

Le labyrinthe de l'emploi

Par Giles Daoust

La question du *mismatch* entre les métiers en pénurie et le nombre de chercheurs d'emploi est sur toutes les lèvres depuis de nombreuses décennies... et pour de nombreuses décennies encore ! Les propositions et idées se bousculent, tant dans le monde politique que dans les médias. Je voudrais revenir sur trois éléments qui me semblent essentiels, suite à mon observation de divers secteurs et tailles d'entreprises :

1. La formation. Dans un monde qui change à une vitesse croissante, la formation des travailleurs tout au long de leur carrière est essentielle. C'est évidemment une question de nature publique, car l'offre de formations doit être vaste et accessible. Pour bien faire, elle devrait s'organiser dans le cadre d'un partenariat public-privé avec des entreprises spécialisées, et être un tant soit peu orientée vers des métiers en pénurie (à noter que mettre en place une politique de formation prend du temps, et que les métiers en pénurie évoluent). Mais cela se joue aussi au niveau des secteurs et des entreprises, tout en sachant cependant que ces dernières mettront toujours l'accent sur la fonction exercée actuellement ou à l'avenir dans l'entreprise, ce qui est assez logique. C'est donc aussi au travailleur lui-même qu'il revient de se former à sa carrière de demain (surtout si celle-ci l'emmène dans un autre métier ou une autre entreprise). Ceci nécessitera un changement de mentalité et un investissement individuel du travailleur en-dehors de son temps de travail, ce qui est encore relativement rare aujourd'hui. Tout commence d'ailleurs à l'école, avec des techniques d'enseignement plus tournées vers l'avenir et vers la capacité à apprendre par soi-même.

C'est au travailleur lui-même qu'il revient de se former à sa carrière de demain.

2. La différence brut-net. On parle souvent, à tort, des charges patronales. Chaque diminution de celles-ci est considérée par certains comme un « cadeau aux patrons », et envenime le dialogue social. Or, le problème réside plutôt dans la différence entre le salaire brut (le salaire officiel du travailleur) et le salaire net (ce qu'il recevra effectivement en poche). Pour les travailleurs à bas salaire, la différence entre le salaire net et le montant de l'allocation de chômage est souvent trop faible pour les motiver à travailler dans des emplois qui sont souvent peu valorisés dans l'opinion publique. Et puis il y a la question de la progressivité de cette taxation, qui fait que dans de nombreux cas, le principal bénéficiaire d'une augmentation salariale... est l'État, puisque même si le salaire brut augmente, le net reste relativement similaire : l'essentiel de l'augmentation est passée en taxes. « Augmentez les salaires ! » diront certains... « Diminuez les taxes ! » pourraient rétorquer d'autres.

Le problème ne réside pas dans les charges patronales, mais dans la différence entre le salaire brut et le salaire net des travailleurs.

3. La mobilité des carrières, qui doit être plus grande dans un contexte d'évolution technologique et économique permanente. L'illusion de l'emploi à vie, dans le même job ou dans la même entreprise, est une chose du passé. Or, le système actuel de protection contre le licenciement va à l'encontre de cette mobilité. Un travailleur avec dix ans d'ancienneté ne quittera pas son job pour progresser dans sa carrière : il attendra de se faire licencier pour toucher son indemnité de licenciement (et vu le coût, ça peut durer longtemps). Lorsqu'on approche de la fin de carrière, cela peut

avoir des conséquences dramatiques, car le travailleur risque d'attendre de longues années sans bouger ni se former, pour finalement atteindre une sorte de point de non-retour, et se diriger vers une fin de carrière anticipée – alors qu'il avait encore de belles années devant lui. Évidemment, la protection contre le licenciement est une avancée sociale, mais elle gagnerait à être plafonnée à un certain nombre de mois de préavis, en n'oubliant pas qu'après ceux-ci, le chômage prend le relais.

Si je souligne ces 3 points, c'est parce qu'ils sont en lien direct avec un élément essentiel à la viabilité de notre Société : la motivation et la fierté de travailler, de gagner sa vie, d'avoir une carrière, de se développer. Sans oublier la valorisation des métiers manuels, qui sont un débouché essentiel pour les personnes à plus faible qualification.

La motivation et la fierté de travailler, de gagner sa vie, d'avoir une carrière, de se développer, sont essentiels à la viabilité de notre Société.

Dans cette indispensable évolution des mentalités, les politiques, fédérations, entreprises et médias ont un rôle majeur à jouer. Il n'y aura pas de coup de baguette magique : il faudra s'armer de patience et de détermination, car tout se jouera sur le long terme.