

MÉTIERS
EN PÉNURIE



MÉTIERS
PRÈS DE
CHEZ MOI



TOUTES
DIRECTIONS
SAUF...



MÉTIERS
DE VOS RÊVES



SÉMINAIRE

Métiers en pénurie

Perceptions, motivations et
parcours des chercheurs
d'emploi et des apprenants

10 DÉCEMBRE 2025



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI

HAINAUT SUD

UNE THÉMATIQUE MÉDIATISÉE... ET INSTRUMENTALISÉE

Le secret pour doper sa candidature ? Un métier en pénurie !

Cependant, parlons des **métiers en pénurie en Wallonie**, soit des jobs pour lesquels les employeurs cherchent des talents en quantité, mais ne parviennent pas à remplir leurs besoins. Dans certains cas, les candidats ne sont pas assez formés ; dans d'autres, il y a trop peu de candidats intéressés. Chaque été, le **Forem** (<https://www.leforem.be/>) répertorie ces métiers et actualise sa liste en y ajoutant des fonctions critiques pour lesquelles les délais de recrutement sont très longs et dépassent la moyenne. « En Walloni

<https://www.lesoir.be/705487/article/2025-10-17/le-secret-pour-doper-sa-candidature-un-metier-en-penurie>

2/2025 14:25

Le secret pour doper sa candidature ? Un métier en pénurie ! - Le Soir

on compte actuellement **146 fonctions en manque de main-d'œuvre : 82 en pénurie et 64 en fonction critiques**. Certaines sont entrées dans la liste cette année, par exemple, celles de techniciens du bois, d'aide agricole ou de magasinier-mécanicien », précise Thierry Ney, porte-parole du Forem.

Les métiers en pénurie un peu plus scrutés cette année par les demandeurs d'emploi

« Indispensable » : le Forem lance une grande enquête auprès des 80.000 entreprises wallonnes

Une enquête sera lancée ce 1er octobre afin d'aiguiller les demandeurs d'emploi vers les entreprises wallonnes qui en ont besoin. 146 métiers sont en pénurie pour 270.000 demandeurs d'emploi, un « paradoxe » que veut régler le ministre l'Emploi wallon, Pierre-Yves Jeholet.

Se former à un métier en pénurie n'est pas toujours synonyme d'une meilleure insertion, pointe l'Iweps

Les personnes qui se forment à un métier classé « en pénurie » n'ont pas forcément accès à un emploi plus stable ou plus rapidement, selon une étude de l'Institut wallon de statistique (Iweps).

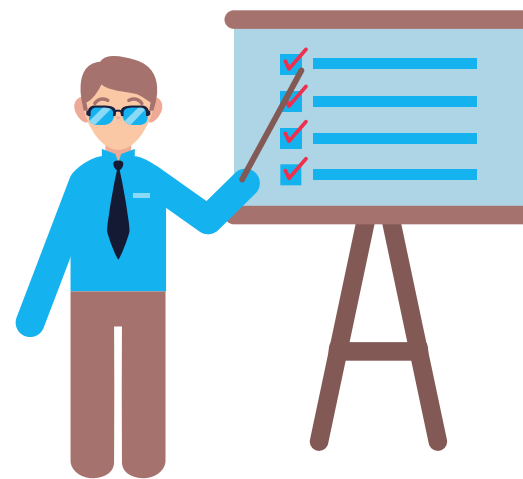
Rappelons brièvement comment tout cela est mesuré



Statistiques

indice de tension $< 1,5$ = métier en pénurie

Indice de tension : < 15 CE pour 10 opportunités



Avis d'experts

COMMENT CONSTRUIT-ON LA LISTE DES MÉTIERS EN PÉNURIE ?

Il s'agit d'un **choix méthodologique**... et **politique**

Dans d'**autres pays**, on complète cette approche avec d'autres indicateurs. Par exemple :



effectifs dans les **filières d'enseignement**



évolution des **salaires**

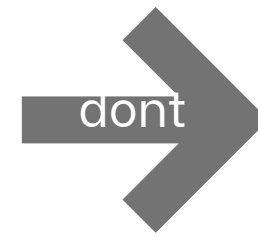
➔ En résumé, la manière de **mesurer les pénuries** est toujours le **résultat d'un choix**.

DONNÉES CHIFFRÉES

en Région Wallonne



146
fonctions critiques



82
en pénurie de main-d'oeuvre

39.740 offres
hors VDAB &
Actiris



Oct. 2025

-0,6%



OE : Ecart à 1 an

267.157 chercheurs
d'emploi



Oct. 2025

+12%



CE : Ecart à 1 an

● Critiques en pénurie ● Critiques ● Non critiques

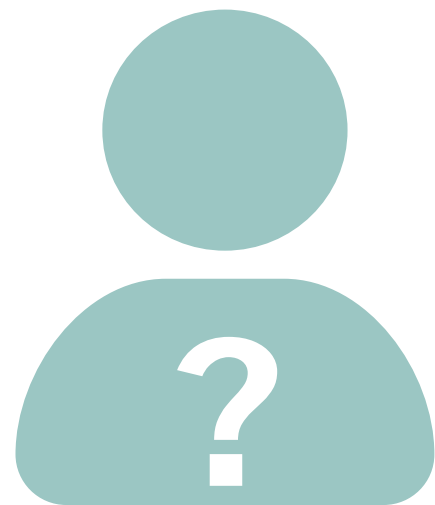


Nombre d'offres

Quel taux de satisfaction des offres d'emplois ?

... %

Quelles sont les causes précises qui expliquent la non satisfaction des offres ?



Absence de candidats ?



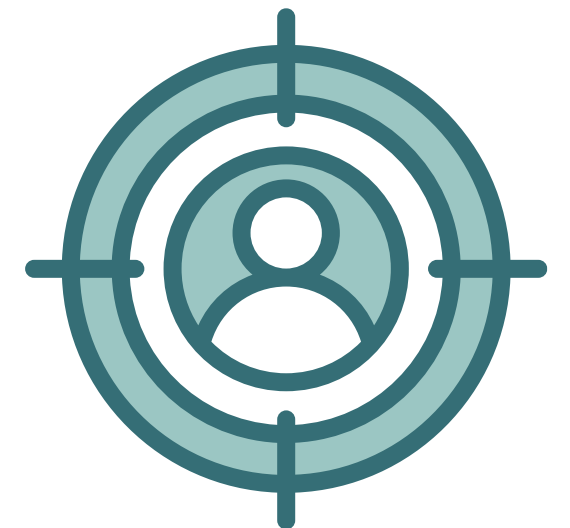
Problèmes de:
qualification?
soft skills?
compétences transversales ?



Conditions de travail?



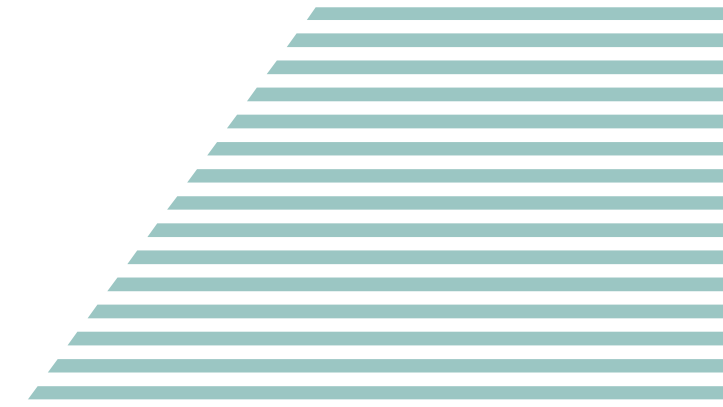
Disparition du besoin économique?



Echec du recrutement (employeur)?

INSERTION POST FORMATION

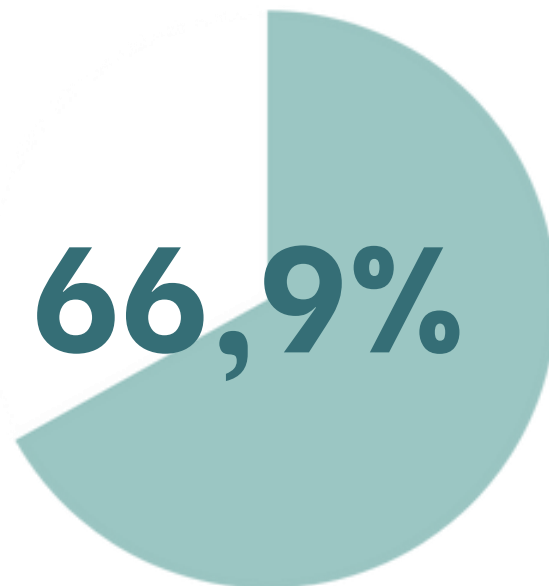
Fonctions critiques



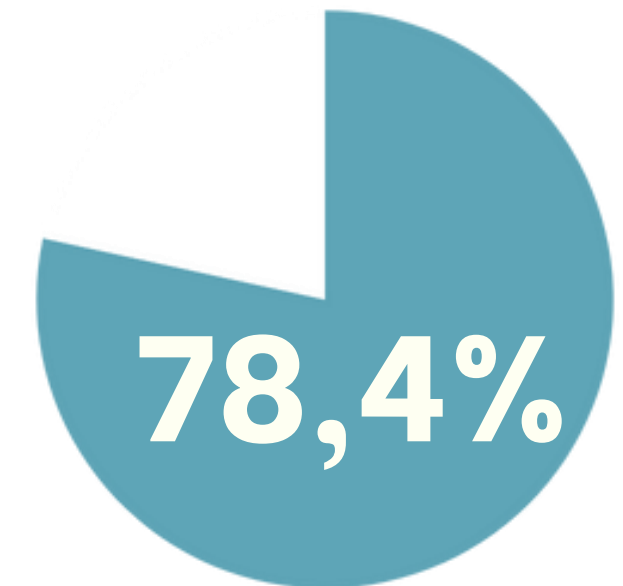
5.115

stagiaires

(sortant d'un parcours de formation lié à un métier identifié en pénurie)



au moins 1 jour d'insertion
dans l'emploi dans les **6 mois**



au moins 1 jour d'insertion
dans l'emploi dans les **12 mois**

INTRO



Contrats temporaires

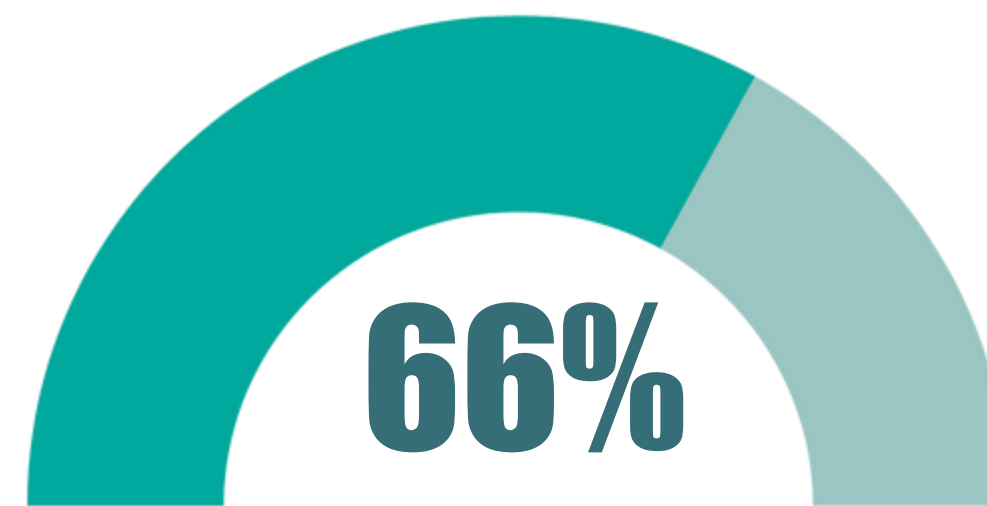


1/4 de femmes

... MAIS



50+
ans



**Expérience professionnelle
antérieure**


Enquête sur les besoins de main-d'œuvre



forem.

AKT
FOR
WALLONIA

UCM

 Enquête visant à déterminer les besoins de main-d'œuvre des entreprises et anticiper les difficultés de recrutement

Programme

9h30
10h15

UCLOUVAIN

Marc ZUNE, Professeur et sociologue à l'UCLouvain

10h15
11h00

ULB

Maxime FONTAINE, Chercheur au Département d'Economie Appliquée - ULB

11h
11h15

PAUSE

11h15
12h00

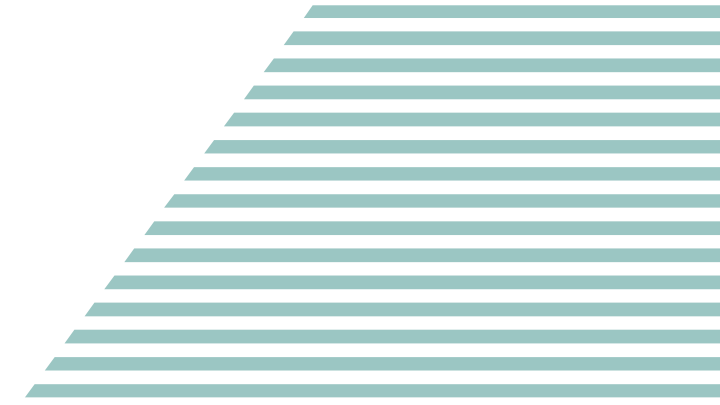
IWEPS

Bernard CONTER , Chargé de recherche - Direction de la Recherche et Évaluation
Claire DUJARDIN , Chargée de recherche - Direction de la Recherche et Évaluation

12h00
12h20

SÉANCE DE QUESTIONS/RÉPONSES

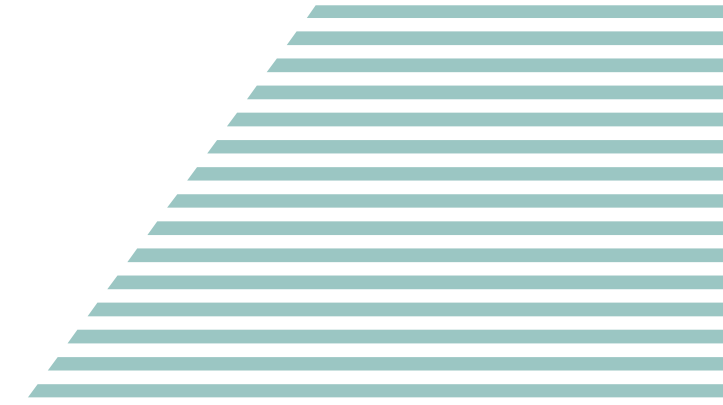
UCLouvain



Marc ZUNE

Professeur et sociologue à l'UCLouvain

ULB



Maxime FONTAINE

Chercheur au Département d'Economie Appliquée



UNIVERSITÉ
LIBRE
DE BRUXELLES



Département d'économie
appliquée de l'ULB

Barrières à l'entrée en formations des chercheurs d'emploi : Le rôle des croyances

Maxime Fontaine

Chercheur en finances publiques

Maxime.Fontaine@ulb.be

Introduction

- *Policy brief* issu d'un séminaire d'Anett John (University of Birmingham) organisé par le Dulbea et le Forem
- Crépon, B., John, A., Mbih, E., & Uhlendorff, A. (2025). Behavioural Barriers to Human Capital Investment – Evidence from French Jobseekers
- *Work in progress*

Contexte de l'étude

- Entrée en formation des chercheurs d'emploi stable depuis 10 ans en France (10 %) malgré des investissements massifs
- Enquête auprès de plus de 20.000 chercheurs d'emploi
- 42 % identifient au moins une barrière externe : coûts réels ou perçus, manque d'information, ou inadéquation de l'offre
- Bien que toutes les formations du catalogue Pôle emploi (maintenant France Travail) soient en réalité financées, plus de la moitié des répondants croient que moins de la moitié d'entre elles le sont

Contexte de l'étude

- 34 % identifient au moins une barrière interne : manque d'auto-efficacité, faible estime de soi, organisation difficile, procrastination
- manque d'auto-efficacité le plus fréquemment mentionné : sentiment que les efforts personnels sont inutiles, car les résultats dépendent de facteurs perçus comme étant hors de son contrôle
- Solution : Jensen (2010), McKelway (2020) et John et Orkin (2021) montrent que les croyances sont malléables (à faible coût)

Méthodologie

- Expérimentation contrôlée randomisée (RCT)
- 35.000 chercheurs d'emploi sélectionnés (sur 300.000 éligibles à une formation) : - de 45 ans, maximum Bac+2, manifestant un intérêt pour la formation sans s'y être inscrits au cours des 12 derniers mois
- Envoi d'un lien par mail pour répondre à une enquête sur les croyances : 4.000 ont cliqué sur le lien et la moitié a rempli l'enquête (1.994)
- Possibilité de s'inscrire sur la plateforme : 718 chercheurs d'emploi l'ont fait => échantillon final

Méthodologie

- Répartition aléatoire :
 1. Traitement 1 - Croyances sur la formation : intervention axée sur la présentation des possibilités de financement, de rémunération et des conditions d'éligibilité aux formations
 2. Traitement 2 - Croyances sur soi : intervention visant à renforcer l'auto-efficacité à travers des contenus sur la neuroplasticité, l'identification des forces personnelles et la définition d'objectifs SMART (une méthode pour décrire ses objectifs et atteindre des résultats réalisables)
 3. Groupe de contrôle actif (« placebo ») : exposition à des contenus informatifs sur différents métiers et secteurs professionnels
 4. Groupe de contrôle pur : accès à des informations de base sur les démarches de formation (exemple : comment choisir une formation ou contacter son conseiller Pôle emploi)

Méthodologie

- Traitement via la plateforme « gamifiée » pendant 30 jours
- Séances de 5 minutes, débloquées dès que la précédente est terminée
- Quiz, des exercices interactifs et un système de points d'expérience et de badges
- À l'exception du groupe de contrôle pur, les participants pouvaient également interagir entre eux, favorisant ainsi l'engagement via une dimension sociale

Méthodologie

- Recueil des informations avant et après intervention (4-5 mois d'intervalle)
- Données administratives (inscription en formation, informations personnelles, etc.) 9-11 mois après
- Les 4 groupes ont des caractéristiques similaires
- Mais ceux qui se sont inscrits sur la plateforme sont davantage des femmes, légèrement plus âgés, mieux diplômés et plus fréquemment en situation de chômage de longue durée

Résultats

- Légère amélioration de la compréhension perçue de la procédure de candidature pour l'ensemble des participants
- Pour le groupe placebo, l'intervention a entraîné une hausse du rendement perçu de la formation, suggérant que l'exposition à des informations générales sur les métiers peut renforcer la valorisation perçue de la formation professionnelle
- Et... c'est tout (ou presque).

Résultats

- Le traitement 1 a même fait légèrement diminuer les entrées en formation : « désenchantement » ou « licence morale » (baisse de participation à d'autres ateliers)
- Aucun effet substantiel, même parmi les participants les plus « engagés »
- La moitié a abandonné la plateforme après la première utilisation



UNIVERSITÉ
LIBRE
DE BRUXELLES



Département d'économie
appliquée de l'ULB

Limitation des allocations de chômage dans le temps : une mesure efficace ?

Maxime Fontaine

Chercheur en finances publiques

Maxime.Fontaine@ulb.be

Introduction

- La théorie économique : l'assurance-chômage diminue le **coût d'opportunité** associé à la situation de chômage (Mortensen, 1977)
- Elle incite effectivement le chômeur à augmenter son **salaire de réservation** – c'est-à-dire le salaire minimal en dessous duquel il préfère rester sans emploi –, ce qui diminue le nombre d'offres de travail jugées attractives et accroît la probabilité de rester au chômage (Lancaster, 1979)
- Deux facteurs clés : la **période potentielle d'indemnisation** (PPI) et le **montant de l'allocation**

Introduction

- Une PPI et un montant de l'allocation plus faibles favorisent la reprise d'un emploi mais avec certains risques sur la qualité de l'emploi post-chômage :
 - Salaire
 - Type de contrat (CDI/CDD)
 - Adéquation entre les compétences du travailleur et le poste
- Effets sur la productivité à long terme
- La probabilité de retour à l'emploi pourrait ne pas augmenter pour tous ces demandeurs d'emploi, en raison de leurs caractéristiques personnelles (inadéquation entre les compétences et le marché de l'emploi, problèmes de santé incapacitants, discriminations liées à l'âge, situation familiale, etc.)
- Externalités verticales

Effet sur la durée de chômage et le taux de retour à l'emploi

- Analyse microéconomique : toute chose étant égale par ailleurs
- Chaque semaine supplémentaire de PPI tend à rallonger la durée de chômage de 0,02 à 1,3 semaines – en moyenne de 0,40 pour la plupart des études (Lopes, 2022)

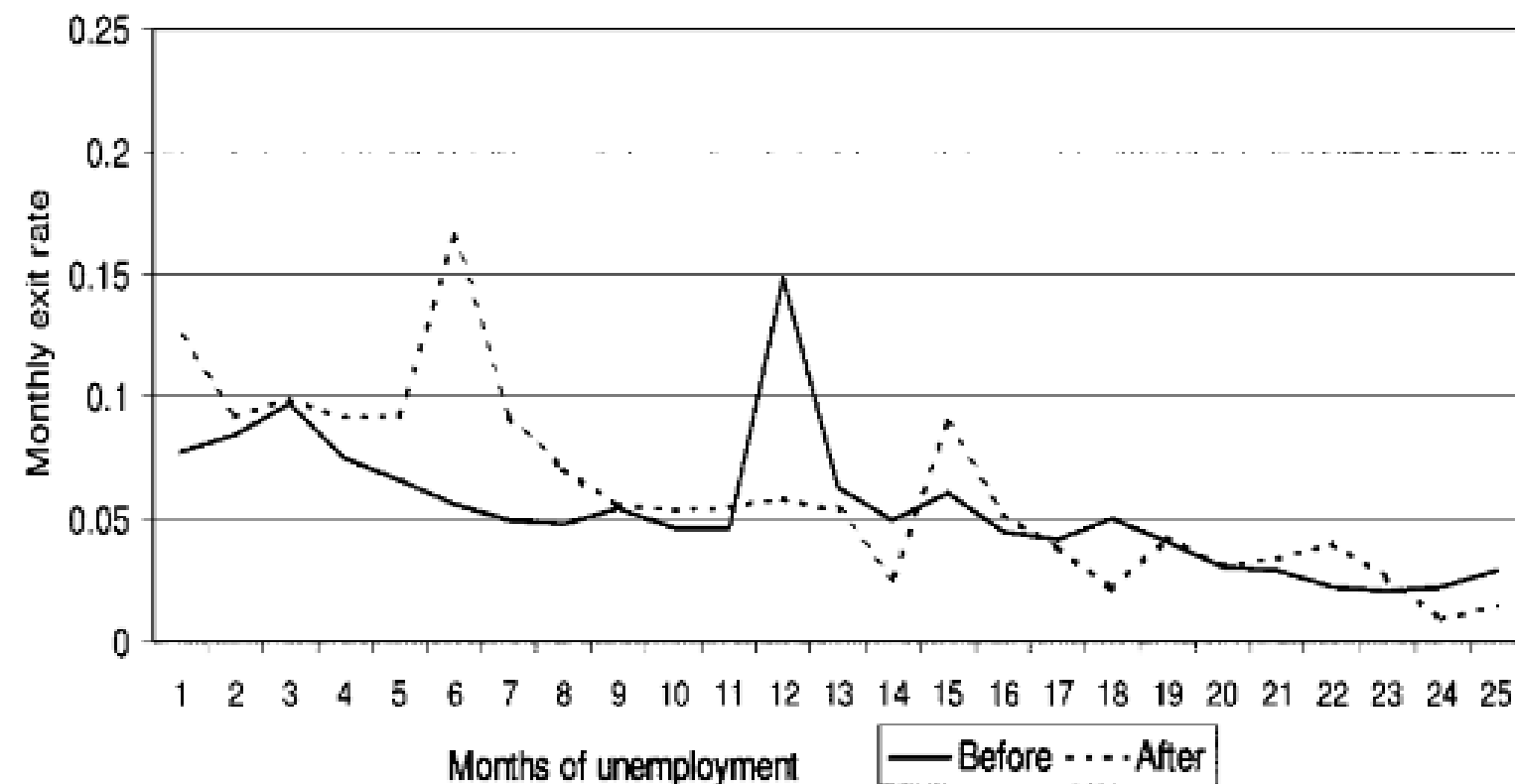


Figure 1 : Taux de retour à l'emploi, avant et après la réduction de la PPI de 12 à 6 mois en Slovénie (Source : Van Ours et Vodopivec, 2006)

Effets sur la durée de chômage et le taux de retour à l'emploi

- Diminution de la durée : écarts selon le sexe très important mais liés aux situations nationales
- Les compétences acquises pendant le chômage (via la formation) semblent avoir peu d'effet sur le retour en emploi : pic en fin de droit et avant la phase d'activation
- L'aléa moral est plus fort pour les chômeurs de courte durée

Effets sur la qualité de l'emploi post-chômage

- Résultats contradictoires en cas d'augmentation de la durée de chômage (salaire, durée et nature du contrat)
- Salaire post-chômage en hausse : le chômeur devient plus sélectif
- Salaire en baisse : détérioration des compétences du chômeur

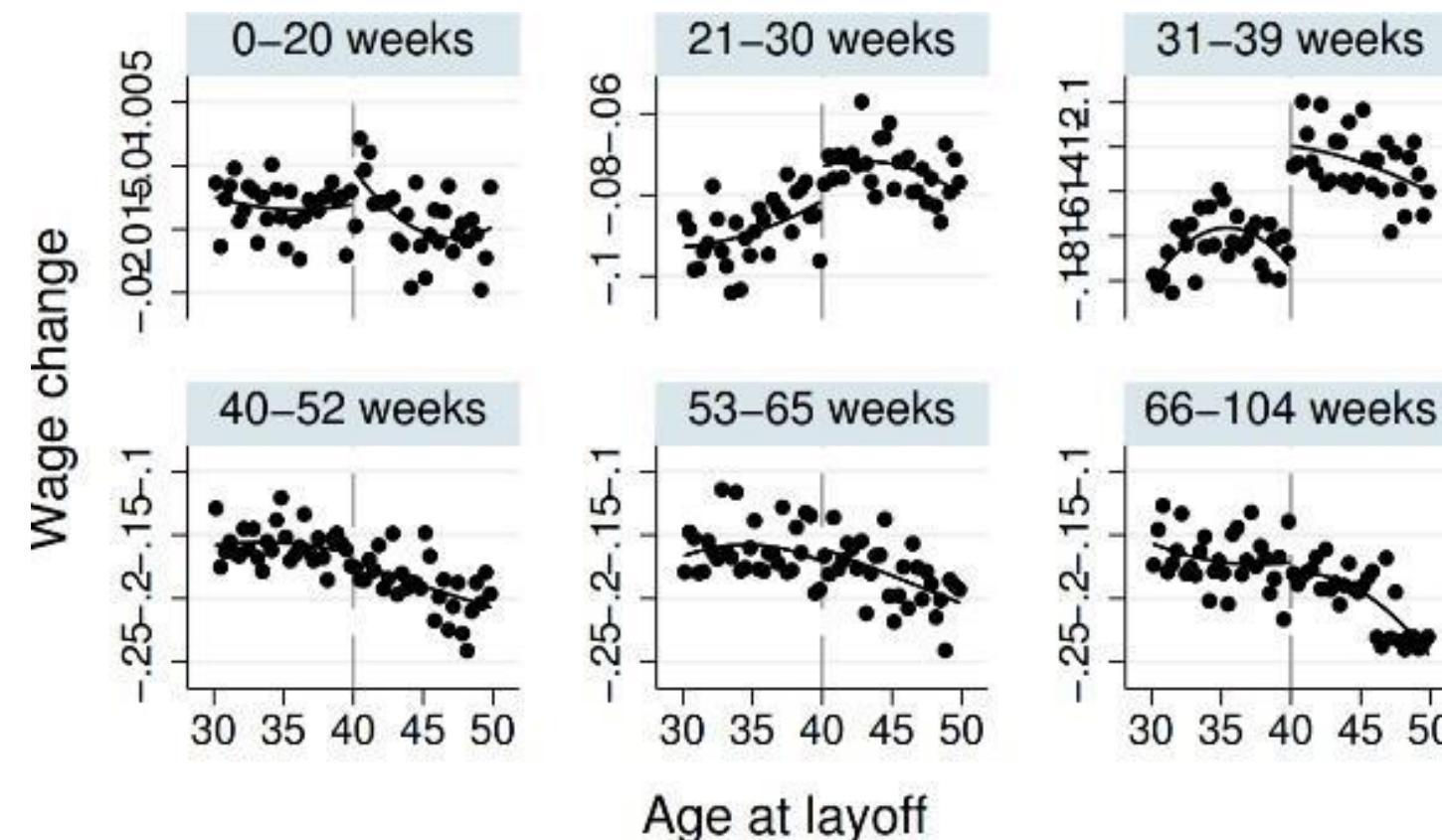


Figure 2 : Effet dynamique d'une extension de la PPI de 30 à 39 semaines sur les salaires post-chômage, en fonction de l'âge (Source : Nekoei et Weber, 2017)

Effets au niveau macroéconomique

- \neq microéconomique
- Certains effets positifs sur le retour peuvent être (partiellement) compensée par des changements de comportement d'autres acteurs (les employeurs par exemple)
- PPI plus élevée \Rightarrow augmentation de l'emploi des moins qualifiés en période de récession, les plus qualifiés attendant des temps meilleurs
- PPI plus élevée \Rightarrow les entreprises diminuent leur demande de travail, ce qui empire la situation
- Meilleur système de chômage augmente la consommation selon la théorie de la demande (Keynes)

Effets au niveau macroéconomique

- USA : l'augmentation de la PPI diminue légèrement le taux d'emploi
- Mais encore une fois, résultats contradictoires

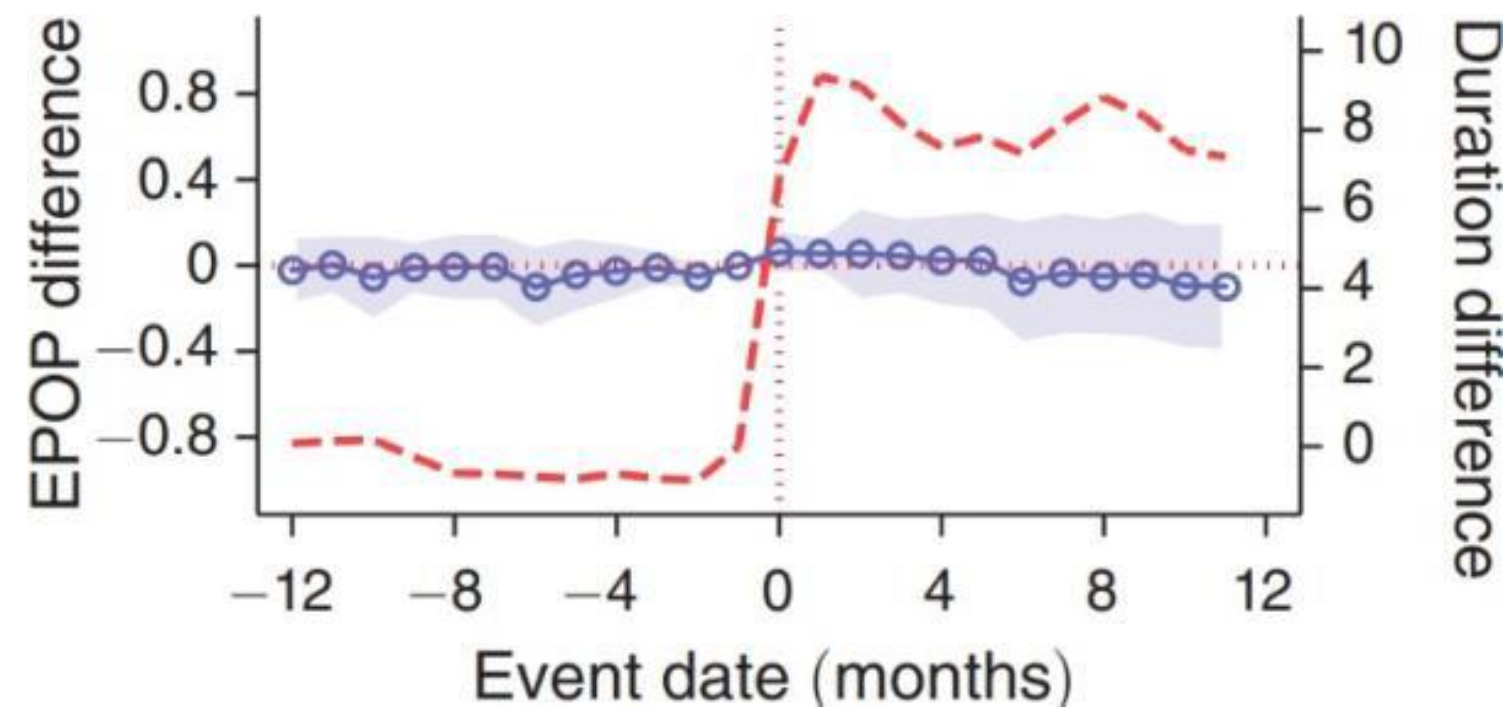


Figure 3 : Différences de taux d'emploi (EPOP) et de PPI entre deux comtés, avant et après réforme, sur la période de 2008 à 2014 (Source : Boone et al, 2021)

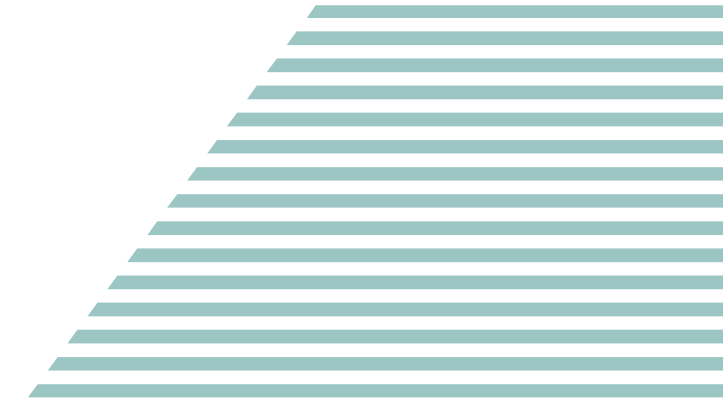
Effets sur le bien-être

- La littérature scientifique établit une relation négative et bidirectionnelle entre le chômage et la santé mentale, ainsi que le bien-être général (Ahammer et Packham, 2023 ; Frاسquilho et al., 2015 ; Kuhn et al., 2009 ; Steele et al., 2013 ; Van Aerden et al., 2017)
- PPI plus élevée réduit le stress lié à la recherche d'emploi et améliore l'état de santé des chômeurs (Ahammer et Packham, 2023)
- Exemple : l'extension en Autriche de la PPI de 30 à 39 semaines => diminution chez les femmes de la consommation d'opioïdes (-50 %) et d'antidépresseurs (-11 %) dans les 9 mois qui suivent la perte d'emploi
- Effet sur le bien-être des ménages

Effets sur le bien-être

- À l'inverse, effet négatif sur la santé en cas de chômage de longue durée, surtout si passif
- Prévalence plus élevée des troubles addictifs chez les chômeurs par rapport à la population employée
- Doses plus importantes et plus régulières pour l'alcool, le tabac, le cannabis mais pas d'effet sur la cocaïne
- Effet plus important chez les hommes
- Cercle vicieux

IWEPS



Bernard CONTER

Chargé de recherche - Direction de la Recherche et de l'Évaluation

Claire DUJARDIN

Chargée de recherche - Direction de la Recherche et de l'Évaluation

Se former aux métiers en pénurie, un gage de stabilité du parcours professionnel ?

Une analyse des sortants de l'enseignement qualifiant en Wallonie

Bernard Conter & Claire Dujardin

Séminaire « Métiers en pénurie » - 10 décembre 2025



Plan de la présentation



I.

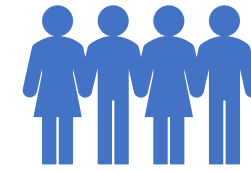
Contexte et questions de recherche



II.

4 hypothèses

Rapidité,
durabilité,
qualité &
équité
de l'insertion
professionnelle



III.

Données

Cadastre des parcours éducatifs et
post-éducatifs
Métiers en pénurie et fonctions
critiques
Population étudiée



IV.

Résultats

Rapidité d'insertion
Stabilité
Mobilité
Qualité

I. Contexte et objectifs

Problématisation

- Le manque de main-d'oeuvre, une question “vieille comme le monde” (Clouet, 2022)
- A l'agenda depuis 2000. Craintes: inflation et freins à la croissance (macro) (Conter, 2007)
- Des difficultés de recrutement difficilement mesurables (micro) (de Larquier, Sanzone 2024), appréhendées à travers les délais et taux de satisfaction des offres gérées par le Forem
- Confusion entre “emplois vacants”, ”pénuries”, “non pourvus”,...
- Formations (initiales et continues) présentées comme voie royale vers l'emploi
- Qualité des emplois peu analysée

I. Contexte et objectifs

Définitions et conventions – Métiers en tension (MeT) en 2015

- **Fonctions critiques** : métiers avec
 - (i) un taux de satisfaction des offres inférieur à la moyenne et
 - (ii) un délai de satisfaction supérieur à la moyenne de l'ensemble des offres d'emploiEx: coiffeur, monteur en sanitaire, serveur,...
- **Métiers en pénurie** : fonctions critiques pour lesquelles
 - le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans la profession et le nombre d'offres est inférieur à 1,5Ex: couvreur, électricien, délégué commercial,...

(FOREM, 2016)

I. Contexte et objectifs

Objectif

Explorer les parcours professionnels et les conditions d'emploi **des jeunes formés aux métiers en pénurie**

- Exploitation des données du Cadastre des Parcours Éducatifs et Post-Éducatifs en FWB
- Focus sur les sortants de **l'enseignement secondaire qualifiant**

II. Hypothèses

Si Pénuries => ajustement des salaires et transfert de tâches (Zune, 2014), alors:

H1: L'insertion des sortants de formation MeT est **plus rapide** et **plus durable**.

H2: Les sortants de formation MeT accèdent à des **emplois de meilleure qualité**.

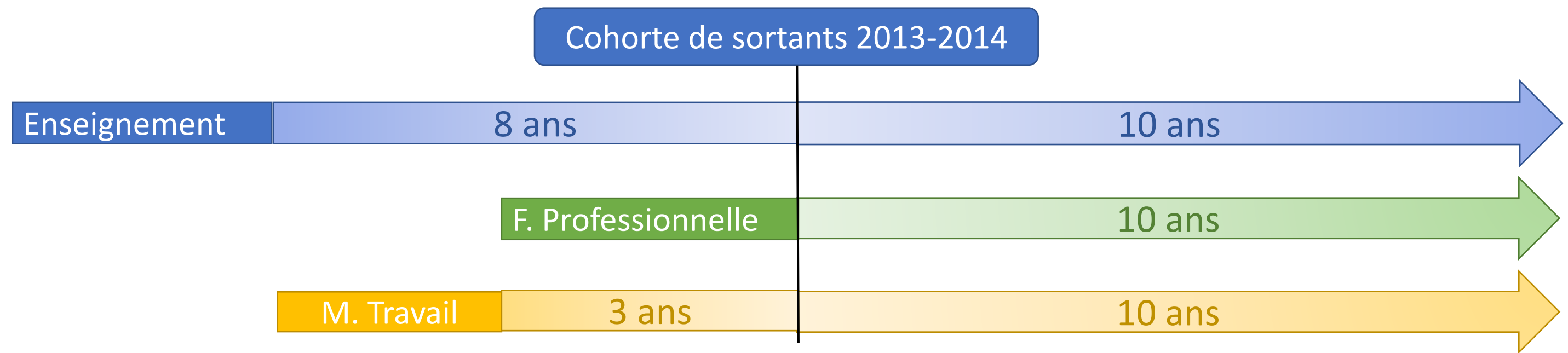
H3: Les sortants de formation MeT s'insèrent **dans le secteur** et y restent durablement.

H4: Les **femmes** formées aux MeT subissent **moins d'inégalités** à l'emploi.

III. Données

Le Cadastre des Parcours Educatifs et Post-éducatifs (CPEPE)

- Base de données développée par la FWB, en partenariat avec l'IWEPS, dans le but de suivre les parcours des élèves sortants de l'enseignement (secondaire, supérieur et alternance)
- Cohorte des **sortants 2013-2014**
 - inscrits dans l'enseignement en 2013-2014, mais pas en 2014-2015
- Couplage de données administratives pour reconstituer le **parcours**
 - dans l'enseignement (secondaire et supérieur, en alternance)
 - dans la formation professionnelle (en construction)
 - sur le marché du travail (DWH BCSS Marché du Travail et Protection Sociale)



III. Données

Population étudiée : sortants 2013-2014

- Sortants d'une année « terminale » de l'enseignement **secondaire qualifiant** (TQ-P: 6^e ou 7^e ; ALT: D3)
- Qui **ne poursuivent pas dans l'enseignement supérieur**
- Domiciliés en Wallonie lors de la dernière année d'études et les 3 ans qui suivent

Formation à un métier en tension (MeT vs AM)

- Mise en correspondance des OBG avec la liste des fonctions critiques ou en pénurie du FOREM au moment de la sortie des études
- 64 MeT / 214 OBG

Suivi sur le marché du travail

- **22 trimestres** (2014 T3 – 2019 T4)
- **Position socio-économique** au *dernier jour* du trimestre (en emploi / chômeur / inactif)
- **Caractéristiques de l'emploi occupé** (emploi principal; emploi salarié): régime de travail, pourcentage de temps de travail, salaire journalier, commission paritaire (~ secteur/métier)

III. Données

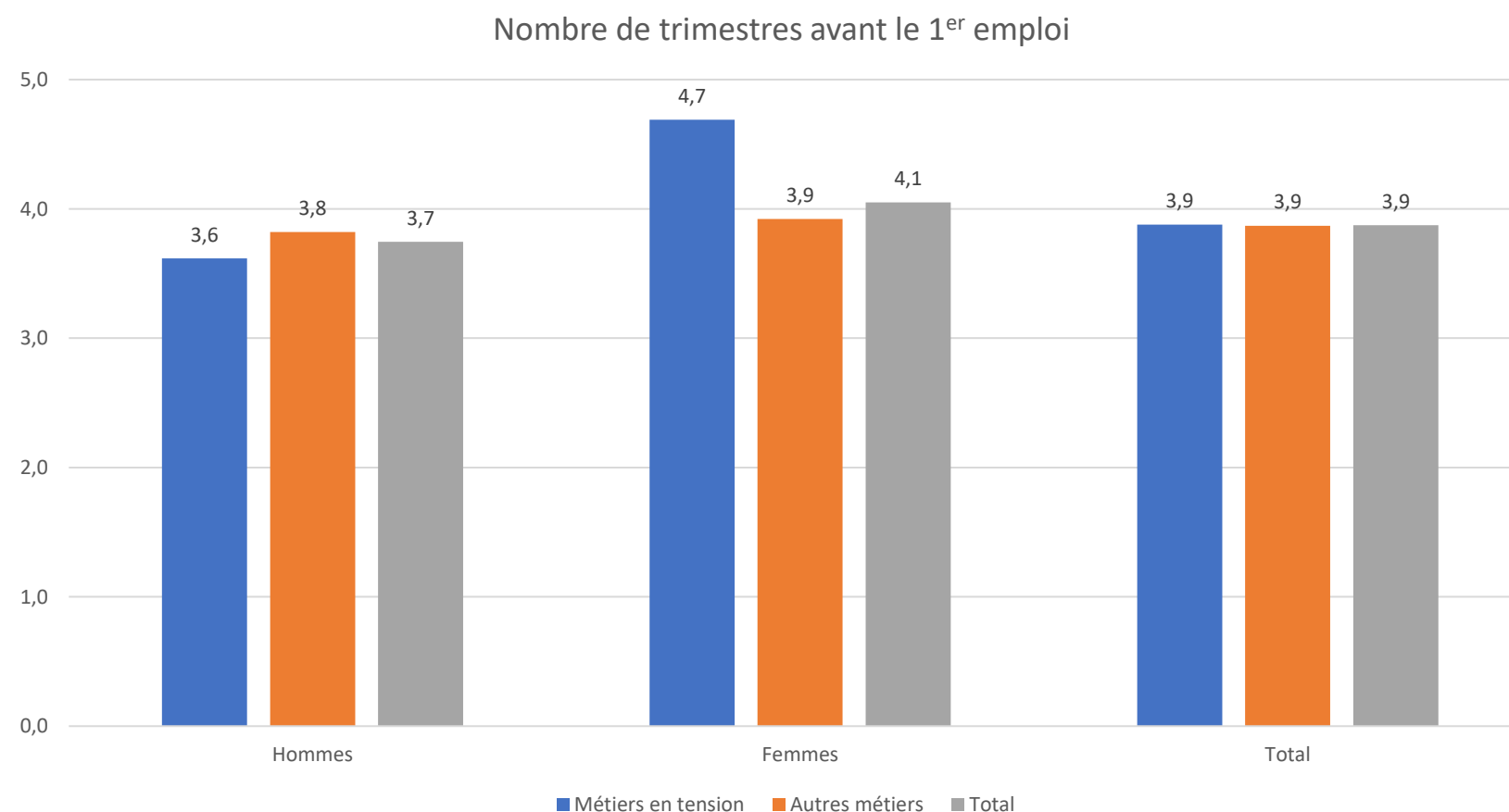
- 7 652 sortants d'années terminales du secondaire qualifiant ne poursuivant pas dans le supérieur
- 42% de femmes
- Age moyen 20,5 ans ; 58 % ont au moins 2 ans de retard
- Inégalité de genre dans la répartition des options :
 - Les femmes se répartissent dans un nombre plus réduit d'options que les hommes
 - Les femmes se concentrent dans le secteur des services aux personnes (55%), les hommes dans le secteur industriel (30%) et de la construction (24%)
- 28% des sortants ont suivi une formation MeT ; 17% pour les femmes (37% pour les hommes)
- Les formations MeT les plus suivies :
 - Femmes: coiffure (50%), vente (32%)
 - Hommes: maintenance d'équipements techniques (13%), mécanique automobile ou des moteurs hydrauliques (10%), électricien automaticien (10%)

IV. Résultats

- Comparaison de l'insertion sur le marché du travail des sortants de formation aux métiers en tension (MeT) et des autres formations (AM)
 - Rapidité et durabilité de l'insertion
 - Stabilité des emplois occupés
 - Qualité de l'emploi
- Précaution pour l'interprétation
 - Pas de biais d'échantillonnage (ensemble des sortants du D3 ne poursuivant pas dans l'enseignement supérieur)
 - Pas d'effet de composition défavorable aux élèves sortant de formation MeT
 - Pas de différence significative en termes de revenu du ménage ou d'âge moyen
 - Moins de retard scolaire chez les femmes sortant des MeT
 - Davantage d'hommes en formation MeT
 - Pas d'analyse causale: les différences observées après la formation ne sont pas attribuées à la qualité de celle-ci

IV. Résultats : (1) Rapidité et durabilité de l'insertion

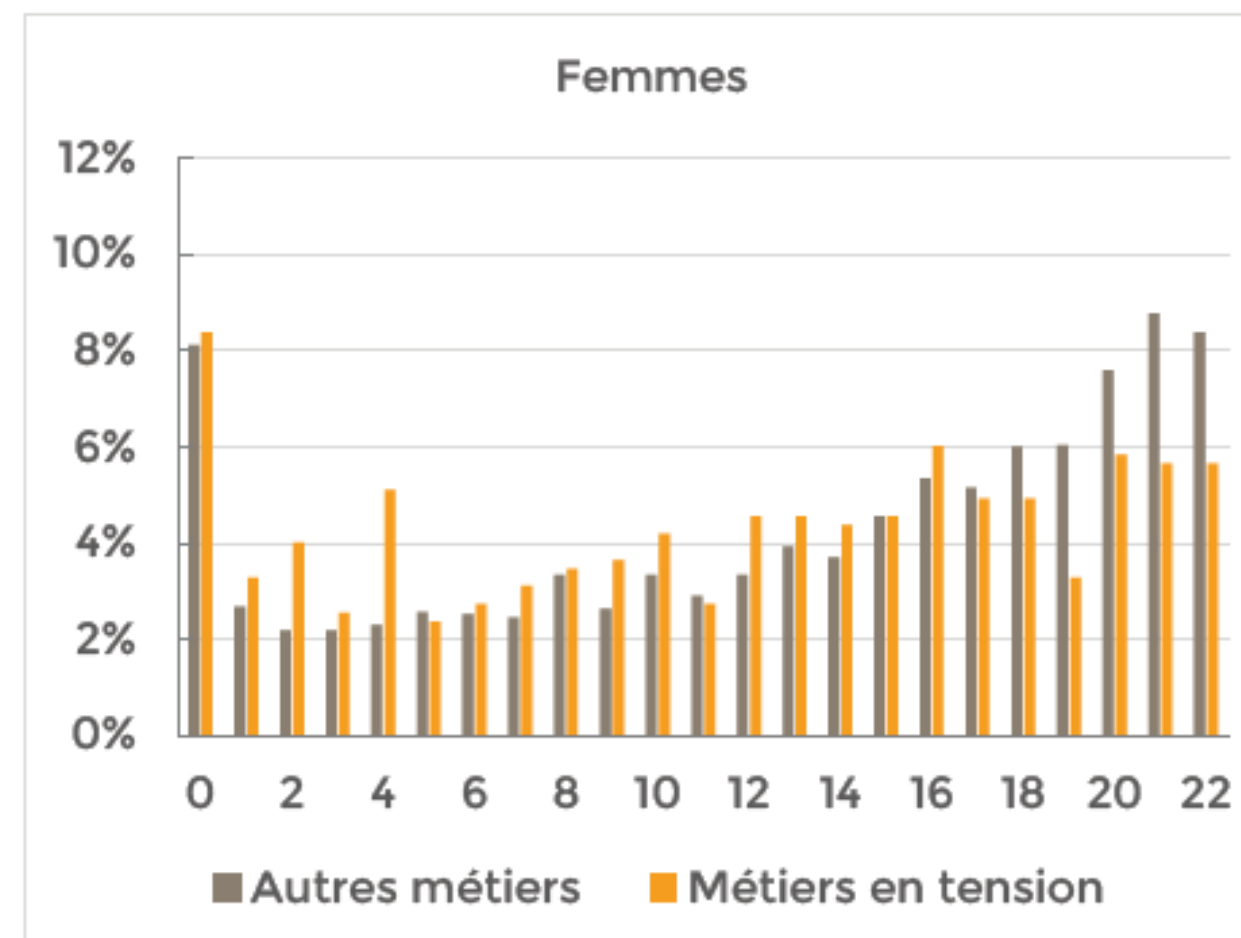
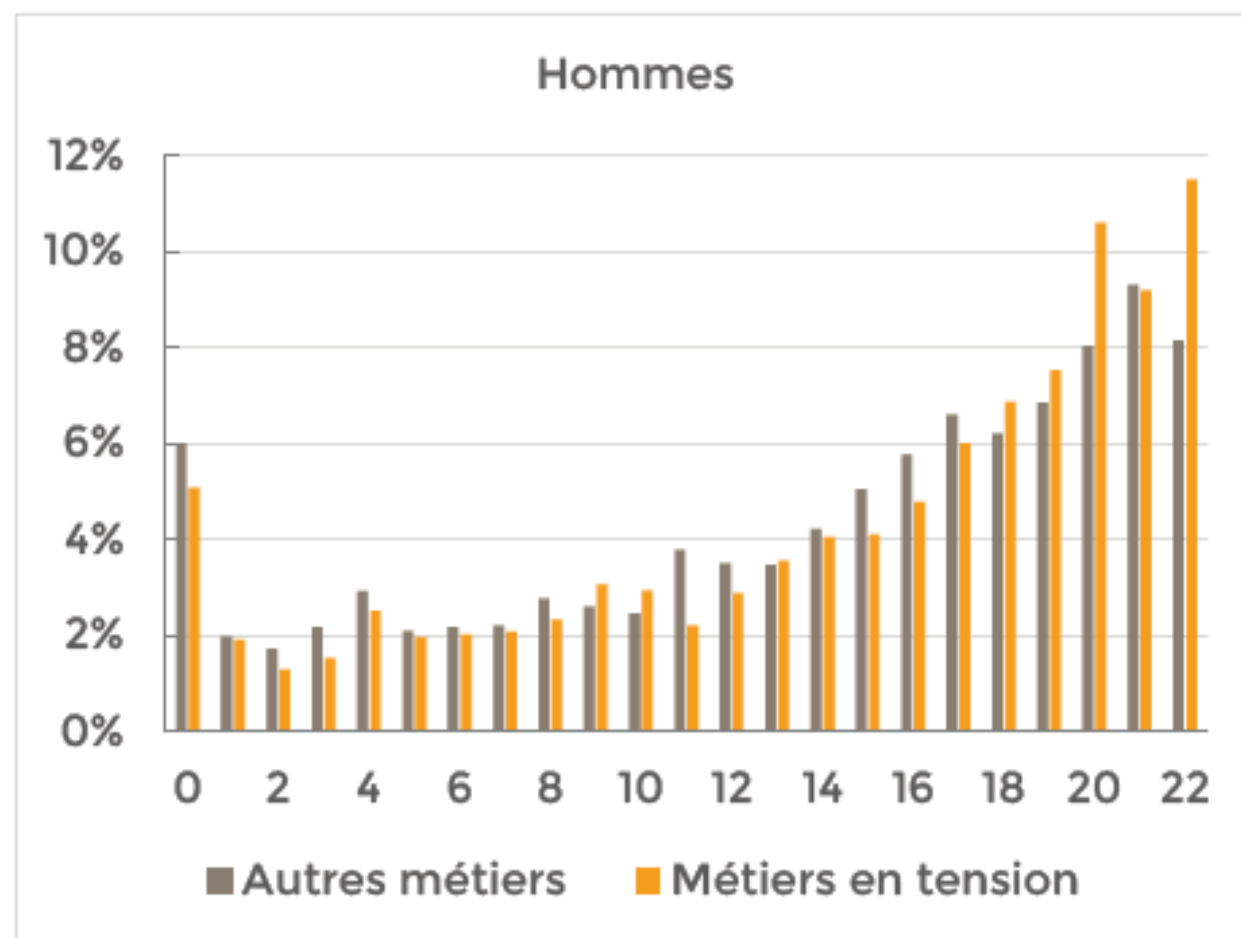
- **Délai d'accès au 1^{er} emploi:** nb de trimestres écoulés avant le 1^{er} emploi (de 0 à 21)*
 - Insertion relativement lente : près d'un an en moyenne avant le 1^{er} emploi (3,9 trimestres)
 - Pas de différence significative MeT – AM
 - Les femmes s'insèrent plus lentement que les hommes
 - Les femmes sortant de formation MeT sont dans une situation plus défavorable (MeT: 4,7 – AM: 3,9)



* L'emploi est toujours mesuré au dernier jour du trimestre

IV. Résultats : (1) Rapidité et durabilité de l'insertion

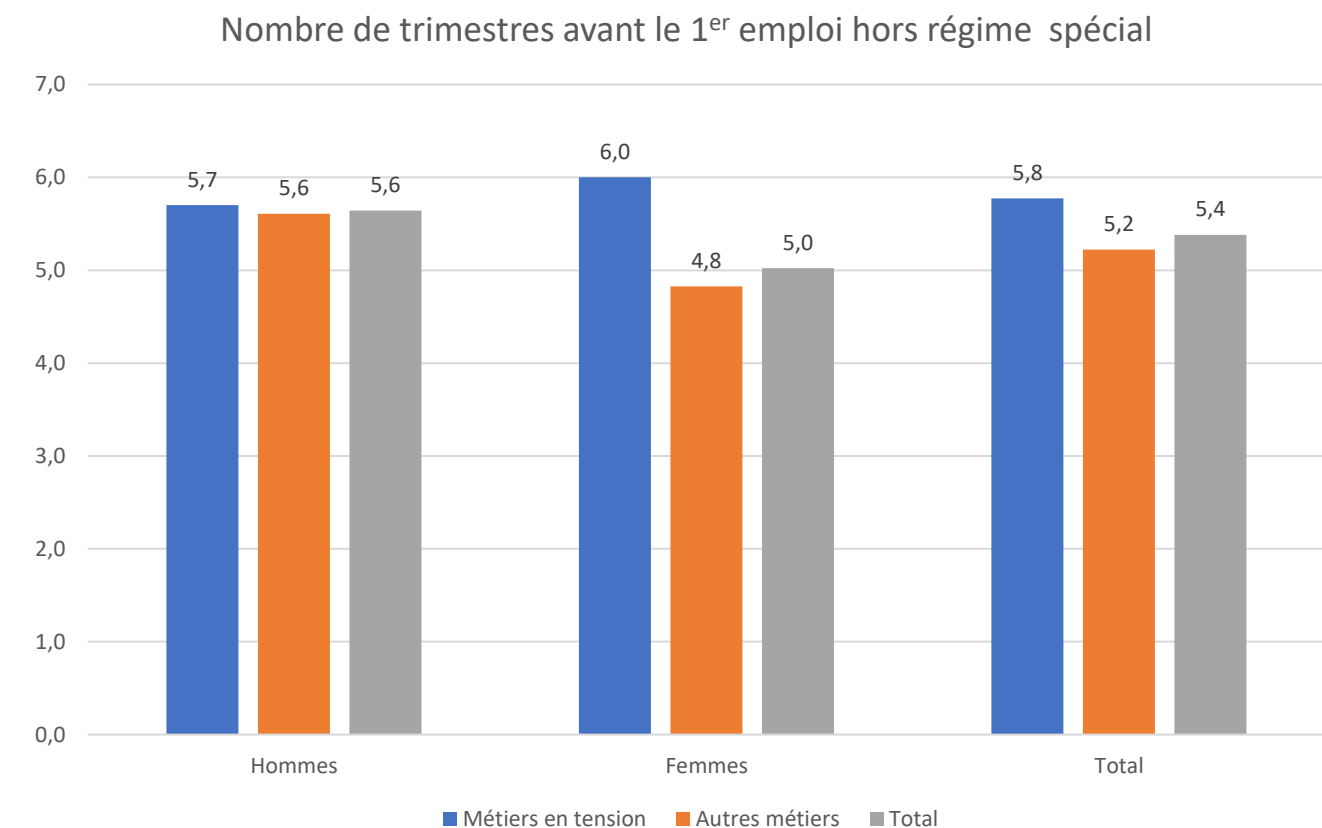
- **Temps passé à l'emploi (intensité d'occupation) : nb de trimestres à l'emploi (sur 22)***
 - En moyenne, 13,6 trimestres (F: 12,9 - H: 14,1)
 - Léger avantage pour formations MeT (MeT: 14,6 – AM: 13,8)
 - Désavantage MeT pour les femmes (MeT: 11,6 – AM: 13,1)



* L'emploi est toujours mesuré au dernier jour du trimestre

IV. Résultats : (2) Des emplois stables ?

- Pas d'infos sur la nature du contrat (CDD/CDI)
- **Régime de travail « spécial »** (intérim, saisonnier, travail occasionnel)
 - Délai avant le 1^{er} emploi hors régime spécial: 5,4 trimestres
 - Délai plus long pour les MeT (5,8)
 - Surtout pour les femmes formées aux MeT (6,0)
 - Temps moyen passé dans l'interim (sur 5 ans): 16,7 %
 - Plus élevé pour les MeT (19,5%) que les AM (15,5%)
 - Phénomène plus masculin (MeT: 21,1% – AM: 19,1%) que féminin (MeT: 14,5% – AM: 11,8%)
- **Emploi indépendant**
 - 5 ans après la sortie: 10,2% d'indépendants (H: 11,4 % - F: 8,5 %)
 - Légèrement plus important pour les MeT (du fait des secteurs féminins coiffure et vente)



IV. Résultats : (2) Des emplois stables ?

- **Insertion/transition dans le domaine de la formation ?**

- Méthodologie: exploitation des informations relatives à la commission paritaire (CP)

- Identification des CP correspondant à la formation (jusqu'à 3 par OBG)

- Comparaison CP formation / 1^{er} emploi / dernier emploi

- Uniquement pour les formations MeT

- Approximation large de la cohérence entre secteur de la formation et de l'emploi

- Observations :

- Le 1^{er} emploi est souvent dans un secteur **différent** de celui de la formation (H: 64% - F: 60%)

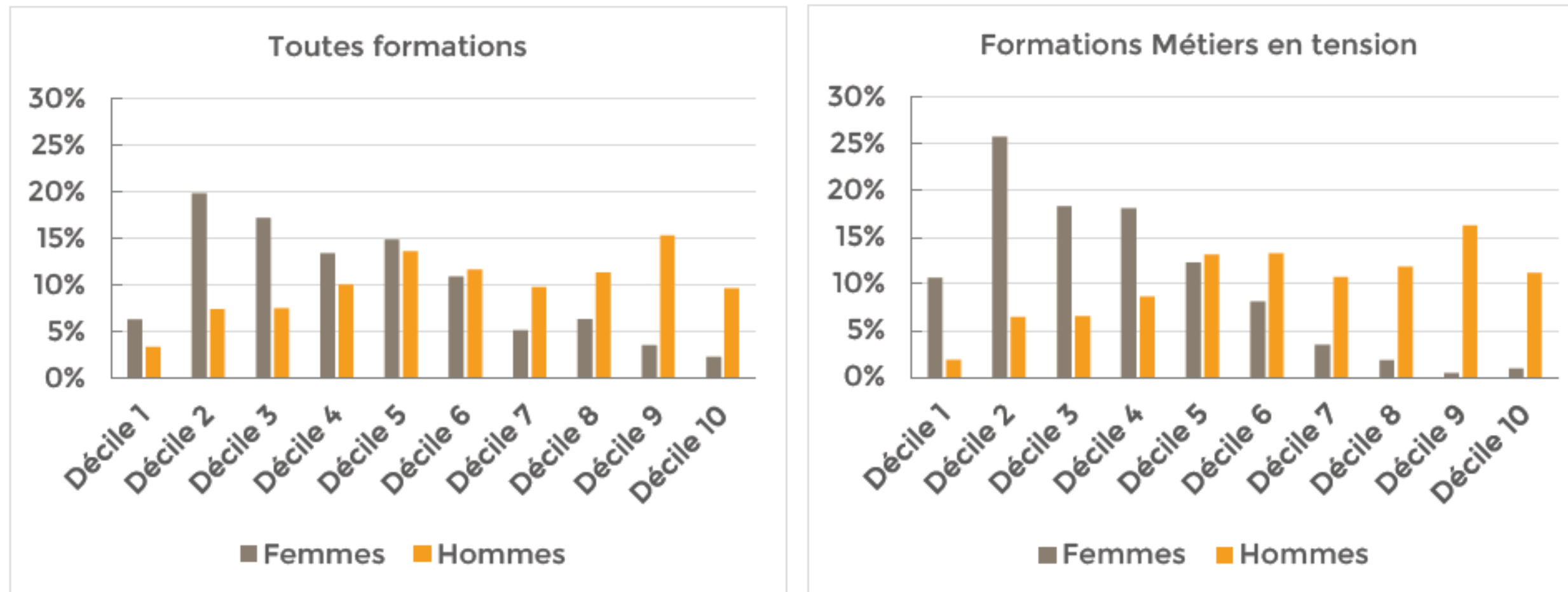
- 5 ans après la sortie: seul 1/3 des sortants semble travailler dans le secteur pour lequel il s'est formé

IV. Résultats : (3) Un emploi de qualité ?

- Part du temps partiel
 - 80% des sortants ont connu au moins un épisode de temps partiel sur 5 ans (F: 92% - H: 72 %)
 - Occupation moyenne (lors des périodes d'emploi)
 - Plus faible pour les femmes (68% d'un temps plein – H: 83 %)
 - Peu de différences MeT – AM (Hommes: MeT 85% - AM 81% ; Femmes: MeT 67% - AM 69%)
- Temps « très partiel »: < 55% d'un temps plein
 - Plus fréquent chez les femmes (5 ans après la sortie: F: 26 % - H: 5 %)
 - Nombre moyen de trimestres > 55% (hors intérim)
 - Plus faible pour les femmes (F: 7,4 – H: 9,8)
 - En particulier dans les MeT (F: MeT 6,2 – AM 7,6)

IV. Résultats : (3) Un emploi de qualité ?

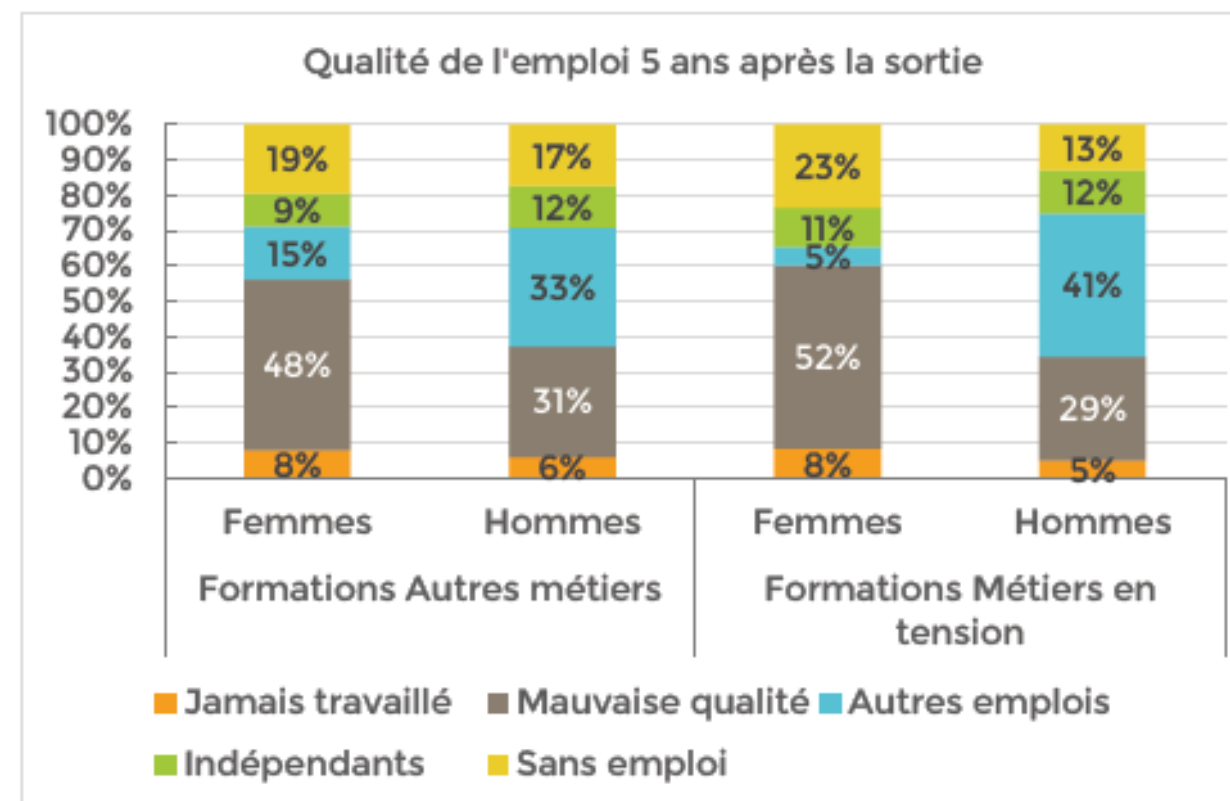
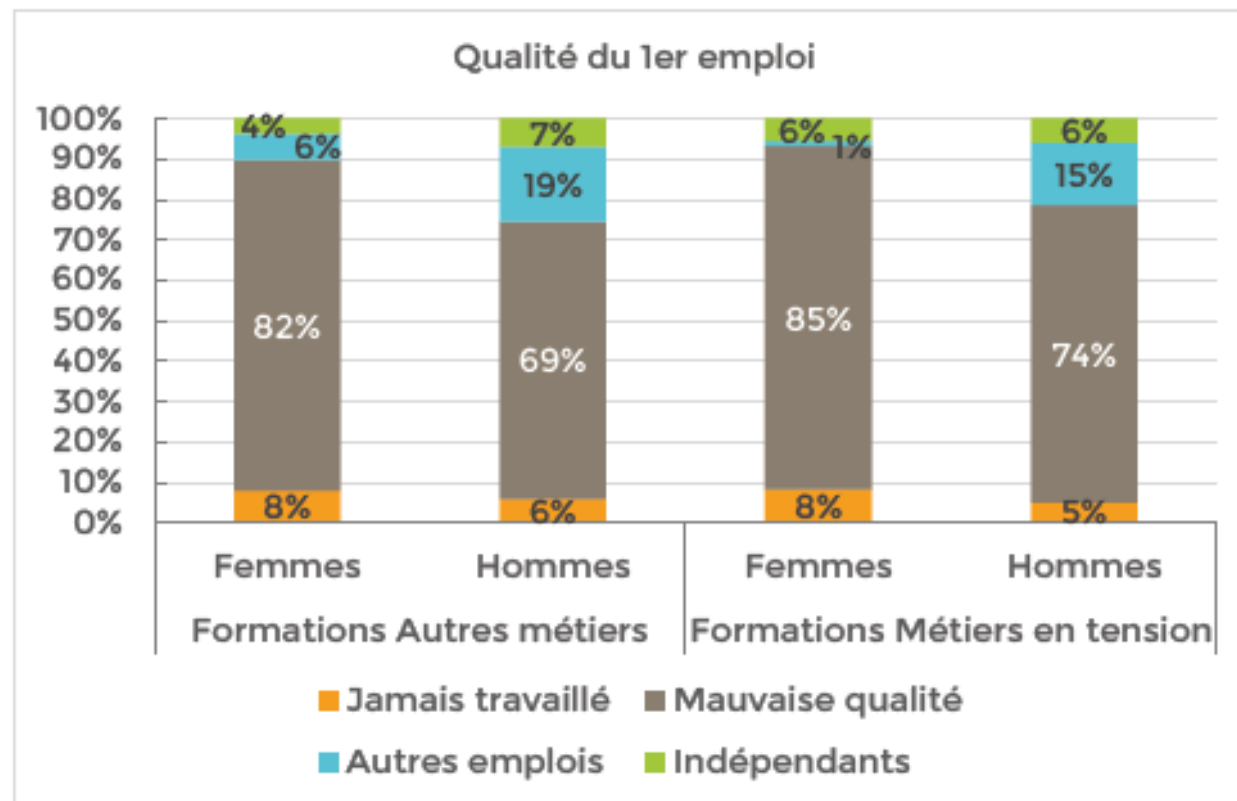
- Salaires journaliers* lors du dernier trimestre en emploi
 - Les femmes sont sur-représentées dans les classes inférieures au salaire médian
 - Les écarts H-F sont plus importants pour les sortants de formation MeT



* Les classes de salaires correspondent aux bornes de la distribution des salaires de la population âgée de 25 ans (calcul BCSS)

IV. Résultats : (3) Un emploi de qualité ?

- Indicateur de mauvaise qualité de l'emploi: rempli 2 conditions (cf. Lizé et Prokovas, 2014)
 - Précaire: régime spécial ou temps de travail < 55%
 - Salaire < à la médiane des salaires à 25 ans
- 2 mesures: 1^{er} emploi occupé et situation après 5 ans
 - Précarité de la primo-insertion: le 1^{er} emploi est de mauvaise qualité pour 75 % des sortants
 - Les différences H-F sont très marquées
 - La qualité de l'emploi s'améliore avec le temps, mais reste défavorable aux femmes



V. Conclusion

- Une analyse exploratoire sur la base de « pénuries » anciennes (2015) et moins nombreuses qu'aujourd'hui
- Confirmation d'inégalités H/F bien connues en matière d'orientation, d'insertion et de conditions d'emploi (Desmarez *et al*, 2010)
- Des constats empiriques en contradiction avec les représentations habituelles sur les MeT :
 - Pas d'avantage en termes de rapidité d'insertion
 - Intensité d'occupation identique (H : + 0,8 Trimestres; F : - 1,5 Trim.)
 - Accès plus lent à l'emploi stable (surtout les femmes)
 - Davantage d'intérim (H & F) et de petits temps partiels (F)
 - Importantes sorties sectorielles
 - Écarts salariaux HF plus importants
 - Majorité d'emploi de mauvaise qualité, trappe à la qualité

V. Conclusion

- Nécessité de repenser les conditions de travail et d'emploi avant de grossir les rangs des formations
- **Employeurabilité** : ensemble des capacités, comportements, ressources et pratiques d'un employeur qui rendent l'entreprise attractive, performante, apprenante et en mesure de recruter, intégrer, développer et fidéliser ses collaborateurs (Duclos, Kerbouc'h)
- Dimensions:

Attractivité de l'entreprise

Recrutement

Intégration et socialisation

Développement des compétences

Motivation

Qualité de vie au travail

Rétention (salaire, carrière)

Organisation durable

Merci pour votre attention !

Fonctions critiques et en pénurie de niveau secondaire en 2015

Coiffeur (88,0 % ; 30,2 j.) ; Serveur en restauration (85,7 % ; 32,3 j.) ; Cuisinier, Chef de partie (85,7 % ; 33,6 j.) ; Chef de cuisine (88,1 % ; 40 j.) ; Vendeur en produits utilitaires, outillage (85,9 % ; 35,2 j.) ; Opérateur call-center (81,1 % ; 45,1 j.) ; Délégué commercial en biens d'équipement professionnels (77,6 % ; 33,3 j.), en biens intermédiaires (71,4 % ; 39,8 j.), en services auprès des entreprises (80,4 % ; 41,5 j.), en biens de consommation auprès des entreprises (80,0 % ; 33,2 j.) ; Vendeur à domicile (68,2 % ; 38,6 j.) ; Opticien (85,7 % ; 46,7 j.) ; Ouvrier des travaux publics : voiriste, paveur (n.d.) ; Monteur en structures en bois (n.d.) ; Couvreur (n.d.) ; Électricien du bâtiment et des travaux publics (n.d.) ; Installateur, monteur en sanitaire et chauffage, climatisation, frigoriste (n.d.) ; Poseur de châssis (82,9 % ; 34,5 j.) ; Monteur de cuisines, cloisons, faux-plafonds (82,8 % ; 31,4 j.) ; Carreleur (n.d.) ; Conducteur d'engins de chantier (n.d.) ; Chaudronnier-tôlier (n.d.) ; Technicien en systèmes d'usinage (métal) (87,1 % ; 36,1 j.) ; Tuyauteur industriel (n.d.) ; Soudeur (78,2 % ; 37,4 j.) ; Mécanicien de maintenance (79,4 % ; 40,7 j.) ; Mécanicien en génie civil, agricole (83,3 % ; 46,5 j.) ; mécanicien automobile ou de poids lourd, technicien MDA (85,2 % ; 38,6 j.) ; Carrossier (n.d.) ; Électromécanicien (87,2 % ; 50,9 j.) ; Boulanger (84,9 % ; 32,2 j.) ; Pâtissier (68,5 % ; 34,7 j.) ; Boucher (88,7 % ; 39,0 j.) ; Menuisier (n.d.) ; Dessinateur en mécanique (75,8 % ; 48,2 j.) ; Technicien d'installation de matériels électriques, électroniques, électromécaniques ou de télécom (85,3 % ; 38,1 j.) ; Technicien automatique (85,7 % ; 49,9 j.) ; Technicien chauffagiste, Technicien frigoriste (78,6 % ; 44,9 j.) ; Technicien de maintenance en électronique (90,0 % ; 39,0 j.) ; Dessinateur de la construction (82,6 % ; 44,3 j.) ; Chef de chantier, d'équipe de la construction (82,2 % ; 41,3) ; Conducteur de travaux (86,0 % ; 42,6 j.).

(FOREM, 2016)

CPEPE: Variables disponibles

Enseignement secondaire

- Caract. individuelles : sexe, âge, lieu de résidence, nationalité, ...
- Enseignement suivi : type, forme, année d'étude, orientation, ...
- Résultats : diplôme

Enseignement supérieur

- Caract. individuelles : sexe, âge, Lieu de résidence, nationalité,
- Enseignement : type, catégorie, niveau, année d'étude, domaine
- Résultats : résultats obtenus (SHU) et diplôme
- Parcours antérieur: titre d'accès, Type de secondaire suivi

Formation en alternance (en construction)

- Caract. individuelles : sexe, âge, lieu de résidence, nationalité
- Formation suivie: type de formation, type de cours, catégorie, profession, durée, ...
- Résultats : certificat

Formation professionnelle continue (en construction)

- Caract. individuelles : sexe, âge, lieu de résidence, nationalité, niveau d'éducation
- Formation suivie : catégorie, domaine, profession, durée, ...
- Résultats : certificat

DWH BCSS

- Caract. individuelles et familiales : sexe, âge, lieu de résidence, nationalité, origine nationale, position dans le ménage, taille du ménage, nb d'enfants, nb de travailleurs du ménage ...
- Situation sur le marché du travail (**par trimestre**): position socio-économique, nb d'emplois occupés à la fin et au cours du trimestre, ...
- Caractéristiques de l'emploi principal: type d'employeur (privé/public), secteur d'activité, taille de l'entreprise, ...



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI

HAINAUT SUD



Caserne Trésignies
Avenue Général Michel 1E bte 7
6000 Charleroi



ibefe-hs@forem.be



071/29.50.21

MERCI



[Instancebassin-hainautsud.be](https://instancebassin-hainautsud.be)



Facebook



LinkedIn