenaires sociaux, une telle proposition doit soutenir, assurer le monitoring (voir infra point 2.2) et renforcer les mesures actuelles et le cas échéant les compléter avec les éléments manquants. Selon les partenaires sociaux, cela doit être l'ambition de la conférence interrégionale de l'emploi.

2.2. Remarques relatives au volet marché du travail

Besoin d'une politique réfléchie fondée sur une analyse approfondie des marchés de l'emploi dans les trois Régions. Pour les partenaires sociaux, la mobilité interrégionale est un des moyens pour améliorer le fonctionnement du marché du travail. Il est dès lors important de bien analyser les problèmes qui peuvent trouver une solution grâce à la mobilité interrégionale. La deuxième partie de l'annexe 2 de la note y donne une première impulsion. Il apparaît déjà que certaines fonctions sont des fonctions critiques dans deux, voire dans les trois Régions du pays, tandis que d'autres fonctions ne constituent une pénurie quantitative que dans une seule Région.
Développer un point de vue sectoriel. Les besoins étant à la base de l'aspiration à une mobilité interrégionale sont autant dus à la nature qu'à la taille différente des secteurs. C'est ce qui ressort de l'analyse des fonctions critiques. C'est la raison pour laquelle il est essentiel pour les partenaires sociaux que les grilles de lecture sectorielles soient adaptées lors du développement et de la réalisation des actions visant plus de mobilité interrégionale.

Mise en œuvre d'instruments spécifiques du marché de l'emploi. Certains instruments du marché de l'emploi ont une influence sur des problèmes liés également à la mobilité interrégionale. Les partenaires sociaux pensent par exemple aux formations de la deuxième langue au sein des entreprises, à la FPI langues/taal-IBO et au Plan langues du « Plan

Marshall ». Les partenaires sociaux souhaitent que de tels instruments du marché de l'emploi soient davantage mis en œuvre.

Le monitoring est essentiel. En ce qui concerne la mobilité interrégionale, des objectifs clairs ont été proposés sur plusieurs plans, par exemple concernant le nombre de postes vacants à échanger entre les services d'emploi. Pour les partenaires sociaux, il est nécessaire d'instaurer un monitoring approfondi et régulier des différents efforts, notamment en matière d'échange des offres d'emploi et le placement, les bourses de l'emploi et les marchés de l'emploi. Ce monitoring devrait aussi récolter des informations sur la situation des demandeurs d'emploi mobilisés et/ou dans la réserve de main-d'œuvre mobile qui n'ont pas été recrutés : zone géographique, secteur d'activités, fonctions ou métiers, raisons invoquées, etc.

La responsabilité de l'enseignement à propos des langues (*voir supra 1. Plan langues*).

Equipes mixtes également dans la coopération VDAB-Actiris. Des expériences d'équipes mixtes sont actuellement menées par le VDAB et le Forem. Ces expériences devraient également être mises en place et/ou renforcées lors de la coopération entre le VDAB et Actiris (voir aussi « Lokale Werkwinkels ») et entre le Forem et Actiris.

2.3. Remarques relatives au volet mobilité

Les partenaires sociaux sont d'accord pour que l'extension des transports en commun et l'adéquation soient traitées de façon interrégionale et à l'aide de projets pilotes. A propos des projets pilotes, il est nécessaire de mettre en place une structure concernant l'évaluation et la réorientation des projets. Les partenaires sociaux veulent être impliqués dans l'évaluation de ces projets.

Cette évaluation devrait donner plus d'éclaircissements sur :
- les responsables de ces projets ;
- le financement de ces projets ;
- la structure de communication pour l'adéquation des heures de travail/régimes de travail et les horaires des transports en commun et l'adéquation des heures de travail des entreprises, en vue d'une utilisation plus efficace des transports en commun ou la mise sur pied d'initiatives communes sur les transports spécifiquement réglés ;
- les prix des abonnements ;
- la durée des projets pilotes.

Une deuxième considération est que les propositions concrètes se concentrent sur l'emploi près de la frontière linguistique. On peut se demander pourquoi on s'y focalise, tandis qu'il existe également une navette assez importante vers d'autres villes plus éloignées.
Propositions aux pouvoirs publics :

En ce qui concerne l'enjeu des transports en commun, la future mise en œuvre du RER et des connexions régionales est fondamentale pour apporter une contribution essentielle à l'amélioration de la mobilité en provenance, à destination, à l'intérieur et aux abords de la Région de Bruxelles-Capitale.

En juin 2006, les trois Conseils économiques et sociaux (SERV, CESRW et CESRBC) ont exprimé leur position sur le RER dans une déclaration commune (*en annexe*).

Les Conseils rappellent que le RER doit s'accompagner d'une politique cohérente en matière de réseaux publics de transports en commun et d'implantation de parkings aux nœuds intermodaux.

Les pouvoirs publics doivent mener une politique de localisation adéquate des zones d'activités. Préalablement au développement de nouvelles zones industrielles ou de zones de bureaux (de grande envergure) l'accessibilité via des modes de déplacement durable doit être prévue. Il n'y a pas seulement lieu d'examiner ce qui existe déjà mais de tenir compte des besoins, même potentiels. Les sociétés de transports en commun doivent également réagir de façon proactive aux développements actuels.

Les Gouvernements doivent continuer à travailler sur des mesures rendant les transports en commun plus attractifs et plus accessibles, comme le développement de l'intégration tarifaire entre les différents systèmes de transport et le développement d'un ticket unique.

2.4. Rôle des partenaires sociaux

Dans leur courrier, les Ministres de l'Emploi demandent s'il y aura des initiatives supplémentaires de la part des partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux souhaitent explicitement prendre leur responsabilité en matière de mobilité interrégionale.

Ils pointent plus spécifiquement les domaines suivants :

- **amélioration de l'accueil et de l'intégration dans l'entreprise des nouveaux travailleurs issus d'une autre Région.** Les partenaires sociaux misent sur une mise à l'emploi durable. Pour cela un soutien simultané de l'employeur et du travailleur récemment engagé est crucial.
- **suppression des obstacles psychologiques auprès des employeurs et des travailleurs.** Les partenaires sociaux sont convaincus qu'il existe des obstacles psychologiques. Ceux-ci peuvent hypothéquer les résultats des autres mesures politiques/efforts. Il est dès lors important d'y accorder de l'attention. Selon les partenaires sociaux cela peut se faire entre autres par une sensibilisation et une diffusion d'informations par les organisations des employeurs et des travailleurs ainsi que par la récolte de bons exemples. Ceux-ci doivent prouver que les obstacles peuvent être vaincus et doivent mettre en valeur la plus-value de la mobilité interrégionale.
- **Stimulation des projets pilotes transrégionaux.** Des projets pilotes dans quelques entreprises présentes dans les trois Régions et pour lesquelles des problèmes de recrutement se posent, pourraient être développés.

En outre, les partenaires sociaux souhaitent insister sur les engagements qu'ils prennent à l'occasion de différents forums spécifiques (Vlaamse Luchthavencommissie, SERR, RESOC, Pacte Territorial pour l'Emploi) et de différents plans régionaux mis en œuvre (Plan Marshall, Pendelplan, Contrat pour l'Economie et l'Emploi).

*
* *