



Pénurie de main-d'œuvre

Renaud Bierlaire & Jérôme Thiry ■ Septembre 2022

Contexte

Le problème des pénuries de main-d'œuvre s'est imposé dans l'espace de discussion publique comme un enjeu prioritaire qui demanderait une réponse forte au niveau des politiques d'emploi et de formation. Si nous ne nions pas que certains employeurs, en particulier dans certains secteurs, éprouvent des difficultés à recruter du personnel, nous savons également que les conditions de travail et de recrutement proposés pour ces métiers constituent un facteur déterminant dans l'existence de la tension, voire de la pénurie.

La médiatisation (excessive) de la problématique n'est pas neuve, il y a une dizaine d'année déjà le puissant groupe Manpower déclarait « la pénurie de talents continue : rien de moins que 36% des entreprises, à travers le monde, éprouvent des difficultés de recrutement ». En Wallonie, dès le début des années 2000, des tables rondes visant à mieux endiguer la problématique étaient organisées avec une série de secteurs. L'une des conclusions des experts (DULBEA-ULB), soigneusement ignorée à l'époque, était que pour certains secteurs, les tensions disparaîtraient très probablement si une légère augmentation des salaires ou amélioration des conditions de travail était consentie. Les options prises dans la foulée de cet évènement étaient à peu près les mêmes que celles qui sont aujourd'hui sur la table (promotion des métiers, intensification de l'offre formation, incitants, etc.).

Depuis la sortie de la crise sanitaire, il n'y a pratiquement plus un jour sans qu'une fédération patronale ou un politique pousse des cris d'orfraie à propos des difficultés de recrutement. Une façon pour les uns de capter l'attention et des moyens publics (non négligeables en période de Plan de Relance) et pour les autres de cibler les habitués suspects : les chômeurs et le FOREM. Comme le renseigne le Professeur Marc Zune (UCL), l'usage du terme de « pénuries de main-d'œuvre » contient, en lui-même, une représentation dramatisée et polarisée du marché du travail, laissant entendre que des déséquilibres sont particulièrement criants et néfastes au bon fonctionnement du marché du travail.

Indépendamment de l'existence réelle ou fantasmée des pénuries, l'instrumentalisation de la problématique ne laisse aucun doute quant au dessin qu'elle sert : une plus forte activation des chômeurs (pression à la formation, orientation musclée vers certains secteurs (cf. Jobdays construction) ; transfert de moyens des services publiques qui sont incapables de régler le problème vers d'autres acteurs (privé marchand de préférence) ; une limitation des augmentations salariales.

Cette dramatisation à outrance de la problématique rend pratiquement inaudibles tous les autres maux, bien plus nombreux, qui frappent le monde du travail. Difficile, en effet, de mettre à l'ordre du jour le sous-emploi ou la lutte contre l'augmentation drastique des maladies professionnelles quand le récit médiatique dominant nous répète qu'il y a « tout plein d'emplois disponibles et bien payés » qui ne trouvent pas preneur alors que la Wallonie dispose d'une réserve de main-d'œuvre conséquente ».

Pourtant à y regarder de plus près, si la situation s'est quelque peu dégradée depuis la fin de la crise COVID, les indicateurs sur le marché de l'emploi devraient nous inviter à plus de prudence lorsqu'on aborde la problématique des pénuries. Dans son dernier tableau de bord trimestrielle, le FOREM mesure le niveau de satisfaction des offres qu'il gère (diffusion + gestion active), ce taux s'élève à

90,6% pour le second trimestre 2022. Quant aux offres pour lesquelles le FOREM organise une pré-sélection et qui comprennent la plupart du temps des métiers en tension (8.284 offres en 2021), ce score, bien qu'également en baisse est de 76,1%. S'il y a une légère inflexion¹ dans la satisfaction des offres, ce score reste à un niveau important. Enfin, dans son dernier baromètre sur les tensions de recrutement, le FOREM renseigne que 8 entreprises sur 10 déclarent avoir recruté en temps et en nombre voulu. Si le problème existe, il est difficile, comme d'aucuns l'affirment régulièrement sans beaucoup de nuance, de considérer que la croissance de la Wallonie est entravée faute de candidats qualifiés.

Ces différents chiffres, certes utiles, pour relativiser le phénomène ne donnent cependant aucune indication sur la nature et l'origine de la tension. Nous pouvons néanmoins constater des évolutions dans l'approche de la problématique. Ainsi, dernièrement, le FOREM a produit 2 analyses, l'une portant sur les causes des pénuries et l'autre sur les résultats d'insertion post formation dans un métier en pénurie. Ce sont les résultats de ces deux travaux que nous vous proposons d'analyser ci-après.

Liste des métiers en pénurie et fonctions critiques : Analyse qualitative

Méthodologie

Depuis maintenant de nombreuses années, le FOREM établit la liste des métiers en pénurie et des fonctions critique. Pour être considéré comme métier en pénurie et faire partie de la liste établie par l'Office, il faut pouvoir « démontrer » que les offres d'emploi ont été moins facilement satisfaites ou que cela prend plus de temps pour trouver la « perle rare ». Cette liste est notamment construite sur base d'un indicateur quantitatif : un métier est considéré comme en pénurie si la réserve de main-d'œuvre est considérée comme insuffisante pour satisfaire l'ensemble des offres. Un indice de tension est alors calculé et tout métier qui n'atteint pas un score de 1,5 (15 demandeurs d'emploi pour 10 offres) entre en considération pour figurer sur la liste. L'atteinte de ce seuil (1,5 candidat/1 offre) peut paraître alarmant, et c'est sans doute vrai pour certains métiers, mais il masque une autre réalité du marché de l'emploi qui veut qu'environ 50% des postes à pourvoir sur le marché sont octroyés à des personnes qui ont un emploi. C'est notamment le cas des personnes à temps partiel ou en contrat temporaire qui n'ont souvent d'autre choix que d'être à l'affût de nouvelles opportunités de travail.

Deux autres critères viennent compléter cet indicateur, celui du taux et du délai de satisfaction moyen des offres. Si ces derniers sont respectivement inférieurs et supérieurs à la moyenne constatée pour l'ensemble des métiers, ils seront alors classés parmi les métiers en pénurie ou les fonctions critiques (FC)². Cette liste est ensuite soumise à des avis d'experts qui peuvent parfois la compléter souvent de manière trop peu étayée.

¹ Cette diminution n'a rien d'illogique, considérant que la demande d'emploi est en baisse et que l'offre se rétablit à des niveaux d'avant la crise.

² Pour être classé en FC, il n'est pas nécessaire d'atteindre l'indice de tension de 1,5.

En 2020, un rapport de la Cour des comptes (ignoré lui aussi), avait pointé le manque de solidité du diagnostic des métiers en pénurie. L'institution avait notamment fait remarquer que le taux d'insertion à l'emploi des personnes qui avaient suivi une formation dans un métier en pénurie, était sensiblement identique à celui de n'importe quelle autre formation, y compris donc dans des métiers qui ne souffrent d'aucune tension.

Le FOREM a également entrepris une approche un peu plus qualitative en interrogeant différents experts internes et externes³ sur ce qui leur semblait être à la source de tensions de recrutements, pour chaque métier de la liste. A la suite de la présentation du travail réalisé par la Cellule Lutte contre les Discriminations du CEPAG sur la détection des critères discriminatoires dans les offres d'emploi⁴, le FOREM a complété son enquête d'une analyse des offres d'emploi. Si on analyse les informations en quantifiant, pour chacun des métiers, les différents critères qui peuvent avoir un impact négatif sur l'embauche de candidats, nous relevons les items suivants :

- L'expérience professionnelle requise ;
- La connaissance d'une 2ème langue ;
- Le permis de conduire ;
- La possession d'un véhicule ;
- L'attractivité contractuelle : type de contrat (CDD, intérim, CDI) + durée de travail (temps partiel ou plein, horaire coupé).

Ces critères peuvent bien entendu avoir toute leur raison d'être pour certaines fonctions (exemple : permis de conduire pour une personne qui travaille à pause ou de l'expérience pour une personne qui exerce de hautes responsabilités, par exemple) mais dans de nombreux cas ils sont clairement inappropriés et renforcent l'idée qu'une part non négligeable des métiers dits en pénurie ne connaît pas de tensions si ces critères de sélection étaient assouplis ou si certaines conditions de travail étaient aménagées.

Résultats de l'enquête qualitative du FOREM sur les difficultés de recrutement

La liste 2022 (constituée sur la base des données 2021) comporte 141 métiers (89 en pénurie et 52 fonctions critiques). La construction est le secteur le plus représenté avec 41 métiers présents dans la liste. Les inondations et le plan de relance sont des explications souvent avancées pour expliquer cette situation par les employeurs mais n'oublions pas les effets multiples inhérents au détachement des travailleurs ainsi qu'au plan de relance mis en place dans les pays d'origine de ce personnel détaché.

D'autres secteurs particulièrement impactés par la suspension temporaire de leur activité pendant la crise sanitaire sont également présent en force dans cette nouvelle liste (HORECA, Culture et événementiel). L'HORECA représente à lui seul 1/3 des nouveaux métiers en pénurie. La problématique dans ce secteur, qualifiée de « grande démission », a été éclairé par une récente analyse de la DARES⁵ qui a interrogé un échantillon de travailleurs ayant quitté le secteur à la suite de la pandémie (près de 300.000 travailleurs concernés en France). Pour la majorité d'entre eux, les conditions de travail

³ Les experts, qu'ils soient internes ou externes, ne participent pratiquement jamais au recrutement des candidats. En outre, au vu de certains enjeux financiers, on peut parfois douter de la neutralité de certains experts sectoriels.

⁴ L'étude de la CLCD : https://www.clcd.info/_files/ugd/2b4c11_973be342de04440e932efdea1133a59d.pdf

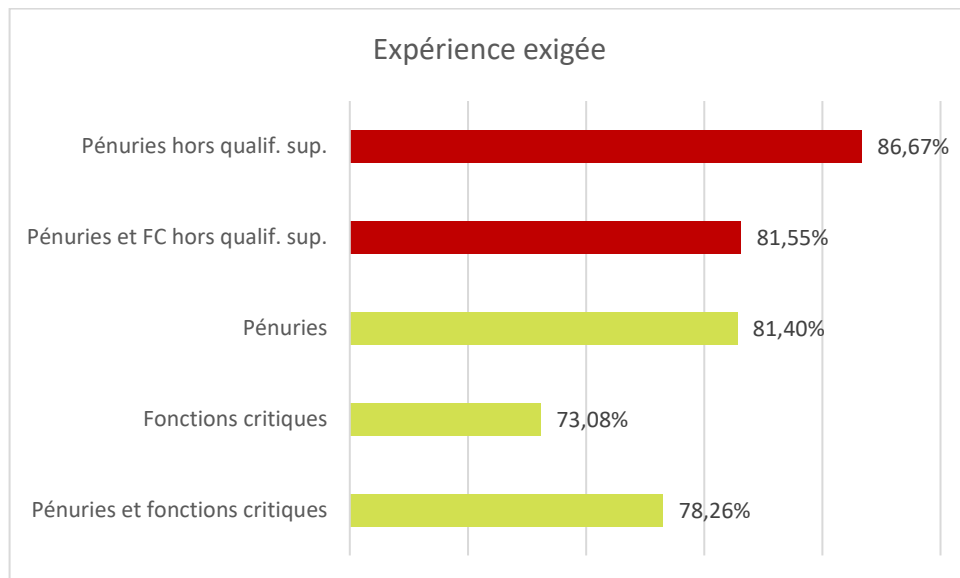
⁵ La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) est la Direction du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion qui produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

flexible au même titre que la part importante du travail au noir (ne garantissant pas toujours une indemnité de chômage à la hauteur du temps de travail presté) sont la cause de cette réorientation professionnelle⁶.

Sur les 138 métiers analysés, 35 exigent une qualification supérieure (bachelier, master, doctorat). On retrouve par exemple, sur la liste, des métiers comme ceux de médecin généraliste, infirmière responsable des soins généraux, technologue en imagerie médicale, expert-comptable, analyste financier ou analyste de crédit, directeur de magasin de détail, ingénieur d'affaires, responsable de qualité en industrie, analyste développeur TIC et responsable de service informatique.

L'expérience professionnelle requise

Dans 108 métiers (78,26%) sur les 138 analysés, le critère du manque d'expérience est mis en avant pour expliquer la tension. Si l'on considère uniquement le sous-ensemble des métiers en pénurie de main-d'œuvre qui n'exige pas de qualification supérieure, qui en théorie devrait davantage être concerné par l'action du FOREM sur les demandeurs d'emploi, cette proportion monte à 86,67%. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur ce score diminue de 21% (68,57%).



Ce constat est interpellant à plus d'un titre :

- Si les demandeurs d'emploi suivent une formation menant à un métier en pénurie, dans 86,67% des cas, ils ont peu de chance de décrocher un emploi : ils ne rempliront pas les conditions pour postuler à la majorité des offres d'emploi ;
- Comment régler la problématique des pénuries via la formation, en centre ou sur le lieu de travail, si la formation initiale n'est, dans la grande majorité des cas, pas suffisante aux yeux des employeurs ?
- Est-ce que, pour des personnes qui disposent de la qualification nécessaire, il est réellement indispensable de disposer d'une expérience préalable en tant que maçon, carreleur, cuisinier, boulanger, boucher, ... Non pas que ces métiers soient simples à réaliser, mais dès lors

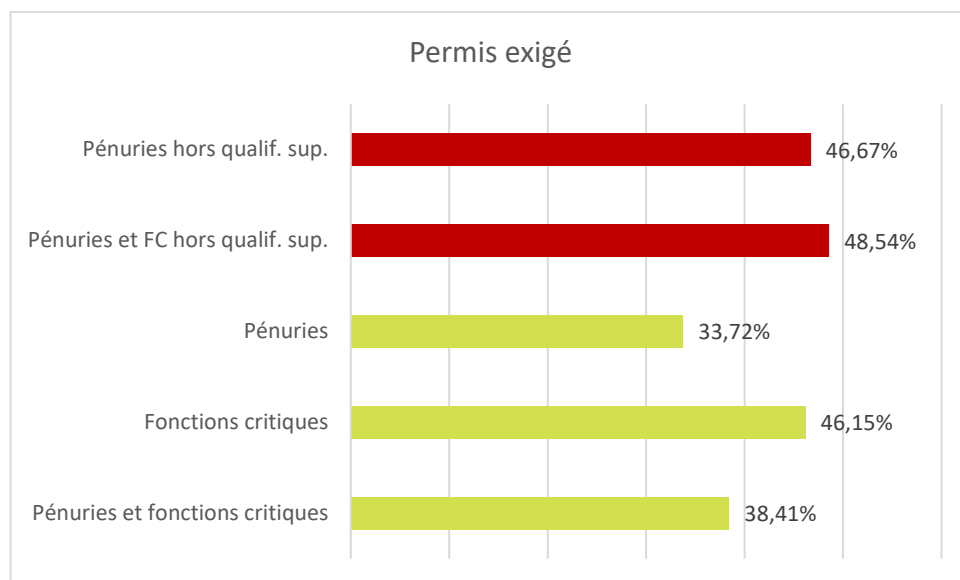
⁶ Selon le FOREM, la problématique est moins aigüe en Belgique. On notera également, la part importante que l'Horeca est en train de prendre dans le nouvel incitant à l'emploi tremplin 24+ (jusqu'à 1.500 €/mois).

que les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement, une première solution serait d'engager les personnes qualifiées...

- Lorsqu'une expérience est réellement nécessaire, comme dans le cas de chef de chantier ou conducteur de travaux dans la construction, métier qui exige une longue expérience et une connaissance de tous les métiers actifs sur le chantier, ces métiers doivent être exclus du débat sur les pénuries lorsqu'il porte sur l'orientation et la formation des demandeurs d'emploi.

La mobilité

Sur les 138 métiers analysés, 38,41% incluent souvent la « nécessité » de posséder le permis de conduire. Dès lors qu'il ne s'agit pas de prévoir les déplacements domicile/lieu de travail, qui peuvent se faire en transport en commun, nous pouvons considérer que, dans de nombreux cas, une voiture personnelle est également exigée (mobilité liée à l'exercice du métier sans mise à disposition de véhicule par l'employeur, entreprise située dans un zoning mal desservi, travail à pauses, horaires coupés, etc.).



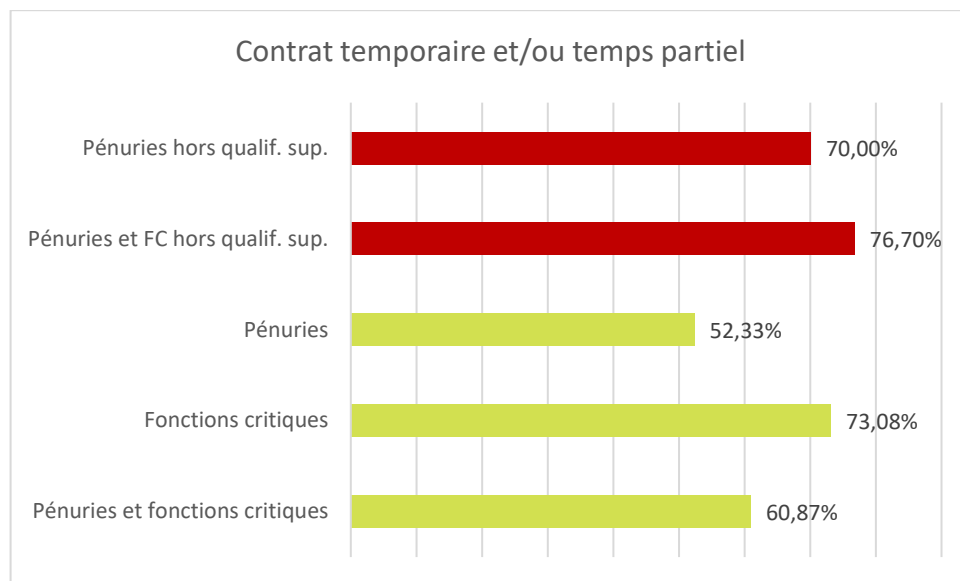
L'exigence du permis monte à 48,54% si l'on considère uniquement les métiers qui ne demandent pas de qualification supérieure – ce qui peut sembler contre-intuitif ; il est possible que, pour ces métiers, le permis et le véhicule est (à tort) considéré comme une évidence. Si cette exigence est légitime pour les métiers de déménageur, ou chauffeur poids-lourd, exiger le permis de conduire dans toute une série d'autres métiers paraît difficilement justifiable. Les métiers de cuisinier, chef de cuisine, barman, trieur de déchets, désosseur, ... se déroulent généralement sur un lieu fixe.

La situation des 35 métiers nécessitant une formation dans l'enseignement supérieur (non repris dans le graphique) est nettement plus enviable puisque cette exigence de permis et de véhicules tombe respectivement à 8,57% et 2,56% des cas.

L'attractivité de l'emploi

Sur les 138 métiers analysés, 61,59% proposent, pour une large part des offres d'emploi, des contrats peu attractifs – c'est-à-dire majoritairement des contrats à durée déterminée (intérim, CDD) et/ou à

temps partiel. Si nous excluons de l'analyse les métiers qui demandent une qualification supérieure, la proportion monte à 76,70%.



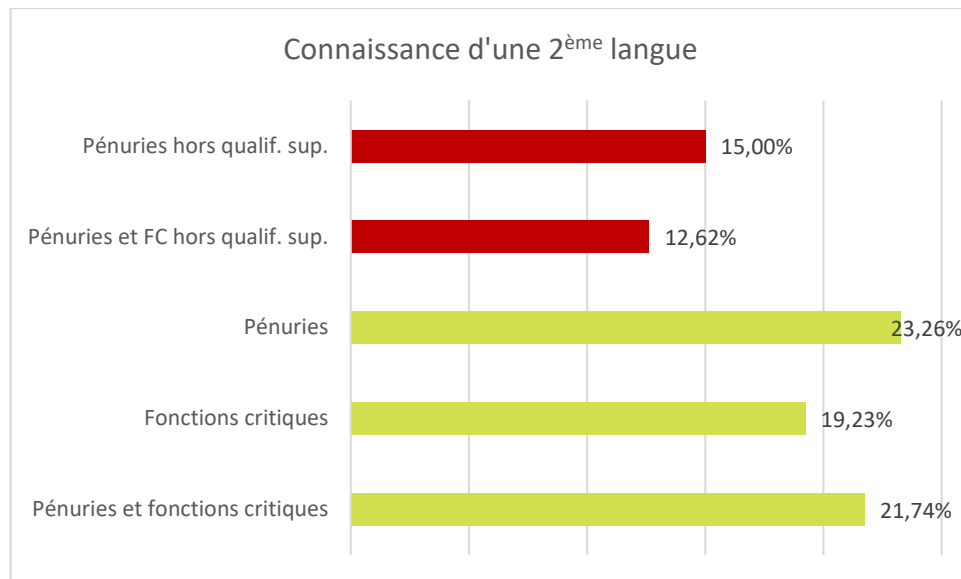
Notons qu'il s'agit uniquement ici de l'attractivité du contrat en termes de durabilité – il n'est pas encore question des conditions de travail, de la rémunération, des perspectives d'évolution, etc.

Concernant, les métiers en pénurie et fonctions critiques nécessitant une qualification supérieure les contrats durables deviennent la norme puisque seulement 11,43% des offres proposées dans ces fonctions sont des contrats temporaires et/ou à temps partiel. Par contre, pour les publics moins qualifiés, ce n'est pas le cas, et c'est même majoritairement de l'intérim. D'une manière générale, et probablement particulièrement en temps de crise et de difficultés financières, accepter un contrat d'intérim, de courte durée, sans garantie de bénéficier d'une forme de rémunération autre que le chômage par après, ne sera fait qu'en dernier recours. Cette précarisation de l'emploi est sans doute un des éléments qui explique pourquoi le taux de pauvreté ne diminue pas en Wallonie, alors que le nombre de travailleurs a augmenté.

Si l'on se demande pourquoi les employeurs éprouvent des difficultés à trouver des chefs de partie, serveurs, barman, mais aussi jardinier, maçon, peintre, déménageur, mécanicien, électricien, menuisier, chef magasinier, etc... c'est peut-être parce qu'ils proposent des contrats que personne ne voudrait accepter, sauf en dernier recours. Pourtant, si la main-d'œuvre est rare, il serait logique que les employeurs consentent à des efforts supplémentaires afin de se la procurer.

La connaissance d'une deuxième langue

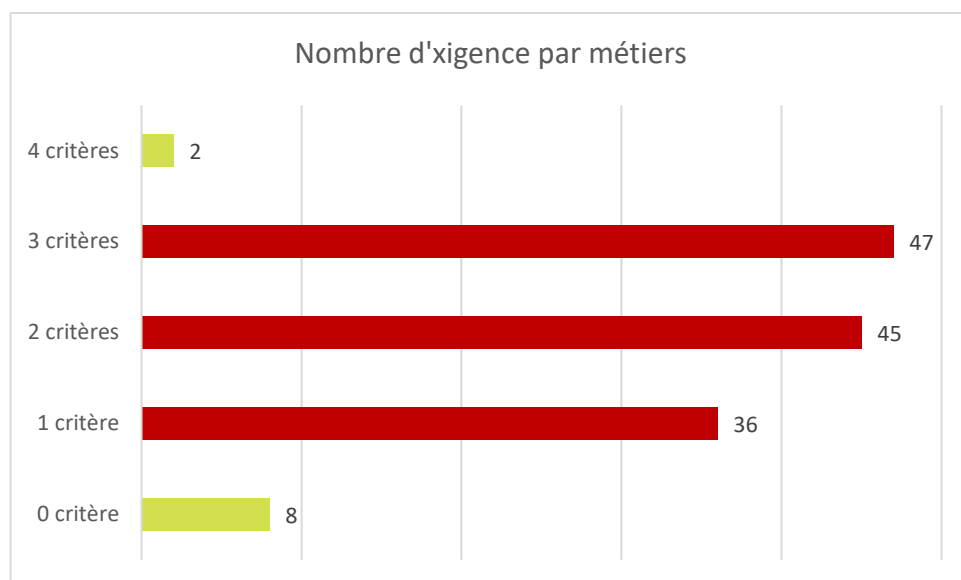
Sur les 138 métiers analysés, 21,74% exigent la connaissance d'une deuxième voire troisième langue. Ce taux monte à 48,57% lorsque le métier demande une qualification supérieure. Cela semble se justifier dans un certain nombre de métiers dans lesquels nous retrouvons cette exigence (agent de voyage, chef de réception, déclarant en douane), il est probable que la formation correspondante inclue une deuxième voire une troisième langue. Cette exigence est toutefois curieuse pour toute une série de métiers, comme agent de gardiennage, conseiller en assurance, moniteur de sport, chef magasinier, ... qui ne demandent a priori pas d'interactions systématiques avec des personnes d'autres pays ou régions.



L'analyse réalisée par la CLCD du CEPAG a montré que dans le secteur de la construction, il n'était pas rare de retrouver cette exigence de la 2^{ème} langue, voire des connaissances linguistiques complémentaires liées à un pays de l'Europe de l'Est.

Multiplicité des critères

Il est frappant de constater que, pour beaucoup de métiers en pénurie, on retrouve non pas une mais plusieurs des causes mises en évidence ci-avant, parfois de manière surprenante et difficilement justifiable. 94 métiers de la liste comprennent de 2 à 4 de ces critères de sélection et 47 métiers combinent 3 critères !



Les exemples sont plus nombreux que les contre-exemples : plus de 70% des métiers de la liste diffusent majoritairement des offres répondant à au moins 2 critères explicatifs des difficultés de recrutement, parmi les 4 suivants : expérience exigée, connaissance d'une 2^{ème} langue, permis/voiture personnelle exigée, et contrat peu attractif.

1. On retrouve dans près d'1/4 des cas une exigence d'expérience ET majoritairement des contrats d'intérim. C'est le cas par exemple du métier de jardinier/agent de jardin et de métiers

de la construction, comme maçon, charpentier, monteur de structures métalliques, ... Un travailleur doté d'une certaine expérience serait plutôt en droit d'enfin attendre un minimum de stabilité professionnelle.

2. Exemples dans l'industrie : soudeur, mécanicien d'entretien, technicien de maintenance, il est exigé de l'expérience, très régulièrement le permis et dans 70% des cas, il s'agit d'un contrat intérimaire.
3. Exemple dans la construction : pour le métier de maçon, on exige de l'expérience, souvent un permis et on offre dans la majorité des cas des contrats temporaires. Le métier de menuisier est en pénurie mais une expérience préalable est le plus souvent demandée, et dans près de 2/3 des offres, le permis de conduire (et un véhicule) est exigé. Les personnes qualifiées qui rencontreraient ces exigences, se verront néanmoins proposer, dans plus de la moitié des cas, un contrat d'intérim.
4. Exemple dans le transport : pour le chauffeur poids lourds, on exige de l'expérience et la connaissance d'une seconde langue (anglais) et 6 contrats sur 10 sont en intérim (sans parler des horaires variables).

Est-il normal que pour des métiers dont les difficultés de recrutement sont si souvent médiatisés par les employeurs et les fédérations patronales qu'on exige de manière cumulative, de l'expérience, un permis, une voiture, pour un contrat intérimaire de quelques mois, dans le meilleur des cas.

Le recours à l'intérim comme canal de recrutement privilégié constitue, en outre, un facteur de tension supplémentaire. En effet, les sociétés qui recourent à l'intérim paient plus cher leurs travailleurs. Elles attendent alors de celui-ci qu'il soit immédiatement productif, ce qui incite les entreprises de travail intérimaire à maintenir un niveau d'exigence élevé à l'égard des candidats.

Avec autant de critères exigés et des conditions d'emploi si peu attractives pour une part non négligeable des métiers figurant sur cette liste, il n'est pas étonnant que les experts sectoriels sollicités relaient la difficulté de trouver des profils adéquats.

Evolution démographique de la main-d'œuvre

Depuis maintenant plusieurs publications, le FOREM reprend, à notre demande et quand c'est possible, les données démographiques extraites de l'enquête sur les « Forces de Travail » pour les métiers de la liste (l'EFT se base sur un échantillon représentatif des ménages wallons – 2.000 répondants).

Dans son analyse le FOREM a pointé les métiers pour lesquels le vieillissement de la main-d'œuvre devenait significatif (un minimum de 33% des travailleurs âgés de 50 ans et +). Ainsi on recense parmi la liste établie par le FOREM 60 métiers pour lesquels la pyramide des âges est en train de se renverser. Certains secteurs sont, proportionnellement à leur représentation dans la liste, plus concernés que d'autres :

- Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie (9/11 métiers) ;
- Personnel du transport et logistique (6/9 métiers) ;
- Professionnel de la santé (3/6 métiers) ;
- Personnel du bâtiment et des travaux publics (13/27 métiers) ;
- Personnel des services aux personnes et à la collectivités (3/7 métiers).

Notez que le personnel enseignant ne fait pas partie du champ de l'analyse mais de fortes tensions y sont également enregistrées. Ce travail mériterait d'être approfondi.

Enquête sur les résultats d'insertion à l'emploi suite à une formation dans un métier en pénurie

Contexte et méthodologie

A la suite du rapport de la Cour des comptes (2020) qui pointait notamment sur la problématique des métiers en pénurie :

- Le peu de différence d'insertion à l'emploi pour les stagiaires sortis d'une formation dans un métier en pénurie par rapport à l'insertion de l'ensemble des stagiaires sortis de formation;
- L'impossibilité de déterminer la durée d'insertion ;
- La difficulté de faire un lien entre le domaine formation et l'emploi trouvé.

Le FOREM a mené une analyse plus qualitative pour tenter de répondre à ces constats. Il a également collecté auprès des stagiaires des données sur les raisons qui expliquent selon eux leur non insertion dans le métier appris en formation.

L'enquête date de mai 2022 mais elle sera présentée au prochain Comité de gestion et n'a pas non plus été diffusée vers l'extérieur.

La première partie de l'enquête repose sur des données administratives. Les stagiaires sortant d'une formation « métiers en pénuries » en 2020 sont au nombre de 3.551.

La seconde partie a été administrée par téléphone via un opérateur privé (Village n°1 Reine Fabiola). 1.395 réponses ont été collectées (40% de taux de réponse.... C'est à peu près 10 fois mieux que le taux de réponses de l'enquête de Roland Berger menée dans le cadre du Contrat de gestion).

Résultats

Insertion à l'emploi

Le FOREM a mesuré à 3 périodes différentes, la situation à l'emploi pour l'ensemble des stagiaires sorti d'une formation dans un métier en pénurie. Notez qu'un seul jour de travail est suffisant pour que l'insertion soit prise en compte !

- Insertion globale (minimum 1 jour) à 6 mois de la fin de la formation : 53,9%.
- Insertion globale (minimum 1 jour) à 12 mois : 69,8%.
- Insertion globale (minimum 1 jour) entre 14 et 26 mois : 78,9%.

Près de 22% des personnes formées n'ont donc jamais travaillé au minimum 1 jour !

Afin d'avoir un point de comparaison, il est intéressant de comparer ces scores avec ceux de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits au FOREM. La comparaison à 12 mois est peu flatteuse

puisque le taux d'insertion des personnes inscrites au FOREM après 12 mois situe au 2ème trimestre 2022 à 67,09%, soit 2,7 points en dessous des personnes sorties d'une formation dans un métier en pénurie !

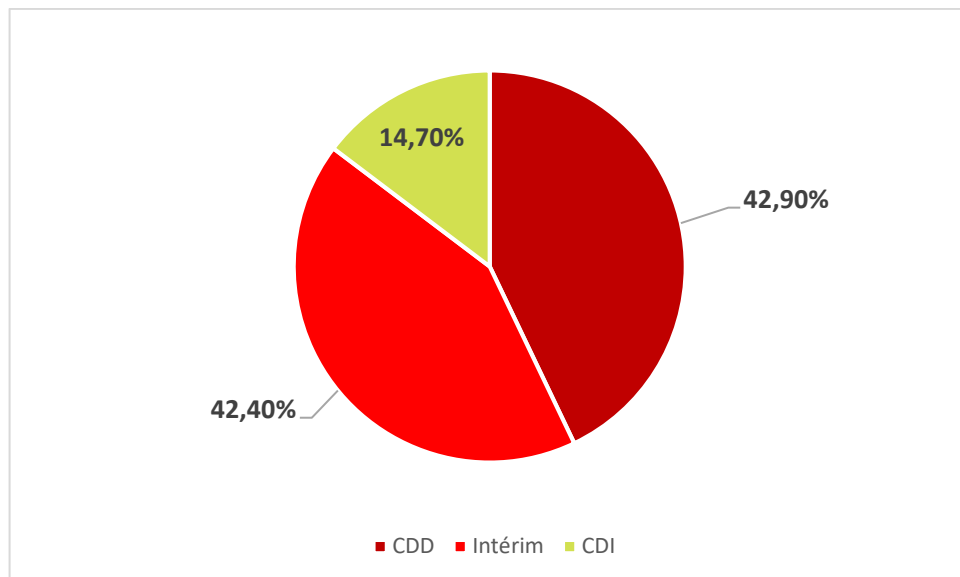
Les résultats d'insertion sont également ventilés selon 9 grands secteurs d'activités. Il y a de fortes variations d'un secteur à l'autre. On relèvera que c'est dans 3 des secteurs qui font aujourd'hui le plus parler d'eux en termes de pénurie de main-d'œuvre que les taux d'insertion à 12 mois sont les moins positifs : 66,7% dans la construction, 58,5% dans l'HORECA et le nettoyage. Interpellant !

Enfin, signalons que l'enquête passée auprès des stagiaires à l'emploi révèle qu'à peine 20% d'entre eux n'avait jamais connu de période de travail avant la formation, ce qui nous renvoie cruellement à l'exigence d'expérience pointée supra.

Délai et nature de l'insertion emploi

Si 46% des personnes qui sont à emploi à la suite de la formation s'insèrent dans un délai raisonnable de 1 à 30 jours, ils ne sont plus que 19,5% à avoir été occupés pendant 4,8 et 6 mois, au moment de la première mesure du taux d'insertion (6 mois). Autrement dit une majorité des personnes qui sont embauchées dans un délai très court à l'issue de leur formation (1 à 30 jours) ne sont donc plus chez le même employeur à l'issue des 6 mois ! 56% des stagiaires insérés l'ont été moins de la moitié de cette première période de suivi (6 mois) !

Dans les 6 premiers mois qui suivent la fin de la formation, les 1.915 personnes insérées sont à 85% dans un contrat temporaire.



La nature de l'insertion à 6 mois révèle la place prépondérante prise par l'intérim dans le recrutement de candidats. Dans l'enquête que le FOREM a menée auprès de 963 stagiaires insérés, il établit que la situation contractuelle s'améliore avec le temps, puisqu'environ la moitié (53%) des personnes interrogées (14 mois min. après leur formation) sont dans un CDI. Mais, rappelons-le, il s'agit ici de résultats obtenus sur un échantillon. S'agissant de métiers en pénurie et en considérant l'adage libéral qui veut que tout ce qui est rare est cher, on peut légitimement considérer que le verre est à moitié vide !

Lien entre formation et emploi

Le taux de personnes déclarant avoir occupé un emploi dans un métier pour lequel elle a été formée est en moyenne de 64,5%. Pratiquement 4 personnes sur 10 à l'emploi sont donc occupées dans un métier qui n'est pas en lien direct avec la formation. Si on extrapole ce résultat à l'ensemble des personnes ayant connu une insertion, cela se chiffre à 969 personnes sur 2.800 ! Si les personnes formées dans les domaines de l'HORECA, du nettoyage s'y insèrent en moyenne plus que dans les autres secteurs, on notera que le bât blesse à nouveau dans le secteur de la construction (60,1% d'insertion dans un métier en lien avec la formation) et pour le domaine de l'informatique et des télécoms (55,8%).

Parmi les 150 personnes interrogées qui étaient à l'emploi mais qui ont changé d'emploi depuis la fin de leur formation, 6 sur 10 n'ont jamais exercé le métier pour lequel ils ont été formés !

Cause de non insertion dans le secteur de la formation

222 personnes insérées dans un métier étranger à la formation ont été questionnés sur les facteurs qui, selon eux, étaient à l'origine de cette situation. Les causes suivantes ont recueilli le plus de suffrages.

1. Le manque d'offres d'emploi en lien avec la formation : 145 réponses - cause pointée par 65% des personnes.
2. Le manque d'expérience dans le métier : 95 réponses - 42%.
3. Les problèmes liés à la mobilité (permis, lieu de travail mal desservi) : 70 réponses - 31%.
4. Ne dispose pas des compétences requises par l'employeur : 60 réponses - 27%.

Au vu des résultats de la précédente analyse, il n'est pas surprenant de voir renseigner par les personnes sondées le motif du manque d'expérience dans les sources de non insertion dans le métier en pénurie. Il est par contre assez interpellant de voir classer en première position la cause du manque d'emplois disponibles. Comme quoi, la perception de travailleurs en recherche d'emploi peut être très différente de celles des employeurs et des experts !

Image des métiers en pénurie

2/3 des répondants disposaient d'une bonne image du métier avant l'entrée en formation et environ 1/4 des stagiaires ont amélioré leur perception. S'il y a probablement lieu d'améliorer la notoriété de certains métiers en pénurie, cela doit s'accompagner d'autres actions, étant entendu que 2/3 des stagiaires ont déjà une bonne image du métier avant d'entrer en formation.

Conclusion

Exigences d'expérience dans presque 80% des métiers, contrats précaires majoritairement proposés, mobilité régulièrement exigée, 1/3 de l'insertion dans un métier pas en lien avec la formation suivie, à peine une personne sur 2 stabilisée dans le métier en pénurie au-delà de 1 an suivant la fin de la formation, volume d'offres d'emploi insuffisant. A la lecture de ce bilan, difficile de croire qu'on parle de compétences en pénurie ardemment sollicitées par les entreprises.

S'il est facile pour d'aucuns de répandre leur désappointement face à la publication annuelle de la liste des métiers en pénurie, il est tout autant aisé pour les demandeurs d'emploi, y compris pour ceux qui ont le bon « pédigrée », de formuler des doléances à l'égard des conditions d'embauche auxquelles ils doivent se soumettre.

Dans cette note, nous avons limité le champ de l'analyse aux 2 récentes enquêtes du FOREM mais nous aurions pu forcer le trait, en évoquant les faibles résultats de certains dispositifs de formation mis en place et/ou taillés pour lutter contre les pénuries d'emploi (coup de poing pénurie, la formation alternée des demandeurs d'emploi). Sans oublier la difficulté de certains apprenants de l'IFAPME et des CEFA de trouver des places de stages en lien avec les métiers qu'ils apprennent.

Il est tout à fait paradoxal, dans un contexte de difficultés de recrutement soi-disant si important, de relever le peu d'engouement des employeurs wallons à l'égard des dispositifs qui favorisent la montée en compétences, en entreprise. Il est vrai qu'à côté de ces dispositifs, coexistent une série d'incitants à l'emploi très peu contraignants et permettant d'embaucher des travailleurs qualifiés.

Et, que dire de la formation continue des travailleurs en Belgique qui se situe tout juste au niveau de la moyenne européenne mais qui, lorsqu'on y regarde d'un peu plus près, présente un des scores les plus faibles de l'Union, en matière de formation des travailleurs fragiles (à risque). La Wallonie possède, quant à elle, le plus faible taux de formation continue de Belgique 7,5%, soit la moitié de Bruxelles (14,6%) et 44% de moins que la Flandre et la moyenne européenne (10,8).

En faisant porter le problème des difficultés de recrutement sur les institutions encadrant le fonctionnement du marché du travail et sur les chômeurs, on élude les causes parfois « internes » aux secteurs. Promouvoir les métiers en pénurie sans discernement et réclamer des moyens toujours plus importants pour lutter contre les pénuries sans objectiver les causes risquent de ne pas être très efficaces. Signalons que le plan de relance prévoit une enveloppe d'un peu plus de 500 millions d'€⁷ pour amplifier la formation professionnelle et promouvoir les métiers... prioritairement ceux en pénurie, évidemment.

On peut douter de l'efficacité, à moyen et long termes, de ce type de mesures pour résoudre cette problématique, au vu notamment du peu de succès engrangé jusqu'à aujourd'hui par ce type de politique.

⁷ Rappelons, à ce jour, qu'aucune revalorisation du contrat de formation des stagiaires n'est prévue (1€ brut/heure, montant jamais indexé depuis plus de 30 ans !).