

Octobre 2025

Recherche d'emploi et métiers en tension: entre ouverture et réserve

Enquête qualitative et quantitative menée
pour le FOREM

Pr. Marc Zune

En collaboration avec J. Dedonder et A. Buckens
(Iacchos Hub, UCLouvain)

Remerciements

Nous tenons tout particulièrement à remercier l'ensemble des membres du comité d'accompagnement de cette étude qui ont permis la réalisation. Merci également aux personnes qui ont facilité l'accès aux chercheurs d'emploi interviewés, que ce soit sous la forme d'entretiens individuels ou de focus groups. Merci aux équipes de support du Iacchos Hub de l'UCLouvain pour l'aide à la passation et à l'analyse du questionnaire. Notre reconnaissance va également aux répondants qui ont consacré du temps à répondre à nos demandes d'entretiens et à compléter le questionnaire.

Le fait que des métiers soient identifiés comme étant en tension ou en pénurie ne conduit pas un attrait automatique de ceux-ci pour les chercheurs d'emploi. L'enquête conduite auprès des chercheurs d'emploi du FOREM, tant de manière qualitative (n=54 interviews et participations aux focus groups) et quantitative (n=2076 réponses directement exploitables (3182 réponses complètes, soit 7,07% de taux de réponse)) montre que les répondants sont à la fois ouverts au fait de considérer dans leur recherche d'emploi ou actions de formation les métiers en pénurie mais également globalement critiques et réservés quant à la qualité des emplois qui pourraient en découler. L'enquête a permis de mettre en évidence plusieurs facteurs qui jouent dans cette appréciation et dans les actions concrètes mises en œuvre par les demandeurs d'emploi, que ce soit sur le versant des perceptions des métiers en pénurie, des rapports à la formation, et des types d'accompagnement.

- a. La connaissance de la liste annuelle des métiers en tension publiée par le FOREM est assez répandue (74,4%), avec cependant une sous-représentation de certains groupes : les jeunes, les moins qualifiés, les personnes éloignées de l'emploi, les personnes ne bénéficiant pas d'un accompagnement rapproché (réfèrent FOREM, Cellule de reconversion, Coup de Boost). On peut en conclure que cette information circule mieux parmi les profils plus diplômés, insérés ou accompagnés et moins bien parmi les publics jeunes, précaires ou en difficulté d'orientation.
- b. On note une perception favorable aux métiers en pénurie sur le versant des opportunités d'emploi qu'ils représentent, tempérée par une perception plus critique concernant le fait qu'il puisse s'agir de « bons emplois ». Les jeunes et les moins qualifiés, de même que les répondants subissant le plus les effets des politiques de dégressivité et concernées par rapport à la limitation dans le temps à venir du bénéfice des allocations de chômage sont les plus mitigés à ce propos. La catégorie de diplômés du secondaire supérieur et d'âge moyen (30-50 ans) est particulièrement sensible à cette tension entre opportunité et critique de la qualité de l'emploi car elle est la plus concernée par des démarches de reconversion professionnelle par la formation.
- c. Les chercheurs d'emploi plus qualifiés, âgés de 30 à 39 ans, souvent issus de trajectoires en CDI et engagés dans des dynamiques de formation ou de reconversion, se distinguent par un intérêt marqué pour une meilleure information concernant les métiers en tension/pénurie et un soutien accru dans leurs démarches de formation/reconversion. Dans le même temps ils expriment des attentes fortes en matière de qualité de l'emploi et un intérêt à préserver une certaine autonomie dans le choix de leur orientation professionnelle. Ils expriment également une demande de soutien financier en cas de formation qui apparaît plus comme une forme de reconnaissance et de sécurisation de la mobilité choisie qu'une revendication de « filet social », ainsi que la garantie que les débouchés soient de qualité et fiables.
- d. Les plus jeunes et les plus âgés, les personnes les plus touchées par la dégressivité, plus découragées face à la recherche d'emploi sont tout autant en demande de plus d'informations, mais cultivent un avis plus critique à l'égard du discours institutionnel sur les métiers en pénurie. Ces répondants sont en attente d'informations sur les métiers en pénurie tout en exprimant un besoin de reconnaissance des limites réelles de ces opportunités. Elles manifestent une demande de règles du jeu claires concernant la sécurisation des parcours de formation (notamment en termes de maintien des droits) et quant aux issues réelles en matière de garantie d'emploi. qu'une action publique visant à baisser la sélectivité et l'augmentation des conditions d'emploi et de travail.

- e. Pour les personnes qui étaient en formation quand elles ont répondu à l'enquête, on peut noter que les principaux motifs évoqués sont le fait que la formation permet une reconversion vers un métier qui correspond mieux aux aspirations et motivations personnelles (33%), ou qui vient compléter des compétences actuelles (26,8%). L'argument suivant lequel la formation permet de se reconvertir dans un secteur porteur d'emploi arrive en troisième position (18,6%). Les personnes non-intéressées par un engagement en formation mettent en évidence deux raisons : une attitude d'autonomie et désengagement vis-à-vis du système et/ou l'existence d'obstacles structurels ou biographiques empêchant la formation. Enfin, pour les personnes qui ont terminé une formation récemment, on note qu'elles font état d'un effet de remobilisation et d'élargissement des horizons, mais aussi d'un impact limité sur l'obtention de nouvelles opportunités d'emploi. Ce constat est tout aussi présent si la formation était censée conduire à un métier en pénurie.
- f. Le type d'accompagnement influence fortement les variables analysées. Le contraste est important entre les répondants ayant bénéficié d'un accompagnement rapproché (de type cellule de reconversion, Coup de Boost, suivi par un référent du FOREM) comparativement aux répondants qui n'ont pas de suivi particulier, en termes d'efficacité perçue. Ainsi les répondants provenant des dispositifs Coup de Boost et les Cellules de reconversion se distinguent très nettement en termes de remobilisation et d'intérêt développé pour les métiers en pénurie. L'accompagnement par un conseiller-référent présente des résultats positifs mais moins marqués. Et les personnes sans accompagnement spécifique affichent des taux d'accord nettement plus faibles sur les différents items.

Au final, cette enquête montre des variations sociologiques importantes concernant le positionnement général des chercheurs d'emploi par rapport aux métiers en tension et en pénurie. Tout à la fois intéressés et critiques, ceux-ci intègrent l'information suivant laquelle des métiers sont en tension suivant leur parcours, situations de vie et capacités de projection, cherchant autant un emploi qu'un devenir professionnel qui leur correspond. L'absence de garantie concernant les emplois (que ce soit en termes de condition d'emploi, de travail, de pénibilité) mais également des trajets de reconversion pouvant y mener (dégressivité pendant la période de formation qui repousse naturellement le moment de la recherche d'emploi, craintes concernant la limitation à venir du bénéfice des allocations de chômage) sont des facteurs qui freinent l'intérêt pour une réorientation vers ces métiers. Et ce d'autant plus que les catégories d'âge et de qualification qui s'y intéressent (30-50 ans, diplômés du secondaire, anciennement salariés) prennent un risque conséquent en cas de pari de reconversion vers ces métiers.

Recommandations

Etant donné ces constats, les recommandations qui ressortent de notre enquête sont les suivantes :

1. Améliorer l'information
 - 1.1 Rendre l'information relative aux métiers en pénurie plus claire, plus transparente étant donné sa centralité dans les politiques d'emploi.
 - 1.2 Mettre en place des mécanismes qui permettent d'intégrer des appréciations critiques des chercheurs d'emploi afin de rendre l'information « réaliste » en ce qui concerne les métiers en pénurie.
 - 1.3 S'assurer que les dispositifs d'information sur les métiers au sens large sont ajustés face aux demandes et préoccupations concrètes des CE.

2. Agir sur la sécurisation des parcours de formation
 - 2.1 Une contradiction est manifeste entre l'incitation à s'engager dans des parcours de formation et les évolutions de la politique de gestion du chômage (dégressivité et limitation). Des réponses devront être apportées aux CE à cet égard car l'incompréhension est fortement partagée.
 - 2.2 Développer la confiance dans le fait que la formation conduit bien à de nouvelles opportunités d'emploi pour les apprenants.
3. Favoriser l'accompagnement personnalisé
 - 3.1 Les résultats montrent l'influence des dispositifs d'accompagnement rapprochés tels CB et CR sur la satisfaction générale mais aussi sur la considération vers les métiers en pénurie.
 - 3.2 L'arrêt de ceux-ci pourrait priver le FOREM de dispositifs favorables à l'appropriation concrète des opportunités d'emploi dans les projets professionnels des CE en demande d'(ré-)orientation.
4. Conduire les employeurs à rendre compte de leur sélectivité
 - 4.1 Le maintien d'une forte sélectivité et de conditions d'emploi et de travail peu favorables dans des métiers en pénurie apparaît comme illogique pour les répondants, ce qui peut conduire à une défiance vis-à-vis du constat même de pénurie ou conduire à un découragement.
 - 4.2 Des mécanismes qui demanderaient aux employeurs de rendre compte des raisons de leur sélectivité permettrait de pointer les excès et de rendre confiance aux initiatives de formation et de recherche d'emploi dans ces métiers.
5. Poursuivre le travail d'analyse
 - 5.1 L'analyse de l'évolution du comportement de recherche d'emploi et de rapport à la formation risque d'évoluer fortement avec la mise en œuvre de la limitation dans le temps du bénéfice des allocations de chômage. Le suivi de l'effet de cette réforme sur l'occupation de métiers en pénurie est préconisé.
 - 5.2 L'évaluation des dispositifs jouant un rôle dans l'orientation, l'accompagnement ou la formation vers les métiers en pénurie (Coup de Boost, Cellules de reconversion, Coup de poing pénuries, Jobdays, etc.) doit pouvoir être conduite afin d'apprécier leurs effets, apports et limites et transversaliser davantage les bonnes pratiques.

1.	INTRODUCTION	8
1.1	Du constat scientifique à la mise en œuvre de politiques publiques : la progressive intégration des situations de pénuries dans les politiques de l'emploi	8
1.2	Du vécu du chômage à l'analyse des attentes professionnelles des chercheurs d'emploi	10
1.3	La connaissance par les chercheurs d'emploi du fonctionnement du marché du travail	11
1.4	Les réorientations comme prisme d'analyse des attentes professionnelles.....	12
2.	DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE.....	14
2.1	Entretiens exploratoires	14
2.2	Focus groups.....	15
2.3	Questionnaire.....	16
3.	ANALYSE DES ENTRETIENS ET DES FOCUS GROUPS	17
3.1	Les jeunes inscrits dans le dispositif Coup de Boost	17
3.1.1.	Analyse des entretiens individuels.....	17
3.1.2.	Extension au travers des focus groups	18
3.1.3.	Analyse intermédiaire.....	20
3.2	Les chômeurs victimes de licenciements collectifs et inscrits dans des cellules de reconversion ..	21
3.2.1.	Analyse des entretiens individuels.....	21
3.2.2.	Extension au travers des focus groups	24
3.2.3.	Analyse intermédiaire.....	27
3.3	Les chômeurs non accompagnés par des dispositifs spécifiques.....	28
3.3.1.	Analyse des entretiens individuels.....	28
3.3.2.	Analyse intermédiaire.....	31
3.4	Conclusion de l'approche qualitative	32
4.	ANALYSE DES RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE.....	34
4.1	Construction des variables sous étude.....	34
4.1.1.	Identification des jeux de variables	34
4.1.2.	Questions de recherche et hypothèses sous-jacentes	35
4.1.2.1.	Questions de recherche	35
4.1.2.2.	Hypothèses explicatives	35
4.1.3.	Echantillon	36
4.2	Question 1 : Comment les chercheurs d'emploi se situent-ils par rapport aux métiers en pénurie ?	40
4.2.1.	La connaissance de la liste des métiers en pénurie établie annuellement par le FOREM	40
4.2.1.1.	Tris à plat	40
4.2.1.2.	Analyse des variables explicatives.....	41
4.2.1.3.	Analyse intermédiaire.....	44
4.2.2.	La perception des métiers en pénurie	46

4.2.2.1.	Tris à plat	46
4.2.2.2.	Analyse des variables explicatives	48
4.2.2.3.	Analyse intermédiaire.....	56
4.2.3.	Les actions préconisées par les répondants par rapport aux métiers en pénurie.....	57
4.2.3.1.	Tris à plat	57
4.2.3.2.	Analyse des variables explicatives	58
4.2.3.2.1.	Items relevant du domaine de l'information et de l'orientation	59
4.2.3.2.2.	Items relevant du domaine des facteurs financiers en lien avec la formation vers les métiers en pénurie	63
4.2.3.2.3.	Items relevant du domaine du rapport à l'emploi en fin de formation	67
4.2.3.3.	Analyse intermédiaire.....	73
4.2.4.	Que pensent les chercheurs d'emploi à l'idée d'exercer personnellement un métier en pénurie ?	75
4.2.4.1.	Tris à plat	75
4.2.4.2.	Analyse des variables explicatives	76
4.2.4.3.	Analyse intermédiaire.....	84
4.2.5.	Conclusion de la question 1	84
4.3	Question 2 : Les chercheurs d'emploi sont-ils prêts à s'orienter vers des formations conduisant à des métiers en pénurie ?	87
4.3.1.	Présentation des résultats.....	87
4.3.2.	Conclusion de la question 2	90
4.4	Question 3: Le type d'accompagnement dans la recherche d'emploi influence-t-il une orientation vers les métiers en pénurie ?	92
4.4.1.	Présentation des résultats.....	92
4.4.2.	Conclusion de la question 3	93
5.	CONCLUSION GÉNÉRALE.....	95
6.	BIBLIOGRAPHIE	97
7.	ANNEXES	99
7.1	Annexe 1 : Grilles d'entretiens	99
7.1.1.	Coup de Boost.....	99
7.1.2.	Cellules de reconversion	103
7.1.3.	Chercheurs d'emploi « en général ».....	107
7.1.4.	Grille d'entretien Focus groups.....	111
7.2	Annexe 2. Construction des variables et du plan d'analyse.	114
7.2.1.	Présentation du questionnaire et des variables sous étude	114
7.2.2.	Questions de recherche et hypothèses sous-jacentes	116
7.3	Annexe 3 : analyse des réponses qualitatives relatives à l'avis relatif à l'évolution de la politique de gestion du chômage.	118
7.3.1.	Méthodologie	118
7.3.2.	Résultats.....	119
7.3.2.1.	Identification de classes de discours	119
7.3.2.2.	Analyse factorielle des correspondances (AFC).....	120
7.4	Annexe 4 : questionnaire.	122

1. Introduction¹

1.1 Du constat scientifique à la mise en œuvre de politiques publiques : la progressive intégration des situations de pénuries dans les politiques de l'emploi

La revendication de situations de pénuries de main d'œuvre préjudiciables au développement économique a depuis longtemps été exprimée par les fédérations patronales de secteurs très variés. La résurgence actuelle des revendications de pénuries date du tournant des années 2000. Initié par le secteur technologique, ces revendications se sont étendues à de multiples secteurs au point de faire de la question des pénuries de main d'œuvre une clé d'analyse fondamentale des dysfonctionnements actuels du marché du travail (Zune, 2014).

Dans les années de plein emploi (p.ex. dans les années 60) lors desquelles le chômage est réduit au taux frictionnel, les situations de pénuries conduisent les politiques publiques de l'emploi à se concentrer sur l'accroissement de la participation au marché du travail et à la mobilisation des ressources disponibles : politiques migratoires visant les qualifications raréfiées, incitations des populations à l'activité (étudiants, retraités, femmes, etc.), mesures d'aménagement du temps de travail, fiscalité plus favorable au travail, incitation aux reconversions professionnelles rapides, etc. Dans les périodes où les situations de pénuries co-existent avec des taux de chômage structurel élevé, les réponses habituelles se concentrent sur la réduction du désajustement entre offre et demande et la réduction de freins structurels : ajustement des référentiels de compétence aux besoins du marché du travail, incitations à la mobilité géographique, subsides à l'emploi de chômeurs pour les employeurs, réformes du droit du travail, politiques actives de responsabilisation à l'endroit des chercheurs d'emploi, etc. C'est le contexte actuel, marqué par une croissance du volume de l'emploi et par des mesures accrues de flexibilité, qu'il faut comprendre la place qu'occupent la catégorie des métiers en pénurie dans les politiques de l'emploi.

L'estimation des situations de pénuries de main d'œuvre a fait l'objet de nombreux travaux, car les économistes du travail ont, depuis longtemps, mis en évidence les problèmes méthodologiques de mesure d'une pénurie. En première analyse, la définition d'une pénurie semble simple : celle-ci apparaît lorsque la demande de travail des entreprises est supérieure à l'offre provenant des individus, à un niveau salarial donné, ou, plus précisément, aux conditions de postes de mêmes types et qualités (Arrow et Capron, 1959, p. 301). F. Green et D. Ashton (1992) distinguent, à cet effet, différents types de situations. Une première situation postule qu'une pénurie de membres d'une certaine profession apparaît dès que le nombre de travailleurs disponibles est inférieur au nombre prévu, tel que défini à partir de critères sociaux (ex. : nombre de médecins par milliers d'habitants, nombre d'enseignants par enfants, etc.). Une deuxième situation apparaît lorsque la demande de travail des entreprises est supérieure à l'offre de main-d'œuvre pour un salaire donné. Enfin, une troisième situation, appelée « dynamique », et la plus vraisemblable, se présente lorsque le nombre de travailleurs disponibles s'accroît moins rapidement que le nombre demandé dans un passé récent. Cependant, au-delà des considérations de nombre, le terme de pénurie peut également exprimer des déficits de compétences (indépendamment de la présence en nombre de

¹ Cette étude a été réalisée en réponse au marché public portant référence DMP2400758/HNDLSL/ENQUETE METIERS EN TENSION.

professionnels) ou de « bons » travailleurs, ceux dont les attitudes et comportements face à l'emploi répondent aux attentes des employeurs, en surplus des compétences professionnelles stricto-sensu (Green, Machin et Wilkinson, 1998). Ainsi en est-il de travailleurs choisissant de s'installer comme indépendants (ex. dans le secteur de la construction, des soins infirmiers, etc.) : la compétence reste disponible sur un marché du travail donné mais grève la disponibilité à l'engagement en tant que salarié.

L'approche développée par B. Barnow et al., (1998), aux États-Unis, est intéressante à relever. S'appuyant sur M. Cohen (1995) et J. Trutko et al. (1993), les auteurs ont mis en évidence que mesurer une pénurie sur le marché du travail ne consistait pas uniquement à comparer des estimations de créations d'emplois rapportées aux estimations du nombre de diplômés à venir, mais bien à utiliser une multitude d'indicateurs qui, en s'agrégeant et en se recoupant, pouvaient mener à des indices d'éventuelles tensions. Ils se basent ainsi sur de nombreux travaux théoriques réalisés depuis plusieurs décennies, soulignant que la pénurie est loin d'être une situation inédite (cf. également Causer et Jones, 1993 ; Brady, 1990 ; Veneri, 1999, Richardson, 2007).

Dans l'esprit de ces travaux, le FOREM s'est doté d'une expertise interne progressivement constituée afin de renseigner et objectiver au mieux les besoins de main d'œuvre non rencontrés par les employeurs. Les travaux de B. Van Haepelen à l'IWEPS ont permis, dès 2005, de fixer les termes d'appréciation des situations de tension sur le marché du travail, distinguant notamment les causes frictionnelles, structurelles ou conjoncturelles. Le travail de fixation de critères de caractère pénurique s'est ensuite affiné, au gré des analyses et des possibilités d'approfondissement les résultats, jusqu'à proposer une méthodologie qui repose actuellement sur une analyse chiffrée raisonnée par des avis d'experts. Ce travail conduit à l'édition d'un rapport annuel par le FOREM. La dernière liste des métiers considérés comme étant en pénurie ou en fonctions critiques a été communiquée le 2 juillet 2025. La liste compte 146 fonctions critiques dont 82 en pénurie de main d'œuvre². La fluctuation des métiers répertoriés dans cette liste annuelle comporte des constantes à travers de le temps (par exemple le secteur de la construction et de l'industrie sont particulièrement représentés) et des variations annuelles. Ainsi, par rapport à la liste établie en 2024, 26 métiers sont à présent considérés comme étant en tension ou en pénurie, et 42 (dont 28 en pénurie) sont sortis de la liste.

L'identification de situations de pénuries de main d'œuvre est un outil important d'aide à l'orientation des chercheurs d'emploi et d'organisation de la formation professionnelle, mais également de régulation des filières de migration. Chaque convention de mesure présente cependant des forces et limites, étant donné la nature de l'information disponible et la fixation des critères discriminant des états de normalité et de criticité des marchés du travail. Ainsi, les agences d'interim établissent leurs baromètres des *talent shortages* sur base des flux d'offre et de demande propres à leur secteur (présupposant que les flux du travail intérimaire sont un marqueur des évolutions générales des marchés du travail), les fédérations sectorielles sondent un échantillon de leurs membres quant aux difficultés de recrutement rencontrées et extrapolent les résultats à l'échelle d'un secteur entier (avec le risque de gommer ainsi des différences en termes de stratégies et de succès en matière de recrutement), les services publics de l'emploi apprécient les états du marché du travail à partir de leurs indices de criticité mesurées essentiellement en termes de délai moyen d'appariement, etc. Certaines mesures se combinent. Ainsi les enquêtes des fédérations

² Les métiers ou fonctions sont considérées comme « critiques » lorsque les employeurs indiquent des difficultés pour pourvoir les postes vacants. Alors que les métiers ou fonctions considérées comme étant « en pénurie » reflètent des situations où la réserve de main d'œuvre inscrite au Forem (les chercheurs d'emploi inoccupés) est insuffisante pour satisfaire à l'ensemble des opportunités d'emploi connues du Forem, suivant un indicateur de tension (moins de 15 chercheurs d'emploi pour 10 opportunités d'emploi positionnés sur ce métier) et un ajustement par des éléments probants apportés par des experts (cf. FOREM, 2025).

sectorielles alimentent l'enquête réalisée par le Forem auprès des experts externes et permettent aux fonds de formation d'émettre un avis sur la liste et d'en corriger certains traits en ajoutant des éléments probants.

L'analyse de situations de pénurie de main d'œuvre ne vise cependant pas uniquement des buts heuristiques. L'analyse se double souvent de préconisations politiques visant à dégager des pistes d'action afin de réduire les écarts entre la demande de travail. L'instrumentation des politiques publiques en matière de formation et d'emploi a ainsi intégré, quelques fois avec des précautions critiques, l'état pénurie de certains marchés du travail comme motif d'orientation des actions des parties-prenantes, tels que les conseillers à l'emploi, les dispositifs de formation professionnelle, mais aussi les chercheurs d'emploi eux-mêmes conduits, avec des jeux d'incitation et de contraintes variables, à s'orienter vers des métiers en pénurie à mesure que leurs durées de chômage s'allongent.

Ce tournant des politiques publiques d'emploi nécessite par conséquent une connaissance renouvelée des stratégies mises en œuvre par les chercheurs d'emploi pour s'extraire du chômage. Le baromètre du FOREM portant sur les *Parcours des chercheurs d'emploi ayant terminé en 2023 une formation liée à un métier dit critique (dont ceux en pénurie de main d'œuvre)* (vague 4, 2025) montre ainsi une efficacité manifeste des formations conduisant aux métiers en pénurie, avec des taux d'insertion dans les 12 mois plus élevés que la moyenne, surtout si les formations sont accompagnées de stages. Ces taux masquent cependant de profondes disparités entre secteurs : l'insertion rapide représente 40% des situations, mais l'insertion rapide et durable ne représente que 10% des sortants de formation par exemple (insertion endéans les 15 jours de fin de formation et sur pratiquement l'ensemble de la période des 12 mois). Mais il reste encore à mieux comprendre les déterminants de l'inscription dans ces formations ciblées sur les métiers en pénurie, et le rapport à l'orientation sur le marché du travail par les chercheurs d'emploi.

1.2 Du vécu du chômage à l'analyse des attentes professionnelles des chercheurs d'emploi

La façon dont les chômeurs réagissent à la perte de leur emploi et font face à la dévalorisation qui en résulte fait l'objet de très nombreux travaux depuis plus d'un siècle à présent. Depuis les recherches pionnières menées dans les années 1920 par Paul Lazarsfeld et son équipe (Jahoda et al., 1972), une solide tradition de recherche a mis en lumière les divers effets de privation du chômage, récemment conceptualisés comme un « processus global de perte » (Sage, 2018, p. 1048).

Pour bon nombre de chercheurs en sciences sociales, cette importante tradition a besoin d'être enrichie, en se concentrant moins sur les aspects de privation induits par le chômage et davantage sur *les attentes professionnelles*. La compréhension de la signification du chômage gagne en effet à être également explorée en lien avec les attentes des personnes qui cherchent à quitter ce statut dévalorisé, plutôt que de se concentrer principalement (en référence à des trajectoires passées) sur la manière dont la situation de chômage est apparue dans leurs existences. Car le chômage génère des incertitudes quant à ses conditions de sortie, aux qualités des situations recherchées et aux possibilités de retravailler. La recherche d'emploi (et ses difficultés) conduit à ajuster les attentes professionnelles – et ces réévaluations prennent de l'importance à mesure que la durée du chômage s'allonge – (Lindsay, 2010), pouvant également conduire à des effets de découragement et de retrait (Demazière et Zune, 2019).

Demazière et Zune (2021) conceptualisent ces attentes professionnelles sous le terme de « travail accessible », pour rendre compte du large éventail de situations et de formes d'activités considérées

comme des options de sortie du chômage, ainsi que le fait que ces projections sont encadrées par un sens des limites (ou un réalisme) forgé au cours de l'expérience sociale du chômage.

En ce sens, cette manière d'analyser le chômage au travers des activités de recherche d'emploi peut s'apparenter à celle développée par l'économie du travail et certains principes de la *job search theory* qui postule que la rencontre entre offre et demande se déroule sur un marché à l'information imparfaite. Le développement d'attentes du côté de l'offre et de la demande se confronte ainsi à la réalité de l'expérience des rencontres, et conduit à des révisions des critères en regard des opportunités et des possibilités de concrétisation. Du côté des chercheurs d'emploi, cette théorie repose sur l'hypothèse suivant laquelle les individus disposent d'informations imparfaites sur les emplois et les salaires et que le processus de recherche d'emploi est maillé de décisions dépendant essentiellement de deux critères : la fixation d'un salaire de réservation et la quantité d'efforts de recherche d'emploi.

Dans une perspective interactionniste, nous considérons que les chômeurs sont immergés dans des contextes à la fois incertains et ambigus, les projections professionnelles étant continuellement façonnées par les définitions et les significations de la situation et des événements rencontrés (Thomas, 1923 ; Blumer, 1969) et par la réinterprétation du passé dans le présent. Bien entendu, la recherche d'emploi ne peut faire abstraction d'une équation financière et d'un rapport coût/bénéfice des efforts de recherche d'emploi. Mais à l'inverse cependant du raisonnement économique, notre approche prend en considération une surface de considérations plus large que le gain économique, et intègre également l'idée que les attentes sont forgées par des interactions avec des « autrui significatifs » (Becker, 2004). C'est l'épaisseur de ce contexte et l'expérience concrète de la recherche d'emploi qui conduit à la formulation/révision des attentes professionnelles.

1.3 La connaissance par les chercheurs d'emploi du fonctionnement du marché du travail

Ce cadrage théorique nous permet de considérer que les chercheurs d'emploi, du fait de leurs expériences de contact « avec des employeurs, constituent également un poste d'observation intéressant pour comprendre les dynamiques à l'œuvre sur le marché du travail. Certes, leurs points de vue sont situés, et leur connaissance du marché du travail (des opportunités, demandes, attentes, etc.) sont imparfaites. Mais ce cheminement de la recherche d'emploi, c'est-à-dire les processus de révision des attentes, des stratégies de recherche d'emploi, d'évaluation des possibilités, mais également les processus de validation des raisonnements, des choix, des perceptions par les autrui significatifs reste à bien comprendre.

Nos travaux précédents nous ont permis de comprendre les raisonnements des chercheurs d'emploi de longue durée en matière de formes d'emploi privilégiées. Nous avons pu constater la prégnance, tout d'abord, de la forme de l'emploi salarié sécurisé (CDI, temps plein) qui fait reste la norme de référence. Mais lorsque cette norme ne peut être atteinte, lorsqu'elle est concurrencée par d'autres possibilités quantitativement plus importantes dans l'éventail des offres d'emplois (CDD, temps partiels, interim, etc.), les chercheurs d'emploi en arrivent à rechercher d'autres formes d'activité et des revenus. La notion de travail accessible devient alors « toutes les formes d'activités qui, d'une part, sont sources de revenu et supports de statut (non au sens juridique, mais au sens d'une existence sociale et d'une identité) et, d'autre part, sont considérées comme pertinentes par les chômeurs pour fonder leurs visions d'avenir » (Demazière et Zune, 2018). Ceci

peut conduire au retrait pur et simple du marché du travail, au maintien dans le salariat, ou l'exploration d'alternatives au salariat, qu'elles soient choisies volontairement ou par résignation.

Ces enquêtes ont permis de voir l'influence nette d'une série de ressources dans les possibilités d'envisager des projections d'avenir relativement maîtrisées, ou, à l'inverse, des situations de blocage, de contrainte, d'avenir jugé plus sombre. Les ressources biographiques sont importantes, notamment en tant que processus de remobilisation des expériences passées dans le présent et de constitution de soi par le travail. Les ressources relationnelles le sont tout autant, dans les processus de réseau et de validation par autrui des projections envisagées et des choix effectués. Ces ressources relationnelles peuvent venir de la sphère privée et amicale. Mais également des soutiens institutionnels sous la forme d'accompagnements qui leur sont procurés.

Cet angle d'analyse permet de comprendre les mutations de l'emploi – notamment le développement du travail atypique – au travers des processus par lesquels les chômeurs sont conduits à ajuster leurs aspirations et anticipations. Chercher à sortir du chômage suppose de s'engager dans des démarches de recherche d'emploi. Cela conduit, en outre, à estimer ses propres chances dans un cadre concurrentiel d'autant plus exacerbé que les niveaux de chômage sont élevés. Au-delà des chiffres statistiques des emplois et de statuts, ce sont donc les processus qui conduisent aux emplois que ce type de recherche permet de mettre au jour.

1.4 Les réorientations comme prisme d'analyse des attentes professionnelles

La réorientation des trajectoires vers de nouveaux secteurs renvoie à l'analyse des bifurcations professionnelles, autrement dit les moments de transition et de changement dans les carrières professionnelles (Denave, 2015), souvent provoquées par des événements imprévus, des crises, des changements de contexte économique ou social. Ces moments sont propices à la réévaluation de toute une série de régularités dans les parcours et conduisent à la reformulation significative d'un projet de vie en général, ou d'une facette de l'identité (par exemple professionnelle).

Ainsi l'expérience du chômage est potentiellement propice à ces changements de trajectoires, pouvant conduire à la réorientation vers de nouveaux secteurs d'activité, tels les métiers en tension ou en pénurie. Mais ces processus de réorientation ne sont pas nécessairement fluides, et parce qu'ils engagent généralement plus d'une dimension des facettes des vies personnelles et sociales, ces changements se font généralement au prix de transactions qui dépassent la seule question de l'accès à l'emploi qui serait davantage garanti dans des métiers réputés en tension.

On peut faire l'hypothèse que la projection dans un nouveau secteur est un processus maillé de différentes étapes : avoir l'attention attirée par une offre d'emploi en demande, estimer que cette cible est à considérer parmi l'éventail des possibles, analyser ses compétences en regard d'une première estimation des contenus de travail à réaliser, valider ce possible avec son entourage et tester leur approbation (familles, amis, anciens collègues, etc.), exprimer ce possible auprès de conseillers à l'emploi, s'engager dans une démarche de formation ou de recherche active dans ce secteur, jauger les offres en regard de critères (salaire, horaires, distance, spécificités sectorielles, collègues, etc.), se renseigner et se forger une opinion quant aux causes de criticité des emplois visés (ex. conditions de travail, d'emploi, pénibilité, exigences, etc.) et considérer qu'elles peuvent être minorisées, estimation des conséquences institutionnelles en cas d'obtention d'un emploi en tension ou d'abandon de cette cible, obtenir un emploi, s'y maintenir.

On le voit ces étapes cognitives passent par une articulation entre jugement personnel et rapport aux pairs. Le rôle des opérateurs de formation et d'accompagnement est ainsi crucial dans ce processus de définition du « travail accessible ». L'objet de l'enquête que nous proposons vise à avancer dans cette compréhension des catégories indigènes et des définitions de situation par les chômeurs pour mieux comprendre une série d'étapes de ce processus de reconversion professionnelle vers des métiers en tension en saisissant au mieux les processus cognitifs et relationnels qui se jouent, et plus particulièrement la place du FOREM et de ses partenaires dans ces séquences. La diversification des expériences à cet égard (de la réticence à considérer des emplois en tension à la réorientation définitive dans un métier en tension) permettra de voir la criticité des étapes du processus de réorientation à cet égard.

2. Dispositif méthodologique

Le dispositif méthodologique que nous avons mis en place repose sur la succession de trois dispositifs d'enquête : la réalisation d'entretiens auprès d'une variété de chercheurs d'emploi, l'organisation de focus groups, la passation d'un questionnaire auprès d'un large échantillon représentatif de chercheurs d'emplois inscrits au FOREM.

Pour réaliser cette enquête nous avons choisi d'emblée de distinguer quatre catégories de chercheurs d'emploi différenciés en fonction des dispositifs d'accompagnement dont ils bénéficient :

- L'accompagnement par les cellules de reconversion – pour les travailleurs victimes de licenciements collectifs.

Les cellules de reconversion sont des dispositifs concertés entre le FOREM, les partenaires sociaux et les employeurs, visant un accompagnement intensif et personnalisé des travailleurs licenciés vers une nouvelle insertion professionnelle, via bilans, formations et coaching, financés par le Fonds de reconversion. La durée de l'accompagnement varie entre 12 et 24 mois selon les profils et les besoins, et vise la sécurisation des transitions professionnelles.

- L'accompagnement par le dispositif Coup de Boost – pour les jeunes âgés de 18 à 29 ans à faible niveau de qualification.

Coup de Boost est un dispositif du FOREM combinant remobilisation, formation et expérience professionnelle, assuré par des opérateurs partenaires pour favoriser une insertion durable. L'accompagnement est d'une durée de 12 à 18 mois et centré sur la remobilisation personnelle et sociale, le coaching intensif, les bilans de compétence, l'orientation, la formation et les stages.

- L'accompagnement par un référent du FOREM.

L'accompagnement par un référent du FOREM offre un suivi personnalisé et continu pour chaque demandeur d'emploi, visant à définir, soutenir et concrétiser un projet professionnel via un référent unique mobilisant l'ensemble des outils et partenaires du service public wallon de l'emploi. Au travers d'entretiens réguliers, de bilans de compétences, il s'agit d'aider à la définition d'un projet professionnel réaliste et d'une démarche d'orientation, notamment vers la formation.

- L'absence d'accompagnement spécifique.

Les demandeurs d'emploi qui ne font pas l'objet d'un accompagnement spécifique composent une catégorie hétérogène : personnes proches de l'emploi, demandeurs d'emploi libres, à temps partiel, ou de longue durée.

2.1 Entretiens exploratoires

Une première phase d'enquête a consisté en la réalisation d'une série d'entretiens individuels avec des chercheurs d'emploi choisis en fonction des dispositifs d'accompagnement précités. Le plan d'échantillonnage a prévu une répartition géographique sur l'ensemble du territoire wallon, en fonction des dispositifs d'accompagnement :

Cellules de reconversion	Cellules Coup de boost	Chercheurs d'emploi accompagnés par le FOREM (avec référent ou non)
Châtelineau : 3 entretiens (F-F-F) Liège : 3 entretiens (F-F-F)	Marche en Fam. : 2 entretiens (H-F) Charleroi : 1 entretien (F) Mons : 1 entretien (H)	Namur (Loyers) : 4 entretiens (F-F-H-H) Nivelles : 2 entretiens (H-F)

Tableau 1 : Entretiens individuels réalisés en fonction des dispositifs d'accompagnement.

Les 17 entretiens ont été conduits entre le 16 décembre et le 20 février 2025, essentiellement sur base d'entretiens en présentiel et quelques fois, à la demande des interviewés, en distanciel, d'une durée comprise entre 40 minutes et 1h20. La parité a pu être respectée en général, sauf en ce qui concerne les entretiens individuels menés auprès des chercheurs d'emploi en cellule de reconversion, puisque seuls des entretiens avec des femmes ont pu être concrétisés.

Ces entretiens ont été réalisés à partir de listes de coordonnées de personnes pré-sélectionnées par des responsables d'entités du FOREM. La consigne de sélection que nous avons formulée était – outre la parité – que les personnes soient dans une recherche d'emploi active, présentant des facteurs d'employabilité susceptibles de les mettre dans une situation où l'expression d'un choix est possible (ni trop éloigné de l'emploi, ni trop proche d'une cible visée), et/ou ouvertes à une possible reconversion.

Les courriers d'annonce de l'enquête et les grilles d'entretien sont joints en annexe et ont été discutés en comité d'accompagnement.

2.2 Focus groups

Par la suite, nous avons organisé 5 focus groups en janvier-février 2025. L'objectif d'un focus group est d'approfondir une dimension d'analyse par la confrontation, le débat et l'émulation entre les participants.

Cellules de reconversion	Cellules Coup de boost
Châtelineau : 1 Focus group (2H-1F) Liège : 2 Focus groups (4H-1F / 3H-1F)	Marche en Fam. : 2 Focus groups (3H-3F / 1H-6F) Mons : 2 Focus groups (3H-1F / 5H-3F)

Tableau 2 : Nombre de focus groups (FG) réalisés selon les dispositifs d'accompagnement, et répartition par genre des participants.

Ces cinq focus groups, composés en tout de 21 hommes et 16 femmes ont fait suite aux entretiens individuels et ont permis d'approfondir les dimensions les plus pertinentes révélées par ceux-ci.

Il n'a pas été possible d'organiser des focus groups pour les chercheurs d'emploi accompagnés par le FOREM hors dispositifs CB et CR.

Les 17 entretiens et les 5 focus groups (n=37) ont permis de fixer les dimensions d'analyse les plus pertinentes pour l'élaboration d'un questionnaire afin de coupler à la phase qualitative de l'enquête une phase quantitative.

Le résultat de ces entretiens et focus groups sera exposé dans la première partie de notre analyse.

2.3 Questionnaire

Par la suite, un questionnaire en ligne a été administré au cours du mois d'avril 2005. Ce questionnaire a été diffusé en ligne (via Limesurvey) auprès d'un échantillon de 44000 chercheurs d'emploi inscrits au FOREM. Nous revenons plus tard sur l'ensemble des conditions méthodologiques qui ont accompagné cette enquête (cf. 4.1.3), mais notons d'ores et déjà que le taux de réponse, après deux relances, a été particulièrement élevé pour ce genre d'enquête (7,07%).

3. Analyse des entretiens et des focus groups

Pour cette analyse nous cherchons à comprendre ce qui ressort des lectures très individuelles des situations (préférences, choix, volontés, obstacles personnels, etc.) et des éléments de contexte qui peuvent favoriser ou défavoriser ces choix. En quelques sortes, nous nous inspirons d'une méthode classique d'analyse des trajectoires en sociologie qui consiste à croiser ce qui ressort de l'identité pour soi et de l'identité pour autrui (Dubar, 1991). L'identité *pour soi* renvoie à la construction de l'individu par son propre récit, mobilisant son histoire personnelle, ses expériences, ses engagements, ses valeurs. Elle correspond à la manière par laquelle l'individu se perçoit, se met en récit, au travers d'un travail réflexif qui relie passé, présent et projections d'avenir, en vue de constituer un fil rouge des événements traversés et des choix posés. L'identité *pour autrui*, renvoie quant à elle à l'identité sociale attribuée, à l'image de soi renvoyé par les autres, qu'il s'agisse de proches ou de catégories institutionnelles. L'identité pour autrui est une identité de classe et de catégories (âge, sexe, profession, origine, statut, etc.). Les institutions jouent un rôle puissant de façonnement de ces catégorisations par les interactions sociales qu'elles induisent et les normes qu'elles véhiculent et légitiment. C. Dubar précise que l'identité – singulièrement les identités professionnelles – se construisent dans un jeu de tension entre ces deux formes d'identité, l'individu devant articuler ce qu'il pense être (pour soi) avec ce que les autres pensent ce qu'il est (pour autrui) ou devrait être. Ainsi en est-il des possibilités de reconversion professionnelle qui, du fait de la bifurcation de trajectoire qu'une reconversion entraîne, reconfigure fortement ces deux polarités des identités.

3.1 Les jeunes inscrits dans le dispositif Coup de Boost

La jeunesse – encore plus lorsque les parcours sont marqués par des hésitations, des accidents et des bifurcations précoces – est un moment particulièrement important de construction de ces identités. En cherchant *leurs voies*, les jeunes sont en prise avec cette tension de construction individuelle de leurs préférences et d'estimation de la plausibilité de leurs conversion en projet de vie devant conduire à l'autonomie, ce qui inclut le fait de trouver sa place dans la sphère professionnelle.

3.1.1. Analyse des entretiens individuels

Les cas de Joffrey, Fabien et Betty témoignent de ces parcours. Joffrey s'est initialement engagé à l'armée mais l'a quittée en raison de difficultés relationnelles. Coach sportif en amateur, il aimerait en faire son métier mais butte sur l'absence de diplôme et sa crainte du statut d'indépendant qui est souvent demandé dans ce secteur. Fabien a arrêté son parcours scolaire alors qu'il suivait une filière professionnelle en soudure. Des difficultés relationnelles avec les enseignants, un décalage entre un enseignement trop théorique et son intérêt pour la pratique, ont conduit à l'arrêt de sa scolarité, en plein contexte de Covid. Il regrette cette période qui l'a laissé « sans rien faire », mais rêve à présent de coupler sa passion pour le vélo et la soudure en développant sa propre marque de cadres de vélos. Betty a occupé un emploi de vendeuse dans une chaîne discount, mais a arrêté au bout de trois ans à cause d'expériences de racisme de la part des clients et du sentiment de déconsidération. Après discussion avec leurs coachs au sein des dispositifs Coup de Boost, ces trois jeunes s'engagent dans de nouvelles voies : formation en gardiennage pour Joffrey et poursuite de sa candidature à la police, exploration de plusieurs métiers à l'occasion de stage et aide à l'obtention du permis de conduire pour Fabien, orientation vers le métier d'éducatrice pour Betty.

Le fait que certains secteurs d'activité soient en pénurie est un élément présent dans les entretiens avec des interprétations et des perceptions variées. Joffrey sait que le secteur du gardiennage est porteur mais redoute les tests à l'entrée. Fabien sait que le métier de soudeur est très demandé, mais critique les conditions de travail très difficiles qu'il a déjà pu expérimenter par des stages et se voit mal se réorienter vers ce secteur, et que son projet de lancement d'une marque de cadre de vélos n'est pas réaliste dans l'immédiat ; Betty observe une réalité du marché du travail où les contrats précaires, les salaires peu élevés et les nécessités de survie financière démotivent les gens et conduisent à des abandons dès les premières difficultés rencontrées. Pour autant elle se définit comme volontaire et motivée, mais craint que sa valeur – que ses proches lui reconnaissent – ne soit pas perçue par des employeurs. Symbole de ses difficultés : elle conduit des engins agricoles et des véhicules depuis le plus jeune âge dans le cadre de la ferme familiale mais n'arrive pas à passer le permis théorique qui la bloque dans son parcours. Ce décalage entre ses capacités perçues et l'impossibilité de les faire reconnaître par des institutions ou des tiers structure son récit.

3.1.2. Extension au travers des focus groups

Les focus groups ont permis de poursuivre les premiers éléments d'analyses issus des entretiens exploratoires individuels. Le dispositif Coup de Boost s'adresse aux jeunes âgés entre 18 et 29 ans et qui sont en panne de projet professionnel et d'insertion clair, ce qui les range dans les situations dites de « NEET – Not in Education, Employment or Training ». Les 25 jeunes qui ont participé à ces focus groups témoignent de parcours sinueux, marqués par des remises en question fréquentes et une recherche active de leur "voie". Blandine a abandonné la psychologie à l'ULg et une formation d'assistante vétérinaire en raison de la méthode d'enseignement. Adrien n'avait "aucune idée de quoi faire" suite à des études qui ne lui convenaient pas. Une participante a arrêté des études d'éducateur spécialisé, d'autres ont essayé l'informatique, l'infographie, les langues, l'audiovisuel, sans succès. Plusieurs déplorent que leurs diplômes (par exemple, CESS ou diplômes secondaires) ne soient "jamais suffisants" pour le marché du travail. Quand ils ont eu des expériences de travail, celles-ci n'ont pas été plus concluantes jusqu'à présent. Isabelle a démissionné d'un poste dans le secteur nettoyage qui ne lui plaisait pas, et où elle se sentait mal traitée. D'autres ont fait de l'intérim dans des environnements désagréables (tri des déchets, travail à la chaîne) ou ont vécu des expériences d'emploi étudiantes décevantes. Des emplois comme technicien de surface, commis de cuisine ou magasinier ont été des passages transitoires sans implication durable.

A rebours de cette lecture relativement déficitaire de leurs parcours, les jeunes détaillent avec un certain engouement ce qui constituerait pour eux un métier qui serait fondé sur leurs passions. Ainsi nombre d'entre-eux valorisent la relation aux autres et se dirigent vers des métiers dans le secteur éducatif (auxiliaire de l'enfance, éducateur spécialisé), de l'animation (enfance, théâtre), l'assistance sociale, la psychologie, ou encore les métiers du bien-être. D'autres se projettent dans des métiers techniques (soudeur, montage de PC) ou en lien avec la nature (permaculture, horticulture). Ou encore dans des métiers créatifs : couture, artisanat, chant, graphisme.

On trouve ici la tension qu'il peut exister entre identité pour soi et identité pour autrui. Les métiers visés relèvent de la passion et de la projection idéalisée de soi dans un environnement professionnel vertueux. Mais les institutions et la réalité du marché du travail les incitent à considérer, dans l'immédiat, des « emplois alimentaires », autrement dit des emplois caractérisés par un manque d'intérêt pour le métier, qui fait que les conditions de travail physiquement difficiles, les horaires par trop flexibles et difficiles à anticiper, la faible reconnaissance sociale, des rémunérations faibles ou instables deviennent des critères réhabilitoires car non compensés par un intérêt intrinsèque dans les tâches réalisées. Les difficultés de concrétisation de leurs projets professionnels butent

ainsi selon eux sur un contexte peu propice à la reconnaissance de leurs capacités réelles ou de leurs potentiels, ou marqué par des rigidités. Ainsi en dehors du contexte de Coup de Boost, les interactions avec les conseillers du Forem sont souvent assez superficielles, les répondants ayant l'impression d'être « mis dans la même case », sommés de chercher des emplois sans intérêt, de ne plus pouvoir « être eux-mêmes », jusqu'à recevoir des conseils – qui sont perçus comme des injonctions – à changer leurs identités physiques (ex. remarques sur le maquillage ou des piercings) pour trouver de l'emploi. Aussi, malgré le contexte de pénurie de main d'œuvre, ils perçoivent les employeurs comme ayant des exigences trop élevées (en termes de diplôme et de l'expérience) et des réticences à les former, et craignent d'être pris en étau entre des qualifications trop basses vis-à-vis des diplômés du supérieur, et une mise en concurrence sur les emplois peu qualifiés avec le travail étudiant. Par exemple, Adrien, ayant suivi une formation de technicien en PC indique « à mon avis, c'est parce que moi, je ne suis que au niveau secondaire. Il y a certainement des gens qui sont de plus en plus bacheliers, qui passent avant toi. C'est ça qui bloque. En fait, c'est en pénurie, mais il faudrait un diplôme au-dessus. Je pense qu'il y a des gens qui sont de plus en plus bacheliers ». Et Anne défend ce sentiment de sur-exigence des employeurs avec l'exemple suivant : « Ils disent qu'ils cherchent, mais ils cherchent des trucs très spécifiques. Du coup, même si on dit qu'ils sont en recherche ils n'engagent pas quand même parce que tu n'as pas assez d'expérience à leur goût ou trop jeune. Je connais quelqu'un qui cherche du boulot. Il a fait une formation bibliothécaire. Il a passé après toutes les formations pour avoir eu le diplôme de commis et de restaurateur. Il se présente à un restaurant qu'il connaissait et on lui dit non on cherche un rôti-seur pas un commis. » Au final, le manque de diplôme ou de qualifications précises, l'exigence de permis de conduire, la complexité des démarches sont des facteurs de découragement perçus importants.

C'est à partir de ce cadre général que la question des métiers en pénurie est considérée : les jeunes sont conscients qu'une série de métiers sont en pénurie (sont cités les métiers les plus souvent emblématiques : chauffeurs poids lourds, enseignants, métiers de la construction et du secteur médical, horeca, soudeurs, gardiennage, informatique), mais la majorité de ces jeunes n'orientent pas leur choix professionnel en fonction de cette liste. Leur principal souci est, suite aux errances du passé, de faire le point d'abord sur un horizon professionnel qui leur correspond en se fixant des jalons qui leur permettront d'accéder à un projet défini personnellement. Dans l'opposition entre métier passion et travail alimentaire, il s'agit de concevoir un entre-deux réunissant les fonctions expressives et instrumentales du travail, soit une activité professionnelle faisable, un horizon d'emploi accessible.

Dans ce cadre, le dispositif d'accompagnement de Coup de Boost est plébiscité par tous les jeunes rencontrés. Face aux problèmes de confiance en soi, de stress lié à leurs situations bloquées, aux pressions ressenties lors des contacts avec les conseillers du Forem, aux discriminations, à l'incertitude face à l'avenir et la peur de « se planter » ou de « perdre du temps » en formation, Coup de Boost occupe un rôle pivot. Les jeunes apprécient particulièrement l'espace d'écoute et de non jugement, les aides à l'orientation qui sont personnalisées, les stages d'observation des métiers qui sont organisés « pour se rendre compte », les soutiens pour les démarches administratives et le financement des formations (notamment pour l'obtention du permis). Le dispositif leur apporte une satisfaction importante et une gratitude. Joffrey décrit les équipes comme "incroyables", "super sympas" et "des couteaux suisses" qui ont "beaucoup aidé" les jeunes. Adrien apprécie d'être "vraiment à l'écoute des gens", valorisé, et de ne pas se sentir "stressé, pas jugé", affirmant apprendre "dix fois plus ici" qu'à l'école. Betty se dit "contente chaque semaine d'y aller" et loue les formateurs "super géniaux" qui ont contribué à son développement personnel, notamment sa confiance en soi.

3.1.3. Analyse intermédiaire

En ce sens, deux modes d'orientation semblent s'opposer pour eux, reflétant deux approches différentes de l'insertion professionnelle :

1. l'une centrée sur des tests d'orientation (typiquement réalisés au préalable des entretiens avec des conseillers du FOREM) qui supposent une vision relativement claire de leurs projets professionnels et dont les résultats sont rapprochés des besoins du marché du travail. Les interactions se font au travers d'entretiens jugés assez asymétriques lors desquels ils regrettent le peu d'espace pour exprimer les difficultés rencontrées et leurs aspirations. Le cadrage quantitatif de la recherche d'emploi (l'envoi d'un nombre défini de CV par semaine) leur semble contribuer à leur découragement étant donné qu'ils se retrouvent à postuler pour des emplois pour lesquels ils ne se sentent pas compétents ou n'éprouvent pas d'intérêt. Cette logique d'intervention met l'accent sur l'employabilité et l'ajustement de l'individu aux emplois disponibles, notamment dans les métiers en pénurie ;
2. l'autre centrée sur un dispositif qui place le sens au cœur du processus ainsi qu'un horizon d'orientation vu au sens large, étant donné la position spécifique de ces jeunes dans leur parcours de vie (incluant des problématiques administratives, de gestion de budgets, de logement, de relations sociales, de confiance en soi, de rythme de vie, etc. à côté des questions de projection professionnelle). Les jeunes soulignent la « complicité » avec les conseillers de Coup de Boost, perçus comme « plus proches » et à l'écoute. Surtout ils se sentent pris au sérieux dans leurs projets idéalisés et c'est à partir de ces envies que des horizons plus concrets et accessibles sont imaginés, Coup de Boost permettant de « choisir ce qu'on veut faire » et « d'aimer son travail » et pas de « se sentir obligé de faire juste pour toucher quelque chose ». Cette logique d'intervention met l'accent sur le fait que le travail est une forme de réalisation de soi et qu'un projet professionnel doit partir des aspirations individuelles, des désirs, des valeurs, pour favoriser des trajectoires d'insertion durables et viser la motivation intrinsèque par le travail, avec un degré de confiance lié au sentiment d'agentivité.

On sait que ces deux approches contiennent en elles-mêmes des forces et des inconvénients. D'une part on peut objecter à la première logique une méconnaissance des aspirations individuelles, une pression institutionnelle pouvant conduire au désengagement de la recherche d'emploi et une faible prise en compte des inégalités structurelles. D'autre part, la logique plus holistique du coaching peut se trouver en déconnexion avec les logiques du marché du travail, donner l'illusion d'une construction individuelle de soi sans prise en compte des contraintes sociales, et d'attentes irréalistes face aux opportunités concrètes pouvant se présenter en regard des aspirations. Mais il est intéressant de voir que les dispositifs d'accompagnement conduisent donc à deux conceptions différentes des métiers en pénurie : des secteurs d'opportunités vers lesquels les chercheurs d'emploi devraient s'orienter et porteurs d'horizons professionnels ; des métiers vers lesquels des individus motivés pourraient trouver, en fonction de leurs individualités, des vecteurs de développement professionnel et personnel.

3.2 Les chômeurs victimes de licenciements collectifs et inscrits dans des cellules de reconversion

Les personnes victimes de licenciements collectifs que nous avons interviewées se trouvent dans une toute autre situation que les jeunes analysés au point précédent. Ces répondants étaient insérés, occupaient de bons emplois et des salaires stables. Le licenciement collectif a été unanimement ressenti comme un choc brutal, une rupture majeure dans leur trajectoire professionnelle – souvent inattendue malgré des signes avant-coueurs – et plus largement comme une remise en question de leurs modes de vie.

3.2.1. Analyse des entretiens individuels

Anna évoque « un choc qu'il a fallu avancer », Claire d'un « vide total ayant conduit à un burn out, plus l'envie de se lever, de manger, de faire quoi que ce soit, comme si j'étais en prison », Maddy d'un sentiment « d'être totalement livrée à moi-même », Claudia d'une « situation très, très, très, très compliquée », Christine n'allait « moralement pas bien du tout » et était « complètement perdue ... 32 ans là-bas vous imaginez ... », et Marie a subi « un coup dur, pas du tout évident à vivre ». Perte de repères, inquiétudes face à l'avenir, gestion de la perte financière à venir, incertitude statutaire et administrative sont autant d'états ressentis dans les temps entourant le licenciement, ce qui s'accompagne le plus souvent d'un sentiment d'injustice important. L'environnement familial et personnel est un facteur majeur d'amortissement du choc du licenciement, si celui-ci est suffisamment robuste et stable. A l'inverse, à l'instar de Maddy qui doit s'occuper de son mari gravement malade et de son fils qui ne trouve pas d'emploi, le sentiment d'isolement peut-être particulièrement vif.

C'est donc dans un contexte de déstabilisation qui a souvent débuté avant la date du licenciement effectif que les travailleurs arrivent en cellule de reconversion et que progressivement de nouvelles cibles professionnelles vont être fixées. Les personnes interviewées venaient d'être licenciées d'entreprises du secteur de la distribution et de la logistique. Toutes manifestent un profond désir de changement de secteur. Ainsi Anna considère que la vente est « en déclin partout » et n'est plus « du tout un métier sûr ». Claire ressent un « dégoût total » du commerce et de la grande distribution, qui est selon elle « un secteur déshumanisant où les travailleurs sont pris pour des moins que rien ». Maddy évoque les conditions de travail dégradées, le manque de respect et sa volonté de désormais « ne plus donner sans recevoir en retour ». Claudia qui était *visual merchandiser* avec beaucoup d'expérience fait l'amer constat que « les offres ne reconnaissent pas ma valeur », la ramenant sans cesse à un niveau inférieur, signe que le secteur est en déclin, comme l'indique l'extrait suivant :

« quand on se remet à regarder les offres d'emploi, on se rend compte que ça va être compliqué de retrouver ça [le même poste] en fait. Ça va être vraiment compliqué de retrouver ça. Je me dis, qu'est-ce que je fais ? J'ai l'expérience de fou. Ça va être facile. Mais donc, je vois une offre d'emploi de X. Et là, ils me disent, oui, OK, pas de souci. Oui, on est vraiment très intéressé par votre candidature. Mais nous, on propose six mois de formation. J'étais là en mode, je me suis dit non en fait, avec l'expérience que j'ai... redémarrer en formation... Mais chez Y (l'enseigne qui a fermé), ils n'arrêtaient pas de nous dire la Belgique, c'est le top des *Visual Merchandiser*. Voilà, par rapport à l'Europe, on est super bien classé dans ce domaine-là. Et là maintenant, on me dit 6 mois de

formation ? Enfin voilà, je l'ai mal pris en fait. Je n'avais pas envie, je n'avais vraiment plus envie. Je trouvais que je n'avais plus de preuves à faire dans ce métier-là en tout cas. Et je lui ai dit, vous savez quoi, non, en fait, non, je ne suis pas intéressée pour faire ça. Et donc du coup, oui, c'était compliqué parce que je devais me repositionner en fait et trouver quelque chose qui m'intéressait vraiment. »

Une nécessité de reconversion s'impose donc à elles, suivant des raisons et des ressorts très différents. Plusieurs interviewées ont entrepris de nouvelles formations afin de soutenir leurs projets de reconversion. C'est le cas de Anna qui voulait changer « complètement de métier » et a trouvé une voie de reconversion vers le milieu hospitalier via une formation en assistance logistique qu'elle a réussie « avec fierté ». Maddy se dirige aussi vers le monde médical, puisqu'elle a repris une formation d'aide-soignante, terminée à l'été 2025. Elle est confiante dans la possibilité de convertir la formation en emploi, ayant déjà eu des propositions via ses stages. Cependant elle indique tenir « fermement à un temps plein. Deux mi-temps à deux endroits c'est non. A mon âge, il n'y aura pas de discussion ». Au moment de l'entretien, Claire était encore sans emploi mais était confiante dans le fait de trouver un contrat de 30h une fois son TFE déposé. Claire s'est orientée vers l'intérim étant donné son besoin « impérieux de bouger » et de rester active pour ne pas « s'enfoncer ». Le relatif anonymat de l'intérim lui ayant permis de « ne pas avoir à expliquer mon passé » et à se « sentir comme une simple travailleuse ». Après avoir réussi une formation de cariste, elle a suivi une formation d'employée administrative et envisage de poursuivre une formation d'employée juridique. Elle travaille actuellement 2 jours par semaine en interim dans une entreprise de plats préparés, tout en aidant son frère indépendant dans sa gestion administrative (« mais là, c'est du bénévolat ») et cherche une fonction administrative dans cette entreprise où elle pourrait aussi valoriser ses compétences de cariste.

Dans d'autres cas, des emplois peuvent être trouvés sans obtenir de nouveaux diplômes, comme Christine qui s'est quant à elle inscrite à une formation d'aide familiale qu'elle a abandonné en raison d'un emploi retrouvé dans le secteur de la distribution. Mais après 6 mois d'une expérience négative elle a décidé de tourner la page définitivement et travaille actuellement dans une entreprise de transport de personnes à mobilité réduite. Ou encore, des reconversions peuvent également passer par une réactivation d'un diplôme ancien et d'un domaine de compétences resté en jachère jusque-là. C'est le cas de Claudia qui réactive un temps son diplôme d'éducatrice spécialisée et passe son permis de conduire, pour finalement obtenir une fonction d'accompagnement dans une cellule de reconversion.

Ces choix de reconversion hors du secteur de la distribution ont-ils été influencés par l'existence de la liste des métiers en pénurie ? Cette information a joué un rôle, surtout parce qu'elle est discutée par l'entremise des accompagnateurs de la cellule de reconversion qui font le travail de médiation entre les aspirations individuelles et les espoirs de conversion des reconversions de compétences en emplois.

Ainsi nous avons vu que Anna cherchait un secteur « sûr », raison pour laquelle elle a d'abord entamé une formation d'aide-soignante avant de se rendre compte que ce métier ne lui plaisait pas pour se diriger vers la formation d'assistante logistique en milieu hospitalier. Elle argumente comme ceci son choix :

« aide soignante, c'était 100% sûr que j'allais trouver un emploi car c'est en pénurie. Même si assistante en logistique n'est pas en pénurie, je suis confiante car c'est plus agréable et avec mon CV et mon expérience c'est sérieux ».

Ce choix a été mûri avec sa coach qui l'a informée de cette autre formation d'assistante logistique, en lui indiquant de choisir une fonction qui lui convenait avant tout. Elle précise ainsi « J'aime faire ce que j'aime mieux. Même ma coach, elle m'a dit : "fais ce que tu aimes bien" ».

Maddy a fait le même choix initial d'une formation d'aide-soignante, argumentant à la fois que « c'était toujours ce que j'avais voulu faire » et qu'en plus « on donne des aides pour que les gens fassent des formations dans les métiers en pénurie ». Elle a regretté cependant que la dégressivité³ s'applique quand même à son cas, alors que d'autres formations en sont préservées. Elle indique ainsi :

« Je suis à la fin de la dégressivité. Donc de 2500 que j'avais chez ZZ, j'ai 1100 euros. Mais on doit se déplacer pour aller en formation. On doit acheter notre matériel. Pour faire cette formation, on doit étudier. Il y a les transports en commun qu'on doit prendre ou la voiture. Il y a les parkings qui se payent toute la journée. Donc, on est livré à nous-mêmes. Donc, on pousse les gens à trouver du travail ou à suivre des formations ? Parce que la formation, dans mon métier à moi, je sais que je trouverai. Mais il y a plein de formations qui se font qui, au bout du compte, ne mènent à rien du tout. Donc on a perdu son temps ou on est engagé mais comme des minables ».

Claire a longtemps hésité entre plusieurs options de reconversion par la formation. Inscrite à une formation pour devenir chauffeur poids-lourd « car c'est un métier en pénurie », elle a trouvé cependant la séance d'information « décevante » car très dissuasive sur les conditions de travail. Puis elle a considéré une reprise d'étude pour devenir infirmière, métier aussi en pénurie, reliant cela à son expérience d'accompagnement de son mari malade, puis en se ravisant et choisissant finalement la formation de cariste et d'employée administrative. Elle est très reconnaissante des « personnes de la cellule qui étaient fort, fort, fort à l'écoute » et qui l'ont aidée à traverser une période difficile, alors qu'elle était « perdue face à mon cv qu'il fallait remodeler ». La liste des métiers en pénurie et les encouragements de sa coach lui ont permis de trouver sa voie parmi les options possibles.

La conseillère de Christine a joué également un rôle important dans son premier choix d'orientation vers une formation d'aide familiale, formation qu'elle n'a pas terminée pour occuper un emploi plus rapidement. A la réflexion Christine regrette de ne pas avoir suivi plus avant l'avis de sa coach car elle « aurait eu un diplôme supplémentaire » et potentiellement des opportunités supplémentaires ; l'entreprise de transport de personnes à mobilité réduite recherchant des aides familiales par ailleurs.

Enfin, pour Marie et Claudia, l'accompagnement en cellule de reconversion a également permis d'ouvrir fortement les horizons. Marie a discuté avec sa coach de « plein de métiers en pénurie ». Cette dernière la dirige vers une formation de soudeur, métier en pénurie que son compagnon lui avait déjà suggéré, mais après des tests et une formation plus générale permettant d'aborder plusieurs techniques d'ateliers, ses formateurs lui indiquent qu'elle est « douée en usinage » et lui confirment qu'il s'agit d'un métier « coup de poing pénurie » avec des garanties d'embauche. Elle indique ainsi avoir explicitement choisi ce métier parce qu'il était en pénurie et promettant des « contrats à la clé beaucoup plus facilement ». Pareil argument n'a cependant pas convaincu Claudia : si sa coach lui a permis de « se poser les bonnes questions » et l'a bien aidée à réfléchir à ce qu'elle était prête à faire en termes « notamment d'horaires et d'investissements », aucun des

³ Le système de dégressivité des allocations de chômage en Belgique prévoit une diminution progressive du montant perçu au fil du temps. L'hypothèse est que cette diminution peut conduire à une incitation au retour à l'emploi. L'allocation est initialement calculée à 65 % du salaire brut plafonné, puis réduite par paliers successifs selon la durée du chômage. Le montant dépend également de la situation familiale (chef de ménage, isolé, cohabitant). Certaines catégories (seniors, formations reconnues, artistes, etc.) bénéficient d'un régime dérogatoire.

métiers proposés sur la liste des métiers en pénurie « ne lui parlait vraiment personnellement ». Mais elle reconnaît que ces discussions ont fait partie de son processus de réflexion plus large.

On voit donc que les conseillers du FOREM et accompagnateurs sociaux issus des organisations syndicales ont eu une influence prépondérante sur les choix de reconversion, ont fourni une aide précieuse pour la rédaction de CV, l'orientation vers des formations pertinentes (souvent des métiers en pénurie), et un soutien moral indispensable. Bien que certains individus n'aient pas toujours suivi les pistes des métiers en pénurie pour des raisons de préférences personnelles ou de conditions de travail perçues comme difficiles, l'information sur ces métiers leur a été largement communiquée et a fait partie intégrante de leur réflexion sur leur avenir professionnel. Pour d'autres, les suggestions des accompagnateurs ont directement mené à des formations ou des orientations vers des secteurs en demande.

3.2.2. Extension au travers des focus groups

Les entretiens menés à l'occasion des focus group ont permis d'étayer encore davantage ces réalités vécues tout en étendant les secteurs d'activité concernés. Tout d'abord, l'apport des conseillers et accompagnateurs, et plus largement le rôle joué par la cellule – même si de prime abord certains en doutaient – ont été plébiscités. Les cellules de reconversion ont été perçues comme un « grand soutien » et « super bénéfique », offrant un espace pour « se repositionner » et trouver des mots à la « colère et au deuil » du licenciement comme l'indique notamment Armando. Elle a fonctionné comme une transition structurée entre l'emploi et le chômage, évitant aux individus de se sentir « livrés à soi-même » (Thierry). Mais outre ce soutien moral en général, c'est l'apport en aides concrètes qui marque également les interviewés. Qu'il s'agisse de l'aide concrète pour la mise à jour des outils de recherche d'emploi (refonte des CV, lettres de motivation), la remotivation, l'écoute. Par exemple, Thomas indique que l'exercice de mise à jour de son CV l'a conduit à reconsidérer le choix par trop mécanique consistant à essayer de retrouver un emploi dans le secteur logistique après son licenciement de ce même secteur :

« Et au début, on cherchait dans la logistique puisque c'est plus simple à ce qu'on fait. Mais sans vraiment poser la question. Ce qu'on est habitué, c'est qu'on est bon là-dedans. Mais finalement, quand j'allais en entretien d'embauche, que je passais dans les hangars et tout ça, je faisais déjà la grimace. J'avais plus envie, en fait, de faire ça. Je me dis, il faut que je trouve autre chose. Mais quoi ? On regarde dans ce qu'on sait faire ou ce qu'on aime bien. Et puis bon, c'est... On cherche un peu dans tous les domaines. Et puis voilà, finalement... Finalement, je me rendais compte que je ne me connaissais pas moi-même, je ne connaissais pas vraiment mes qualités, ce que je savais faire. Et ce qui m'a aidé, c'est en faisant le CV ici en cellule de reconversion avec les autres collègues qui peuvent nous aider, qui nous disent nos qualités et pourquoi on est bon. Et puis, c'est là que ça m'a fait un peu douter. Parce qu'on avait regardé les endroits qui sont pénurie et compagnie. Et puis, j'ai vu que... Enfin, je me suis intéressé à moniteur d'auto-école. Je me suis dit, finalement, c'est les qualités que j'ai naturellement pour le faire. Et ça me plairait bien. Après avoir fait 36 entretiens d'embauche, je m'étais un peu inscrit sur l'intérim. Et puis je me dis, je vais changer carrément. D'ailleurs, je me suis lancé là-dedans ».

Avec un plus large spectre de logiques, on observe dans les focus groups que l'information relative aux « métiers en pénurie » a été largement diffusée par les conseillers, symbolisée par l'affichage de la liste à un endroit bien visible de l'espace des cellules. Plusieurs témoignages font état d'un lien direct entre leurs choix de formation et la liste : Arnaud s'est réorienté vers le métier de chauffeur poids lourd car il s'agit d'un métier "assez en pénurie" où il s'attend à trouver facilement du travail.

Thomas s'est intéressé au métier de moniteur d'auto-école après avoir consulté les listes de pénurie et réalisé que cela correspondait à ses qualités naturelles. Thierry a été orienté vers la formation de soudeur/usinage en raison de son statut de "métier coup de poing" avec des garanties d'embauche. Ahmed a opté pour le gardiennage, Lucio a suivi un dispositif « coup de poing pénurie » comme monteur-câbleur dans le domaine de l'électricité industrielle, Murielle s'est orientée vers une formation de pédicure médicale, Angelo s'est tourné vers la programmation, et d'autres encore vers des métiers de soins à la personne ou dans l'enseignement.

Cela étant, de nombreuses frustrations, déceptions et critiques par rapport à leurs orientations vers les métiers en pénurie ont été formulées. Quatre d'entre-elles sont ressorties tout particulièrement, corroborant des analyses déjà produites par ailleurs faisant état que les situations de dénonciation de pénuries de main d'œuvre ne signifie pas une baisse de sélectivité :

La première source de critique provient de la dévaluation des niveaux de salaire et la faible prise en considération de l'expérience professionnelle accumulée. Cette frustration est la plus criante. De nombreux participants indiquent un différentiel important entre les derniers salaires perçus et les propositions qui leur sont faites quand ils candidatent⁴. Beaucoup de participants aux focus groups en sont venus à indiquer que les salaires proposés pour les métiers en pénurie sont souvent « de misère » et « complètement à l'ouest » par rapport à leurs attentes et à leur expérience. Tony s'interroge : « Et les fameux métiers en pénurie, c'est pareil. On se demande pourquoi est-ce qu'ils sont en pénurie ». Jean-Pierre enchérit : « on vous parle de salaire de misère... on n'est pas des gamins, quoi. Essayez de vivre avec ça ». Il ajoute que les exigences sont « démesurées » par rapport au salaire proposé. Clara argumente quant à elle que en disant que les salaires sont « inversement proportionnels à ce qu'ils demandent comme qualités ». Thierry donne un exemple concret de ses collègues caristes qui se sont vu proposer « du 14 euros de l'heure, du 15 euros de l'heure, du 16 euros de l'heure. Mais en réalité, ce n'est même pas ce qu'on avait chez ZZ (l'entreprise de grande distribution qui a fermé) ». Arnaud partage ce constat pour les chauffeurs poids lourds : « il ne faut pas s'attendre à monter très haut. C'est beaucoup les heures qui vont faire qu'on aura des plus gros salaires ». Il ajoute : « Les patrons ont tendance à fixer le salaire au barème, alors qu'on est en pénurie. C'est déjà pas tentant quand on te dit de venir travailler pour le barème. Tu me payes le minimum, pourquoi je travaillerais le maximum ? ». Murielle a vécu une situation similaire comme assistante dentaire, payée 13€/heure pour 10 heures par jour debout, alors qu'elle gagnait presque 17€/heure à mi-temps chez son ancien employeur dans la logistique : « Je ne gagne rien. Je n'ai rien du tout ». Ou encore « 13 euros, honnêtement, moi, je ne me lève pas pour ça » dit Arnaud.

On le voit, si l'emploi est disponible, perdre jusqu'à 25% du salaire brut par rapport au dernier salaire avant licenciement collectif conduit à des désenchantements importants. A ceci se couple la dénonciation de conditions de travail difficiles et d'horaires contraignants. « Chauffeur poids lourd,

⁴ Cet effet est statistiquement connu : le chômage produit statistiquement un effet de baisse des salaires de réemploi qui ne rattrapent que très progressivement, au fil du temps, les revenus des travailleurs qui n'ont pas subi de chômage. Et ce d'autant plus que le chômage dure dans le temps. Carrington et Fallick (2017) ont récemment synthétiser les constats empiriques de cette baisse structurelle des salaires et les modes d'explication de celles-ci. La théorie du capital humain explique ainsi que les salariés bénéficient de hausses de salaire en emploi du fait du capital humain spécifique qu'ils y ont développé, mais que cette expérience n'est pas transférable telle quelle dans d'autres emplois conduisant à une dévaluation du niveau de salaire correspondant. Ou encore que l'information envoyée aux employeurs du fait du chômage agit comme un signal négatif – le travailleur doit être au chômage du fait de défaillance sur certaines dimensions – et contribue à diminuer leurs offres de salaires. Récemment, Bertheau et al. (2023), ont montré que ces variations de salaires varient considérablement entre pays européens. Alors que les pays scandinaves enregistrent les pertes les plus faibles (10% 5 ans après la perte de l'emploi), cette baisse peut être d'environ 30% dans les pays du sud de l'Europe. D'autres recherches menées aux Etats-Unis tendent à montrer une baisse de salaire correspondant à environ 1,2% par mois de chômage.

c'est minimum 12 heures par jour, des horaires irréguliers et le stress de la route ». Il poursuit : « c'est un ensemble de choses qui fait que le secteur sera tout le temps en pénurie, (...) ils nous ont dit qu'ils auront bon former, former, former, la pénurie ne sera jamais résorbée. Donc, voilà. Il y en a sûrement qui le font, ils le font peut-être cinq ans, puis ils arrêtent parce qu'ils en ont marre. Et puis, voilà, c'est sans fin, quoi ». Thomas, qui cherchait à quitter le travail à pauses, a constaté que le secteur de la logistique ne proposait plus que cela (« Et quand tu trouves des emplois pour faire le jour, c'est pas du lundi au vendredi mais tu vas le samedi »). Armando refuse de faire les nuits ou les après-midi, car il n'en a « plus envie » après tant d'années.

La troisième critique se réfère aux exigences de recrutement considérées comme disproportionnées en regard des expériences. L'idée sous-jacente est que les offres d'emploi pour les métiers en pénurie demandent des profils surqualifiés par rapport à la rémunération proposée. 'Armando décrit ce contraste entre ses compétences accumulées et les exigences de recrutement :

« je vais avoir 59 ans. Alors, moi, j'ai travaillé 37 ans chez AA (grande distribution). Alors, j'ai fait des études d'humanité. Et puis, j'ai fait un graduat en comptabilité au cours du soir. Enfin, je n'ai pas terminé mon TFE, donc je ne suis pas diplômé, mais j'ai fait mes 3 ans. Donc, j'ai commencé chez AA comme assistant acheteur. Puis je suis passé responsable approvisionnement pour les magasins Belgique Luxembourg, 150 magasins, tous rayons confondus. Je pilotais l'équipe de 8 à 10 personnes. J'ai cumulé la fonction de responsable de réception, donc responsable logistique. Et puis en 2015, on m'a demandé de reprendre les achats du département Economat. C'est ce que j'ai fait. J'étais acheteur de tabac aussi et je m'occupais des promotions pour les folders de magasins. Et puis voilà, j'ai été remercié en 2023. Entre-temps, après six mois, j'ai retrouvé du boulot dans une boîte d'import-export italienne. Je faisais les achats, la logistique, l'administratif. Mais malheureusement, ils sont en dépôt de bilan. Et donc, pour être sûr et certain d'avoir mes indemnités, j'ai demandé effectivement d'avoir mon C4. Même si j'avais un salaire de cadre, je savais que je ne l'allais pas retrouver. Mais pour le même job actuellement, comme acheteur, il faut quasi être ingénieur, il faut parler trois langues, il faut Excel Premium, il faut un niveau B1 en anglais, il faut être bilingue, trilingue, à des salaires qui sont complètement à l'ouest de ce que... Ah oui, ça n'a rien à voir entre ce qu'on vous dit et les avantages... ». Il se sent « gommé » artificiellement alors qu'il a l'expérience pour occuper ces postes.

L'avis qui ressort souvent est que les employeurs recherchent des « homme orchestre ou femme orchestre » qui peuvent faire « le boulot de trois personnes ». Malgré les compétences et l'expérience, ils dénoncent également les « filtres automatiques » ou les jeunes recruteurs ne reconnaissent pas la valeur des candidats plus âgés et empêchent d'exprimer les compétences réelles. Cette critique est celle des modes de recrutement contemporains qui passent par des agences d'interim. En situation de focus group, Victoria et Jean-Pierre décrivent la situation comme ceci : Victoria: « Y a les petites jeunes des boîtes d'intérim et tout ça, et ces boîtes de recrutement qui vont déjà passer un barrage au niveau d'un call via Teams. Bon, déjà ça, c'est ça. Il y a déjà un filtre à la base. Donc on ne vous laisse même pas vous exprimer. Parce qu'on a vu ici la correspondance, les compétences, pouvoir s'exprimer, voir quelqu'un en visu et quelqu'un en présentiel, c'est quand même deux choses complètement différentes. Et donc ça, ça se voit tout le temps »

Interviewer : « Donc, ils vous passent un premier appel pour voir par Teams. Comme ça, il ne faut pas se déplacer, etc. Et vous avez l'impression d'être jugé rapidement c'est ça ? »

Jean-Pierre: « Moi aussi, déjà, sur les recruteurs, je suis tombé sur une experte. C'est souvent des gens d'entre 25 et 35 ans. Je n'ai jamais trouvé quelqu'un de super, super efficace. J'ai l'impression qu'ils sont drillés pour recruter un maximum. Et puis, ça tombe à l'eau, quoi. Voilà, vous avez, via les algorithmes, le lendemain, vous postulez, j'ai eu ça 20 fois, vous postulez le matin à 8h00, à 13h05, vous avez déjà le mail qui vous dit « ben non, malheureusement ». Là, je crois que je vais l'effacer de mon CV mon âge parce que ça ne

sert à rien, mais visuellement, on voit votre photo, c'est que vous êtes déjà, déjà, déjà sur une pile qui n'est pas la vôtre. Voilà. J'ai passé des tests qui n'étaient pas mauvais, mais donc, voilà. Les réalités, c'est ça. Entre ce qu'on vous dit et ce qu'il y a sur le terrain, il y a deux mondes complètement différents. C'est ce que je m'évertue à dire ici, au FOREM. Donnez-moi les stats du taux de réemploi depuis 55 ans, même s'il y a des incitants. Mais ce n'est pas vrai. Il n'y a personne qui regarde les incitants. En tout cas, moi, c'est l'impression que j'ai ».

Obtenir un entretien de recrutement et faire valoir ses compétences au-delà des critères formels apparaissant noir sur blanc sur un cv (âge, diplôme, etc.) est un vrai enjeu, même pour les métiers en pénurie. Ceci se conjugue avec le sentiment que l'expérience et l'âge sont un frein car le coût que cela représente n'est pas compétitif vis-à-vis des jeunes générations. Murielle indique s'être rendue compte que, à 59 ans, « c'était mon âge qui posait problème. On ne me l'a pas écrit, mais on me l'a dit », et se dit « victime du jeunisme ». A 42 ans, Axel a été mis en concurrence avec des « profils plus jeunes » qui coûtent « moins cher », notamment pour le gardiennage où les entreprises préfèrent des « student jobs ». Armando estime que son expérience est ignorée au profit de profils plus jeunes. Il souligne que le système est « malheureusement » basé sur l'âge.

3.2.3. Analyse intermédiaire

Comparativement aux jeunes interrogés à partir des dispositifs d'accompagnement Coup de Boost, on peut noter des positionnements très différents de ces travailleurs victimes de licenciements collectifs. Les jeunes sont en recherche d'un horizon professionnel qui est encore mal défini et axent leurs perceptions et leurs choix vis-à-vis du marché du travail à partir de cette définition de soi (le concept d'*identité pour soi* développé au point précédent). Un jeune répond ainsi à notre question relative à sa connaissance de la liste des métiers en pénurie :

« Interviewer : Vous connaissez cette liste ? vous pourriez vous en inspirer pour trouver des métiers qui peuvent vous correspondre ?

Adrien : Parce que je ne vais pas aller faire un truc en pénurie si le métier ne m'intéresse pas.

Interviewer : Mais quand même, si on vous dit que c'est là qu'il y a du travail ?

Adrien : Quand même pas, parce que ce n'est pas un métier que j'aime. »

La passion et l'intérêt personnel priment à ce stade de leur réflexion dans le dispositif, même si l'on sait que le travail des accompagnateurs est aussi de passer de cette formulation d'un « métier passion » à des débouchés concrets en termes de formation ou d'emploi. Par exemple les stages d'observation sont surtout recherchés pour stimuler des intérêts et découvrir une variété de contextes, moins pour les débouchés qu'ils présentent.

En contraste, les travailleurs accompagnés par les cellules de reconversion font à la fois le deuil de leur vie professionnelle antérieure, marquée – ils le constatent amèrement – par des conditions de salaire et d'emploi plus avantageuses que ce que le marché du travail leur réservent. On note qu'ils se sont tournés, dans les démarches de reconversion, vers des métiers en pénurie par pragmatisme et calcul d'un compromis entre leurs désirs professionnels et leurs chances de rebond concret sur le marché du travail. Mais ont tendance à déplorer les niveaux de salaire et de condition de travail proposés, ainsi que la sélectivité importante des recruteurs qui empêche de faire valoir la valeur de leur expérience.

Pour contraster encore davantage, là où les jeunes cherchent un métier qui les anime et dans lequel ils se sentent bien et motivés, les plus âgés cherchent un emploi qui puisse leur permettre de maintenir leur niveau de vie et qui reconnaisse leur valeur. Les uns sont confrontés à la nécessité de trouver une orientation et des débouchés alignés avec leurs idéaux – en quelques sortes, *enfin* définis grâce à Coup de Boost –, les autres assument plus aisément de se reconvertir du fait du deuil du secteur et du métier perdu, mais sont confrontés à un marché du travail qu'ils n'ont plus sondé depuis des années et qui leur demande de revoir leurs prétentions et aspirations à une qualité de vie fortement à la baisse. L'existence de métiers en pénurie est un signal fort qui est perçu, mais qui ne s'aligne pas complètement avec leurs aspirations à propos de ce qu'ils attendent d'un *bon emploi* ou d'un *bon travail*.

3.3 Les chômeurs non accompagnés par des dispositifs spécifiques

Dans la phase qualitative de notre recherche, nous avons également interrogé une série de chercheurs d'emplois inscrits au FOREM et qui bénéficient ou non d'un suivi par un référent. Les personnes dans cette situation relativement « ordinaire » d'accompagnement par le FOREM constituent la norme.

3.3.1. Analyse des entretiens individuels

Un descriptif rapide des personnes interviewées permet de comprendre la variété des situations en présence. Baptiste rêvait d'un CDI dans une grande entreprise de jeu vidéo mais face aux difficultés d'insertion dans ce milieu par ce biais, il choisit de devenir travailleur freelance se lançant dans des contrats en tant qu'artiste 2D et de monteur vidéo pour bande annonces, puis en tant que *Tech Artist*. Il cherche à s'insérer dans ce milieu via les réseaux qu'il se constitue, ce qui passe par le fait de faire ses preuves par le développement de son propre jeu qui deviendra une carte de visite. Edouard a eu une longue carrière dans la production télévisuelle et en communication numérique avant d'être licencié dans le cadre d'une restructuration. Il cherche une activité dans le domaine de la communication et du multimédia, mais trouve peu d'offres qui correspondent réellement à ses compétences. Même en étant ouvert à une révision à la baisse – au salaire minimum – de ses prétentions salariales, il se heurte à des intitulés de postes trompeurs, à des attentes de compétences démesurées (trilinguisme, IA) et, sans que ce ne soit dit, à des discriminations sur base de l'âge. Il pourrait évoluer vers un poste de formateur dans le multimédia. Yasmine a un CESS en dessin de construction et en arts plastiques et cherche un poste de dessinatrice dans les secteurs du bâtiment, industriel ou en électricité. Mais malgré que son métier soit considéré comme étant en pénurie, elle essuie de nombreux refus sans lui donner d'explication précise, si ce n'est son manque de diplôme de niveau supérieur et d'années d'expérience. Le fait qu'elle n'ait pas de permis de conduire est aussi un frein important dans sa recherche d'emploi, même si elle se dit prête à déménager pour un emploi.

Si les cas de Baptiste, Edouard et Yasmine montrent des situations de ciblage vers des secteurs technologiques en recherche de qualifications spécifiques, Anaïs et Alban sont davantage positionnés sur des emplois ne demandant généralement pas de qualification supérieures. Après plusieurs CDD dans la vente, Anaïs a décidé de se reconvertir vers un emploi dans le secteur de l'aide familiale, au travers d'une formation de 10 mois. Et Alban, qui n'a pas terminé ses études supérieures en infographie puis en pédagogie, cherche un premier emploi près de chez lui (il vit

toujours chez ses parents), mais sans permis de conduire cette recherche s'avère assez limitée. Il espère décrocher un PFI dans une boucherie locale et ambitionne plus tard de travailler dans une concession automobile et d'obtenir un salaire « d'au moins 2000 euros par mois ».

Les cinq cas développés ci-dessus, ont tous l'impression de correspondre aux besoins actuels du marché du travail, voire d'être précisément positionnés sur des métiers considérés comme étant en pénurie. Mais ils éprouvent les difficultés d'accès à ceux-ci pour des raisons variées. Baptiste voit dans le secteur du jeu un secteur très porteur, lui qui est diplômé d'un master en réalisation multimédia et en Game Design à Technocité, mais son arrivée dans ce secteur est trop tardive. Il pensait pouvoir décrocher un CDI dans une grande entreprise de jeux vidéo, mais le marché s'est contracté ces dernières années et le secteur a été marqué par des licenciements massifs post-covid. Cette contraction est défavorable à l'engagement de juniors et ses candidatures spontanées n'ont donné quasiment aucun résultat. Il a dû se former seul sur plusieurs compétences complémentaires et développer sa stratégie de réseautage comme précisée ci-dessus. Toujours est-il qu'il est très critique quant à la qualification de son secteur comme étant en pénurie, estimant qu'il s'agit là d'une vision dépassée. S'étant renseigné :

« Il y a cinq ans, je l'aurais dit probablement. On me le disait aussi à l'école et tout. Maintenant que j'y suis, surtout depuis le Covid, où il y a une contraction (...) La croissance du jeu vidéo, les investisseurs, surtout les fonds de pension, les ventures capital, ce genre de trucs, ils cherchent non seulement du revenu mais aussi une croissance. Et le problème du jeu vidéo c'est qu'il y avait une croissance exponentielle au début quand ça a commencé à devenir populaire que tout le monde commençait à avoir des consoles. Puis ça a continué à croître tant qu'il y avait des gens qui n'avaient encore jamais entendu du jeu vidéo (...). Mais il y a un moment où on arrive à cette saturation, où tout le monde a une console (...). Du coup, ça fait une courbe pas exponentielle, mais une courbe logistique, on appelle, je pense. Ou un plateau. Et le seul moyen de continuer la croissance des revenus quant à ce plateau logistique, c'est de monter les prix jusqu'à ce que les gens n'en puissent plus. On arrive-là, les jeux commencent à coûter très cher. Puis tu dois acheter le jeu et télécharger une suite tous les ans et chaque année le jeu est un peu plus court un peu moins bien. Voilà la saturation des prix est réelle aussi et du coup le seul moyen de continuer la croissance des revenus c'est de baisser les coûts. Et le meilleur moyen de baisser les coûts, c'est de virer les gens. Et on est vraiment dans cette période (...) et du coup je tombe junior à ce moment-là. »

Quant à Edouard, malgré son expertise et sa formation continue, il « rame » pour trouver un emploi. Si son domaine est listé comme étant en pénurie, il s'en étonne, car il ne voit pas une pléthore d'offres et les retours sur ses candidatures sont rares et peu étayés :

« je ne vois rien, même à Bruxelles ou en Flandre, je ne vois pas grand-chose comme offres. Ça m'étonne un petit peu de voir « concepteur multimédia » dans les métiers en pénurie... Ils cherchent plus quelqu'un qui peut s'occuper des médias, mais dans le social. Par exemple, donner des cours de harcèlement, de cyberharcèlement pour les écoles, pour les adolescents. Ils cherchent vraiment un animateur socioculturel. Ce que je vois, c'est plutôt un animateur socioculturel. Enfin, bref, la communication, mais pas la production. »

Certain néanmoins de son expertise et du fait qu'il subit très certainement un effet de baisse de conjoncture, Edouard maintient le cap se disant que son profil finira bien par rencontrer la demande. Aussi il persiste, et continuant à se former en ligne, notamment dans le domaine de l'IA, se disant qu'à un moment donné les opportunités se matérialiseront, tout en étant inquiet de la discrimination liée à l'âge.

Des secteurs en pénurie de main d'œuvre peuvent donc subir des évolutions soudaines et s'avérer très sensibles aux changements de conjoncture jusqu'à concentrer le recrutement sur des profils spécifiques – ni trop junior, ni trop senior, à en suivre les deux cas de Baptiste et de Edouard –. Pour Yasmine, si son métier est bien qualifié comme étant en pénurie, ce qui la pousse à croire qu'elle « devrait trouver facilement ». Cependant, elle reçoit de nombreux refus, souvent sans explications (« bien souvent, je reçois des e-mails en disant, voilà, votre candidature n'a pas été retenue et c'est tout ce qu'ils me mettent dans l'e-mail »). Elle a cependant la ferme conviction que c'est son niveau d'étude qui est trop faible face aux demandes de niveaux de bacheliers ou de masters, ou d'années d'expérience. S'ajoute la faible connaissance d'outils informatiques, comme le BIM, car son école n'avait pas les moyens de se fournir en licences. Dans ce contexte elle démultiplie les dépôts de candidatures sur des plateformes et agences d'interim, se dit prête à déménager et à se former, mais ne sait comment s'y prendre. Elle indique que, face à ce désarroi, sa conseillère lui dit simplement de poursuivre l'envoi de candidatures et d'aller voir une psychologue si elle vit mal la situation. Vivant toujours au domicile de ses parents, ceux-ci la pressent à trouver un emploi (« mon père nous dit à mon frère et moi que si dans quelques mois on n'a pas de boulot, il nous met dehors »). Dans ce contexte d'impasse, elle craint de surcroît la limitation à deux ans des allocations de chômage⁵. Elle conclut « J'ai étudié pour un métier qui est normalement demandé, et je vais tout perdre, je ne sais pas ce que je dois faire ».

Pour ces personnes aux métiers qualifiés et sensés correspondre à des besoins réels du marché du travail, le décalage vécu est important. Leur perception de la pénurie est qu'elle semble concerner des profils hyper-spécialisés ou expérimentés que la formation initiale ne fournit pas toujours, ou qu'une expérience junior ne peut égaler. Ils doivent faire face à des attentes très élevées et fluctuantes des employeurs, souvent non explicitées, ainsi qu'à des biais (âge, expérience spécifique, maîtrise d'outils coûteux non enseignés). La recherche d'emploi devient une quête de niche exigeant une grande autonomie, une capacité de réseautage et d'auto-formation, mais avec une grande incertitude financière.

A l'inverse, Anaïs et Alban cherchent avant tout une stabilité professionnelle et financière dans des secteurs où la demande est claire et avérée. Anaïs a enchaîné plusieurs CDD dans la vente, puis, au moment où elle venait d'obtenir un CDI, a subi la fermeture de son entreprise. Elle ne souhaite plus retourner dans ce secteur à l'emploi instable :

« donc voilà et puis maintenant je suis au chômage en reconversion professionnelle parce que la vente c'est un milieu voilà un milieu compliqué. c'est ça vous avez envie de faire autre chose maintenant. Parce qu'en fait, dans la vente, c'est toujours une guéguerre pour un CDI. Et là où on trouve dans la vente, c'est soit pas la porte à côté, les kilomètres sont très mal payés. Donc oui, j'ai envie de faire autre chose. »

Suite à un échange avec sa référente du Forem (« elle m'a permis d'un peu .. d'ouvrir mon esprit vers d'autres choses. Sans ça je serais toujours à me poser des questions, à savoir ce que je veux faire »), elle a entrepris sa reconversion comme aide-soignante, via une formation qu'elle devrait pouvoir faire en 10 mois. Son espoir est d'obtenir rapidement un CDI, ce qu'elle présuppose qui

⁵ Le gouvernement Arizona a décidé la mise en œuvre progressive à partir de janvier 2026 d'une durée maximale de 24 mois pour le versement des allocations de chômage. L'ouverture du droit aux allocations sera dépendant de l'historique du travail récent. Il faudra avoir travaillé 12 mois au cours des 3 dernières années pour obtenir un an d'allocations. Chaque tranche de 4 mois de travail supplémentaire donnant droit à 1 mois supplémentaire d'allocations. Les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans ayant eu une longue carrière seront exemptés. Le reprise d'études pour certains métiers en pénurie (infirmier.es, aide-soignant.e.s) pourra suspendre cette limitation.

sera le cas (« un métier en pénurie, si on est formé, ça veut dire forcément qu'on se fait des déductions, que normalement il devrait il y avoir de bonnes conditions d'emploi »).

Alban de son côté cherche encore une voie professionnelle, puisqu'il est toujours à la recherche de son premier vrai emploi. En l'absence de diplôme supérieur et de permis de conduire, il se trouve limité « à des postes près de chez moi ». Son dossier administratif au Forem a tardé à être en ordre (« mon numéro de téléphone n'était pas le bon, j'ai dû rater des appels »), et il n'a pas encore touché d'allocations du fait d'une évaluation négative. Ses cibles de recherche d'emploi ne sont pas précises. Ainsi il a déposé son CV dans une boucherie locale et espère y décrocher un PFI. A plus long terme, il aimerait travailler dans une concession automobile, argumentant comme ceci ce choix :

« Le tout premier, le gros métier que j'aimerais bien faire potentiellement à terme, ce serait travailler dans un concessionnaire automobile. Parce que j'aime bien tout ce qui est voiture. Oui. Je me dis, voilà, travailler dans un concessionnaire, ce serait sympa. Et puis, je vous avoue que je regarde quand même un minimum au salaire, parce que c'est quand même quelque chose d'important. J'ai aussi envie de m'assurer un bon salaire. Donc, je me dis, voilà, ce genre de secteurs-là, c'est des secteurs où on gagne suffisamment dans sa vie pour ne pas être dans la merde à la fin du mois. »

3.3.2. Analyse intermédiaire

Les entretiens de chômeurs ne bénéficiant pas d'un suivi rapproché comme les jeunes accompagnés par Coup de Boost ou par les cellules de reconversion, font davantage l'expérience de la solitude face à la recherche d'emploi. Il en découle la nécessité de donner un sens, par eux-mêmes, de l'expérience de la recherche d'emploi. et à l'arbitrage à poser entre leurs souhaits, espoirs, déterminations, et l'analyse des possibilités concrètes de transformations de ceux-ci dans l'emploi qui en sera le vecteur.

Cette réalité est la norme des chercheurs d'emploi : il leur revient de raisonner ce qu'est pour eux un *travail accessible* et c'est à partir de la définition de cette cible et de cette situation qu'ils interprètent les règles du jeu du marché du travail. L'articulation entre *identité pour soi* (ce que les personnes estiment être et souhaitent devenir) et *identité pour autrui* (ce que les institutions, les employeurs projettent sur eux ou interprètent leur profils) est ici rendue difficile car les personnes interviewées estiment être compétentes et légitimes dans leurs domaines, apportant une réponse aux besoins du marché, souvent précisément dans des métiers déclarés en pénurie. De leur point de vue, elles expriment un sentiment de légitimité professionnelle car leurs compétences – ou leurs motivations – sont réelles. Mais elles se projettent dans l'emploi avec leur récit individuel. La représentation de leur potentiel résulte essentiellement d'une analyse réflexive, en quelques sortes faute d'appui, de reconnaissance institutionnelle ou de médiation par une institution. De ce point de vue, il leur est renvoyé une appréciation mitigée du signal de leur présence sur le marché du travail : ils peuvent être perçus comme « trop junior » du fait de leur manque d'expérience ou de faiblesse du diplôme, ou à l'inverse trop âgés ou surqualifiés, pas assez mobile, pas à jour dans les compétences. Malgré leur sentiment d'être en phase avec les métiers en pénurie, ils ont des signaux suivant lesquels ils ne sont pas adaptés pour ceux-ci.

Face à ce décalage, les options qui s'offrent à eux sont limitées car l'interprétation de leurs stratégies repose essentiellement sur leurs analyses de la situation : Baptiste et Edouard font le pari de persister dans leurs domaines de compétence, Anaïs place tout son espoir dans la conversion d'une formation courte en un bon emploi, Alban est prêt à tout emploi de proximité, Yasmine se dit

perdue. A part le cas d'Anaïs – qui s'est réorientée suite à l'aide d'une conseillère-référente du Forem –, aucun de ces récits ne fait apparaître d'autrui significatif dans l'élaboration de leurs choix. Ainsi, les récits révèlent un décalage entre une certaine promesse institutionnelle suivant laquelle l'orientation vers des métiers en pénurie permet de sortir aisément du chômage, et la réalité de leurs recherches qui butent sur des difficultés d'accès, des exigences de diplômes ou d'expérience non atteignables, des discriminations ressenties liées à l'âge, etc. Seuls pour interpréter ces contradictions, ils développent une distanciation critique, qui va de la dénonciation d'une étiquette trompeuse de métier en pénurie, ou d'une relativisation de l'espoir que ce label peut revêtir face au poids de la sélectivité plus structurelle du marché du travail (quelque secteur que ce soit).

3.4 Conclusion de l'approche qualitative

L'analyse qualitative conduite auprès de trois profils distincts de chercheurs d'emploi – jeunes en panne d'insertion (dispositif Coup de Boost), travailleurs licenciés en cellule de reconversion et chercheurs d'emploi « ordinaires » – permet de dégager des logiques différenciées d'orientation et de perception des métiers en pénurie. En schématisant quelque peu, on peut identifier plusieurs rapports à l'emploi qui s'en dégagent :

- Les jeunes en projet d'insertion (Coup de Boost) formulent avant tout leur orientation professionnelle en lien avec une quête identitaire et expressive. Le travail est envisagé comme un vecteur de réalisation de soi, devant résonner avec leurs passions, leurs valeurs ou un idéal relationnel. Les métiers en pénurie sont perçus comme une opportunité secondaire, souvent disqualifiée par des conditions de travail peu désirables ou une inadéquation avec leur projet personnel qui doit rester pour eux l'axe principal de leur ligne de conduite. Pour forcer quelque peu le trait, il s'agit avant tout de partir d'une définition de l'identité pour soi avant de confronter celle-ci aux espaces possibles de sa réalisation. L'avantage du dispositif pédagogique de Coup de Boost étant de permettre l'identification d'un espace professionnel – face aux impasses antérieures ayant conduit au dispositif – et d'amener le jeune à mobiliser les dispositifs institutionnels (notamment la formation) pour la suite de son insertion.
- Les travailleurs victimes de licenciements collectifs sont davantage dans une logique de repositionnement pragmatique, mêlant deuil d'un passé professionnel qui a fourni un statut et une identité (individuelle et collective), impératifs matériels (revenus, stabilité, reconnaissance) et contraintes de requalification. La liste des métiers en pénurie joue un rôle plus structurant, dans une optique de compromis entre aspirations résiduelles et accès rapide à un emploi.
- Enfin, les chercheurs d'emploi qui ne sont pas pris dans ces dispositifs d'accompagnement soutenus sont pris davantage dans une situation où ils doivent faire sens individuellement des difficultés rencontrées dans leurs recherches d'emploi. Confrontés à des contraintes structurelles (manque de diplôme, absence de permis, âge), ils s'efforcent de maintenir une trajectoire cohérente avec leur expérience ou leur formation initiale, tout en ressentant les limites concrètes de l'appariement avec les métiers en pénurie. Seuls, leurs stratégies par rapport à l'emploi ne sont pas exposées à l'appréciation d'un autrui qualifié ; les révisions de leurs stratégies dépendent fortement de leurs intuitions et interprétations de la situation.

Il en ressort un effet perceptible des dispositifs d'accompagnement qui modèlent les trajectoires. Mais également une remise en question des effets attendus des métiers en pénurie, car si l'information sur ceux-ci est largement connue, elle n'agit pas en elle-même comme une force de mobilisation : les perceptions de conditions de travail difficiles, de sélectivité des employeurs et de

rémunérations faibles peuvent désenchanter les promesses d'opportunité qu'offre l'information suivant laquelle des métiers sont en pénurie de main d'œuvre. Ainsi, la liste des métiers en pénurie fonctionne moins comme levier d'attractivité que comme un outil de cadrage des dispositifs d'accompagnement. Les résultats de cette partie montrent qu'elle est mobilisée avec succès lorsque des intermédiaires (coachs, conseillers) la traduisent en opportunités concrètes et ajustées aux parcours individuels. Ainsi, les écarts entre représentations institutionnelles (emploi disponible, formation efficace, incitants financiers) et expériences vécues (complexité d'accès, coût caché de la reconversion, non effacement des discriminations du fait des pénuries) appellent une prudence dans l'usage prescriptif de la liste des métiers en pénurie.

4. Analyse des résultats du questionnaire

Les matériaux qualitatifs nous ont déjà permis de tirer un certain nombre d'enseignements. L'objectif poursuivi avec la réalisation d'une enquête quantitative à la suite d'une phase qualitative est souvent de tester la force d'une série d'hypothèses et de constats dégagés de l'analyse d'un nombre restreint d'observations. Le passage à un registre de preuve par le nombre permet d'accéder à des formes de représentativité des résultats contrôlée par les conventions statistiques. Mais la réalisation d'un questionnaire vise aussi à interroger les répondants à propos d'autres dimensions non systématiquement évoquées dans les entretiens.

4.1 Construction des variables sous étude

4.1.1. Identification des jeux de variables

Le questionnaire qui a été administré est reproduit en annexe. Il est structuré autour de 5 parties :

- Une *première partie* porte sur la description de la situation actuelle des répondants (statut, accompagnement suivi, vécu de la recherche d'emploi, rapport au métier, derniers contrats de travail obtenus) ;
- Une *deuxième partie* concerne sur la description des métiers recherchés et sur la connaissance de la notion de métier en pénurie ;
- La *troisième partie* interroge les répondants sur les perceptions et avis concernant les métiers en pénurie ;
- La *quatrième partie* est relative aux rapports à la formation, principal levier d'action du Forem afin d'orienter les chercheurs d'emploi vers des métiers en pénurie ;
- La *cinquième partie* vise à apprécier l'impact précis du dispositif d'accompagnement dont les répondants ont bénéficié sur leurs choix de formation et leur recherche d'emploi ;
- La *sixième partie* porte sur l'appréciation générale de l'évolution de la politique de gestion du chômage.

Etant donné la taille de l'échantillon mais également l'hétérogénéité des profils des chercheurs d'emploi interrogés, nous avons identifié plusieurs ensembles de variables indépendantes permettant de donner du relief aux résultats bruts obtenus. Le tableau suivant recense l'ensemble des variables retenues. Un détail des choix opérés est produit en annexe 2 (cf. 7.2).

Synthèse des variables sous analyse

<i>Principales variables dépendantes sous étude</i>	<i>Principales variables indépendantes identifiées</i>
VD 1. Connaissance factuelle des métiers en pénurie	VI 1. Dispositifs d'accompagnement
VD 2. Perceptions des métiers en pénurie	VI 2. Difficultés éprouvées dans la recherche d'emploi
VD 3. Positionnement par rapport au fait d'exercer personnellement un métier en pénurie	VI 3. Degré de centration ou de latitude métier
VD 4. Actions préconisées à propos des métiers en pénurie	VI 4. Dernières formes d'emploi occupés
VD 5. Rapport à la formation et VD6 Critères d'importance de choix d'une formation	VI 5. Métier de positionnement en pénurie ou non
VD 7. Appréciation du dispositif d'accompagnement	VI 6. Sensibilité à la dégressivité
	VI 7. Sensibilité à la limitation à 2 ans
	VI 8. Rapport au travail
	VI 9. Age
	VI 10. Sexe
	VI 12. Niveau de diplôme

Tableau 3 : Synthèse des jeux de variables dépendantes et indépendantes.

4.1.2. Questions de recherche et hypothèses sous-jacentes

4.1.2.1. Questions de recherche

Sur le plan de l'analyse de l'objet de l'étude à proprement parler – le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en pénurie dans leur expériences et démarches de recherche d'emploi et de formation –, nous avons donc identifié trois grands angles d'analyse :

Le premier ensemble porte sur le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en pénurie et adresse la question de recherche suivante : *Quelle est la perception des chercheurs d'emploi par rapport aux métiers en pénurie ?*

Cette question est étudiée en alternant deux niveaux d'analyse :

- Un niveau d'observation qui consiste à prendre leur expertise du marché de l'emploi au sérieux et à leur demander de livrer leurs connaissances et perceptions en matière de fonctionnement de celui-ci. Les questions qui servent d'appui à cette analyses sont celles qui portent sur *Les perceptions des métiers en pénurie* (VD2) et *Les actions préconisées à propos des métiers en pénurie* (VD4)
- Un niveau plus individuel consistant à les interroger par rapport à leurs propres positionnements. Les questions concernées sont celles relatives à la *Connaissance des métiers en pénurie* (VD1) et le *Positionnement par rapport au fait d'exercer un métier en pénurie* (VD3).

Un deuxième ensemble porte sur la question du rapport à la formation. La question de recherche est : *Les chercheurs d'emploi sont-ils prêts à s'orienter vers des formations conduisant à des métiers en pénurie ?* Nous l'explorons au travers des questions relatives au rapport en général à la formation (VD5) et aux critères d'importance dans le choix d'une formation (VD6).

Enfin, un troisième ensemble porte sur l'appréciation de l'accompagnement dont les chercheurs d'emploi bénéficient de la part des institutions. La question de recherche étant *Le type d'accompagnement dans la recherche d'emploi influence-t-il une orientation vers les métiers en pénurie ?* Une question relative à l'appréciation du dispositif d'accompagnement suivi – formulée différemment selon les dispositifs suivis – permet d'étudier cette question de recherche (VD7).

4.1.2.2. Hypothèses explicatives

On sait que la catégorie des « chercheurs d'emploi » est particulièrement hétérogène, agréant des situations sociales, administratives et des trajectoires biographiques très diverses. Sur le plan des frontières entre emploi et non emploi, les travaux classiques (Salais et al. 1990, Topalov, 1994) sur le traitement de la privation d'emploi a montré que la construction institutionnelle de la catégorie était particulièrement mouvante et que les statistiques en la matière échappent difficilement à un effet de construction de la mesure (Desrosières, 2000). A ce phénomène de halo statistique du chômage (INSEE, 2022), se superpose une hétérogénéité des statuts et des expériences en fonction des trajectoires, des ressources, des relations à l'emploi qui fait que le vécu du chômage révèle des modes d'investissements très différents. Ainsi, faire « parler » les résultats d'enquête par questionnaire à propos des chômeurs nécessite d'embrasser cette hétérogénéité et d'analyser au plus finement les statuts, trajectoires et rapports au travail.

Pour saisir cette diversité, nous avons organisé les variables indépendantes du questionnaire en quatre ensembles.

Des **variables socio-démographiques** qui caractérisent les publics en fonction de niveaux de vie (diplôme), de position dans le cycle de vie (âge), ou de division sexuelle de l'emploi et du travail (genre). L'hypothèse est ici heuristique et à ce stade ne peut que prévoir l'hypothèse d'un effet de ces variables sur les perceptions de l'opportunité offerte par les métiers en pénurie.

VI 11. Age

VI 12. Genre

VI 13. Niveau de diplôme

Des variables liées à **l'expérience du travail et de l'emploi et de la recherche d'emploi**. L'hypothèse est que les difficultés éprouvées dans l'emploi ou dans la recherche d'emploi devraient conduire les chercheurs d'emploi à s'orienter vers les métiers en pénurie.

VI 4. Forme du dernier emploi occupé

VI 2. Difficultés dans la recherche d'emploi

VI 9. Rapport au travail

Des variables liées aux **formes d'accompagnement**. L'hypothèse est qu'au plus l'accompagnement est personnalisé et rapproché, au plus il conduit à une perception pragmatique de l'orientation vers les métiers en pénurie. A l'inverse, au plus les chercheurs d'emploi se sentent isolés ou vulnérables, au plus les métiers en pénuries apparaissent comme une idée abstraite.

VI 1. Dispositifs d'accompagnement

VI 7. Sensibilité à la dégressivité

VI 8. Sensibilité à la limitation à 2 ans

Des variables liées **aux métiers visés**. L'hypothèse est que les répondants qui sont enclins à revoir le périmètre de leur recherche d'emploi ou d'envisager des formations/reconversions sont les plus favorables à l'orientation vers les métiers en pénurie.

VI 3. Degré de centration ou de latitude métier

VI 5. Métier de positionnement en pénurie ou non

4.1.3. Echantillon

L'échantillon auquel nous avons adressé l'enquête comportait un peu plus de 44991 entrées, et nous a été fourni par les services du FOREM. Le questionnaire a été administré du 10 avril 2025 au 7 mai 2025. Les répondants ont reçu un email d'invitation pointant vers un questionnaire Limesurvey hébergé à l'UCLouvain.

Le respect du RGPD a été constant tout au long de l'administration du questionnaire :

1. Attribution d'un identifiant unique
2. Transmission des données via des systèmes d'échange sécurisés entre le Forem et l'UCLouvain
3. Hébergement des données sur des serveurs sécurisés
4. Identification précise des chercheurs et analystes ayant accès au traitement des données.

Les quelques personnes s'étant interrogées quant au respect du RGPD ont été recontactées et les Data officers des deux institutions ont été avisés de ces démarches.

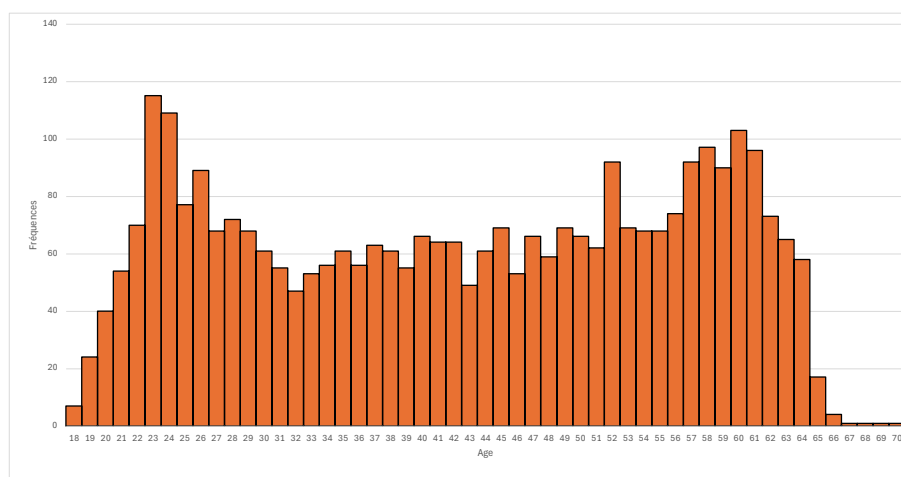
Après deux relances, nous avons obtenu un taux de réponse global de 7,07%, ce qui est très appréciable pour ce genre d'enquête dont la passation se fait en ligne. En effet nous avons obtenu 3182 réponses complètes. Le tableau suivant montre la ventilation des répondants par situation au moment de l'enquête, avant et après post-codage des réponses « Autres ».

<i>Situation des interviewés au moment de l'enquête</i>	Répondants avant post-codage	Répondants après post-codage
Je recherche actuellement un emploi	1973	2076
Je travaille actuellement	353	365
Je suis en formation ou en reprise d'étude	356	372
Je suis en incapacité de travail, en prépension ou pensionné	197	243
Autre	303	126

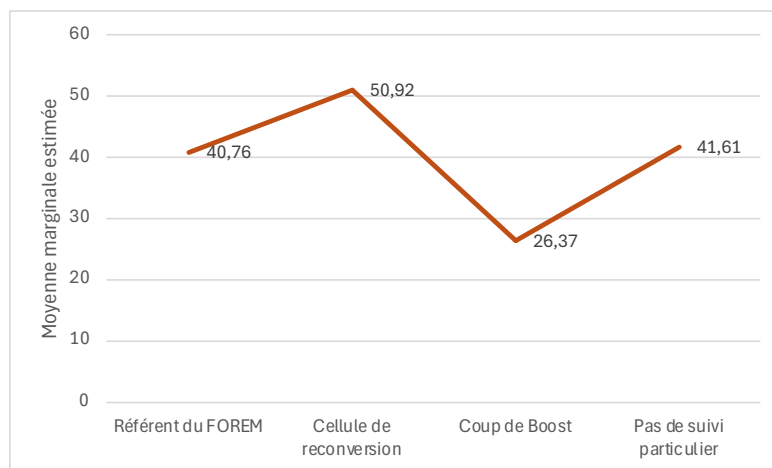
Tableau 4 : Situation des interviewés au moment de l'enquête, avant et après post-codage.

En ce qui concerne les grandes caractéristiques socio-démographiques, les répondants sont censés être représentatifs de la population générale des chercheurs d'emploi inscrits au FOREM, l'échantillon ayant été sur-représenté par les répondants accompagnés par les cellules de reconversion et les dispositifs Coup de Boost afin de pouvoir tirer des enseignements comparés entre les dispositifs d'accompagnement.

En ce qui concerne l'âge, la distribution fait état d'une légère sur-représentation des plus jeunes et des plus âgés parmi les répondants, la moyenne étant située à 42,5 ans. Les répondants issus de Coup de Boost étant évidemment les plus jeunes et les répondants issus de cellules de reconversion sont plus âgés que la moyenne.

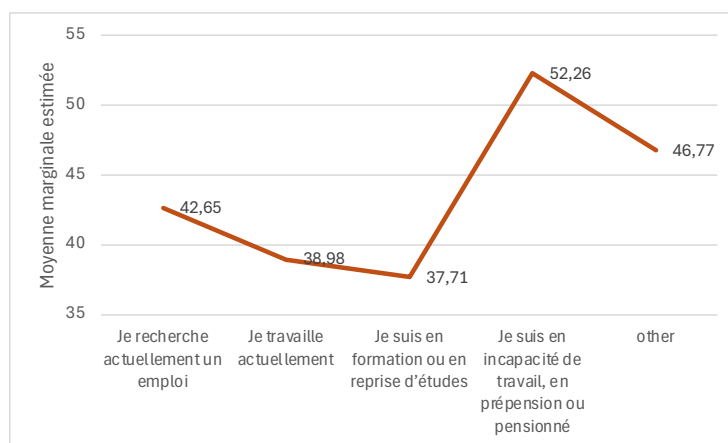


Graphique 1 : Distribution des répondants en fonction de l'âge.



Graphique 2 : Moyennes marginales estimées de l'âge en fonction des dispositifs d'accompagnement suivis.

On note également une différence moyenne d'âge en ce qui concerne les répondants qui, au moment de l'enquête étaient en formation ou en reprise d'étude, comparativement aux répondants étant en recherche d'un emploi.



Graphique 3 : Moyennes marginales estimées de l'âge en fonction de la situation des répondants.

La parité de genre a été atteinte parmi les répondants (50,4% hommes, et 49,5% femmes).

Enfin, la répartition par niveau de diplômés est présentée dans le tableau ci-dessous. Notons la faible proportion de répondants diplômés du niveau fondamental⁶.

Niveau d'étude	Pourcentage de répondants
Fondamental	3,0%
Secondaire	57%
Supérieur	41%

Tableau 5 : Distribution des répondants par niveau d'étude maximal atteint.

⁶ Cette information devra être prise en compte lors des analyses ultérieures et conduire à la prudence dans l'analyse des résultats. Selon l'IWEPS, les personnes ayant au plus qu'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur sont surreprésentées parmi les personnes au chômage et inactives. Elles représentent normalement 32% des chômeurs et 40% des inactifs âgés de 25 à 49 ans, contre 11% parmi la population active en emploi. Les diplômés du secondaire supérieur représentent normalement 23% des chômeurs et 19% des inactifs âgés de 25 à 49 ans. Notre échantillon est donc clairement non représentatif de la distribution des chômeurs par diplôme étant donné qu'on note une surreprésentation des diplômés du secondaire et du supérieur.

Notre analyse des résultats va être structurée par l'examen successif des trois questions de recherche identifiées, soit :

- Q1. Comment les chercheurs d'emploi se situent-ils par rapport aux métiers en pénurie ?
- Q2. Les chercheurs d'emploi sont-ils prêts à s'orienter vers des formations conduisant à des métiers en pénurie ?
- Q3. Le type d'accompagnement dans la recherche d'emploi influence-t-il une orientation vers les métiers en pénurie ?

4.2 Question 1 : Comment les chercheurs d'emploi se situent-ils par rapport aux métiers en pénurie ?

La première question fait l'objet de l'analyse la plus conséquente, puisqu'elle va être traitée au travers de quatre sous-dimensions :

- (4.2.1) La connaissance de la liste des métiers en pénurie établie annuellement par le FOREM ;
- (4.2.2) La perception des métiers en pénurie ;
- (4.2.3) Les actions préconisées par rapport aux métiers en pénurie ;
- (4.2.4) Le positionnement des répondants quant à l'idée d'exercer personnellement un métier en pénurie.

Pour analyser la manière dont les chercheurs d'emploi se situent par rapport aux métiers en pénurie, quatre sous-dimensions complémentaires sont en effet mobilisées. La connaissance de la liste officielle (4.2.1) renseigne sur le degré d'information et d'appropriation de la définition institutionnelle des métiers en pénurie. La perception des métiers (4.2.2) permet de saisir les représentations sociales associées à ces professions. L'analyse des actions préconisées (4.2.3) éclaire les attentes concrètes des chercheurs d'emploi vis-à-vis des politiques publiques et des employeurs. Enfin, le positionnement personnel (4.2.4) met en évidence leurs intentions ou distances vis-à-vis de ces métiers. L'articulation de ces quatre angles d'analyse nous permettra de restituer une vision d'ensemble des rapports différenciés des chercheurs d'emploi à la catégorie des métiers en pénurie.

Chaque sous-dimension est analysée en exposant les réponses brutes, puis en les interrogeant au regard des quatre jeux de variables indépendantes présentés supra. Une analyse intermédiaire clôt chaque partie.

4.2.1. La connaissance de la liste des métiers en pénurie établie annuellement par le FOREM

La première question qui nous intéresse d'explorer est la connaissance factuelle de la liste des métiers en pénurie publiée chaque année par le FOREM.

4.2.1.1. Tris à plat

A l'examen de la question B.2, on peut noter une assez forte diffusion de l'existence d'une liste des métiers en pénurie parmi les répondants.

On définit par « métiers en pénurie » les métiers pour lesquels il y a des opportunités d'emploi car il manque des candidats pour satisfaire les besoins des entreprises. Avez-vous déjà entendu parler de la liste des métiers en pénurie établie par le FOREM ?

	Pourcentage
Non	25,6%
Oui	74,4%
Total	100%

Tableau 6 : Avis des répondants par rapport à la connaissance de la liste des métiers en pénurie.

Pour les répondants ayant connaissance de cette liste, les canaux de communication suivants ont été les plus importants (présentés ici par ordre décroissant de signalement) :

Si oui, comment en avez-vous entendu parler ?

	Pourcentage
Par les médias (TV, radio, presse, etc.)	33,9%
Via mon conseiller du FOREM	25%
Par les réseaux sociaux	18,9%
Par un organisme de formation ou d'orientation professionnelle	15%
Via la famille ou les amis	12,2%
Par mon syndicat	3,1%

Tableau 7 : Canal par lequel la connaissance de la liste des métiers en pénurie s'est effectuée, par ordre décroissant.

4.2.1.2. Analyse des variables explicatives

A. Variables socio-démographiques

En examinant l'influence du premier groupe de variables explicatives, on ne note pas de lien significatif avec la variable de genre. Par contre, les variables d'âge et de diplôme présentent un effet significatif (χ^2 ,011 ; <,001) : au plus les répondants sont âgés, au plus ils ont connaissance de l'existence de la liste des métiers en pénurie. Et les diplômés du supérieur ont tendance à mieux connaître la liste que les autres catégories de diplôme.

	18-29	30-39	40-49	50-59	60+
Non	29,6%	27,5%	26,3%	22,6%	20,1%
Oui	70,4%	72,5%	73,7%	77,4%	79,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 8 : Lien entre la connaissance de la liste des métiers en pénurie et l'âge des répondants.

	Fondamental	Secondaire	Supérieur
Non	38,4%	39,6%	16,6%
Oui	61,6%	60,4%	83,4%
Total	100%	100%	100%

Tableau 9 : Lien entre la connaissance de la liste des métiers en pénurie et le diplôme.

B. Rapports à l'emploi et à la recherche d'emploi

Si l'on examine les variables liées à l'expérience de l'emploi et de la recherche d'emploi, on observe :

- Une variation importante de la connaissance suivant les derniers contrats de travail obtenus (ici classés par ordre décroissant de connaissance de la liste des métiers en pénurie, question B.2) :

	Freelance/ indépendant	CDI	CDD	Interim	Art. 60	Pas encore eu de contrat	Pas de contrat
Non	14,6%	21,4%	23,9%	26,5%	32,8%	35,5%	36,7%
Oui	85,4%	78,6%	76,1%	73,5%	67,2%	64,5%	63,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 10 : Lien entre la connaissance de la liste des métiers en pénurie et le dernier type de contrat obtenu.

- Par contre, il n’y a pas de différences significatives en ce qui concerne l’état de la recherche d’emploi (VI 2.) et les valeurs recherchées dans le travail (VI 9.).

C. Rapports à l’accompagnement et à l’institution du chômage

En ce qui concerne l’accompagnement dont les chercheurs d’emploi bénéficient, et plus largement leurs rapports à l’institution, on peut noter une influence nette et statistiquement significative ($\chi^2 .002$) entre les dispositifs d’accompagnement et la connaissance des listes de métiers en pénurie. Les dispositifs offrant un accompagnement rapproché, tels que les cellules de reconversion et Coup de Boost sont des lieux de diffusion plus marqués des listes en pénurie. Par contre on peut voir que l’absence de suivi particulier défavorise la connaissance de cette liste.

	Je suis suivi par un conseiller du FOREM	Je bénéficie ou j’ai bénéficié d’un accompagnement dans le cadre d’une cellule de reconversion	Je bénéficie ou j’ai bénéficié d’un accompagnement dans le cadre d’un accompagnement Coup de Boost	Je n’ai pas de suivi particulier
Non	24,4%	16,8%	20,3%	29,7%
Oui	75,6%	83,2%	79,7%	70,3%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 11 : Lien entre la connaissance de la liste des métiers en pénurie et le type d’accompagnement.

Aussi, la sensibilité à la dégressivité du montant des allocations de chômage présente une relation statistiquement significative mais le sens de cette corrélation est difficile à établir à la lecture des données du tableau suivant. Une piste interprétative – contre-intuitive – est de se dire que les répondants étant les moins sensibles à la dégressivité (*Non, je ne suis pas encore concerné*, et *Non, je peux y faire face*) ou engagés dans un projet de formation (*Oui, mais cela complique mon projet...*) sont aussi ceux qui – en moyenne – sont les plus informés de l’existence de la liste, alors que ceux qui sont le plus en situation de pression sur la recherche d’emploi (*Oui, cela me pousse à intensifier...*, *Oui, cela me pousse à revoir mes critères...*, *Oui, mais je ne sais pas comment rechercher...*, *Oui, mais à chaque baisse je rencontre plus de difficultés*) semblent comparativement moins informés ($\chi^2 ,003$).

	Non, car je ne suis pas encore concerné	Non, je peux y faire face avec les ressources dont je dispose	Oui, cela me pousse à intensifier mes recherches d'emploi	Oui, cela me pousse à revoir mes critères de recherche d'emploi (ex. type de contrat moins stable, salaire moins élevé, etc.).	Oui, mais je ne sais pas comment rechercher plus ou mieux	Oui, mais cela compliqué mon projet de formation car j'ai besoin d'un revenu stable	Oui, mais à chaque baisse je rencontre plus de difficultés financières pour gérer mon quotidien
Non	24,7%	19,3%	34,3%	27,2%	30,7%	20,9%	26,1%
Oui	73,3%	80,7%	65,7%	72,8%	69,3%	79,1%	73,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 12 : Lien entre la connaissance de la liste des métiers en pénurie et le type d'accompagnement.

Le tableau suivant indique que les personnes percevant la réforme limitant le bénéfice des allocations de chômage comme étant une politique positive sont moins informées de la liste que celles qui la considèrent négativement ($\chi^2 < 0,001$).

Le gouvernement fédéral va limiter la durée maximale du chômage à deux ans. Pensez-vous que cette réforme va avoir un impact positif ou négatif sur votre recherche d'emploi ou vos projets de formation ?

	Positif	Négatif	Sans impact
Non	39,1%	22,6%	24,8%
Oui	60,9%	77,4%	75,2%
Total	100%	100%	100%

Tableau 13 : Lien entre la connaissance de la liste des métiers en pénurie et le type d'accompagnement.

D. Rapports au métier et à la formation

Enfin, le quatrième groupe de variables à considérer porte sur le rapport au métier exercé.

Le tableau suivant montre que les répondants en reconversion ou qui doutent de retrouver un emploi dans le métier pour lequel ils ont de l'expérience sont les plus informés de l'existence de la liste, à l'inverse de ceux qui ont l'espoir de trouver dans le métier pour lequel ils ont été formés. De manière intéressante, les personnes les plus désorientées (*Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond*) ou ouvertes à tout emploi (*Je cherche avant tout un emploi quel que soit le domaine*) semblent être les moins informées ($\chi^2 < 0,001$).

	J'ai bon espoir de continuer dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je commence à douter de retrouver un emploi dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je souhaite ou je suis en train de me reconverter dans un niveau domaine via une ou des formations	Je cherche avant tout un emploi quel que soit le domaine	Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond
Non	28,3%	20,7%	17,7%	37,3%	28,9%
Oui	71,7%	79,3%	82,3%	62,7%	71,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 14 : Lien entre la connaissance de la liste des métiers en pénurie et le type d'accompagnement.

Enfin, on peut relever que bon nombre de répondants ne savent pas si le métier pour lequel ils recherchent un emploi est ou pas considéré comme un métier en pénurie :

Pensez-vous que le métier pour lequel vous recherchez un emploi est considéré comme un métier en pénurie ?

	Pourcentage
Non	46,8%
Oui	23,1%
Je ne sais pas	29,2%
Total	100%

Tableau 15 : Réponses à la question relative à la connaissance du caractère pénurique du métier visé.

Si l'on croise ces réponses avec la connaissance de la liste des métiers en pénurie, on constate assez logiquement que c'est parmi les répondants qui ne savent pas si le métier visé par le recherche d'emploi est pénurique que la connaissance de la liste est la plus faible ($\chi^2 < 0,001$).

Pensez-vous que le métier pour lequel vous recherchez un emploi est considéré comme un métier en pénurie ?

Avez-vous déjà entendu parler de la liste des métiers en pénurie établie par le FOREM ?

	Oui	Non	Je ne sais pas
Non	19,9%	14,0%	44,4%
Oui	80,1%	86,0%	55,6%
Total	100%	100%	100%

Tableau 16 : Lien entre la connaissance de la liste des métiers en pénurie et perception du caractère pénurique du métier visé.

4.2.1.3. Analyse intermédiaire

Cette première entrée en la matière permet déjà de faire ressortir un certain nombre de constats concernant la connaissance de la liste annuelle des métiers en pénurie du FOREM :

- Tout d'abord, la liste des métiers en pénurie apparaît comme un outil relativement connu : près des trois quarts des répondants déclarent en avoir entendu parler, essentiellement via les relais médiatiques et les conseillers du FOREM, et de manière secondaire via les réseaux sociaux et organismes de formation et d'orientation.

- L'analyse des caractéristiques sociodémographiques souligne ensuite l'absence de différences significatives selon le genre, mais révèle des effets nets et linéaires de l'âge et du niveau de diplôme : plus les chercheurs d'emploi sont âgés et diplômés, plus ils connaissent l'existence de la liste. La circulation de l'information semble donc avantager les profils plus établis et moins toucher les plus jeunes et moins diplômés.
- Le parcours professionnel antérieur exerce également une influence : la connaissance de la liste varie sensiblement selon le type de dernier contrat de travail. Les indépendants, freelances et titulaires de CDI sont mieux informés que les bénéficiaires de contrats précaires (intérim, article 60) ou ceux n'ayant jamais eu de contrat. En revanche, l'état actuel de recherche d'emploi ou les valeurs associées au travail n'apparaissent pas discriminants.
- L'accompagnement institutionnel constitue un facteur explicatif important. Les dispositifs tels que les cellules de reconversion ou Coup de Boost favorisent significativement la connaissance de la liste, alors que l'absence de suivi institutionnel réduit les chances d'y avoir accès.
- Enfin, le rapport au métier visé pèse également. Les personnes en reconversion ou doutant de retrouver un emploi dans leur domaine de compétence sont les mieux informées de cette liste, tandis que celles qui espèrent retravailler dans leur métier initial ou qui se déclarent désorientées semblent plus en retrait. Un constat connexe vient renforcer cette idée : près d'un tiers des répondants déclare ne pas savoir si le métier recherché relève ou non de la pénurie, signe qu'une zone d'incertitude persiste quant à l'appropriation concrète de l'outil.

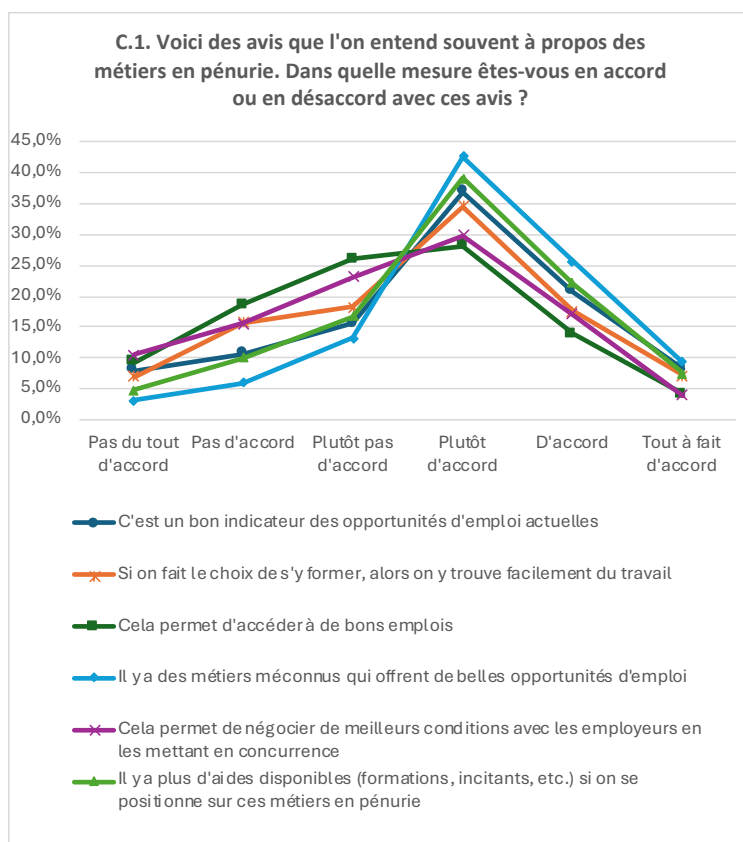
En somme, cette première analyse met en lumière une diffusion relativement large mais socialement différenciée de la liste des métiers en pénurie. L'information circule mieux parmi les profils plus diplômés, insérés ou accompagnés, et moins bien parmi les publics jeunes, précaires ou en difficulté d'orientation.

4.2.2. La perception des métiers en pénurie

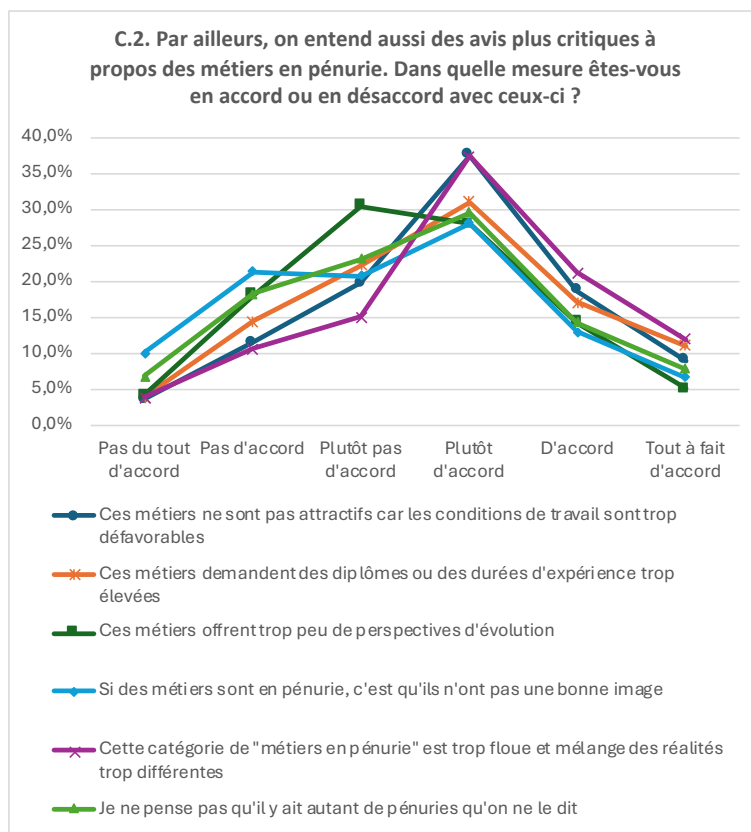
Cette deuxième question traite des représentations que les répondants ont de la catégorie de métiers en pénurie.

4.2.2.1. Tris à plat

Deux sets de questions étaient relatifs aux perceptions des métiers en pénurie. Le premier set portait sur des perceptions favorables ou positives, et le second sur des perceptions plus défavorables ou critiques. Les répondants étaient invités à se positionner suivant des échelles d'accord.



Graphique 4 : Rapport des répondants aux perceptions favorables aux métiers en pénurie.



Graphique 5 : Rapport des répondants aux perceptions critiques concernant les métiers en pénurie.

Une première analyse transversale de ces deux graphiques met en évidence plusieurs éléments :

- Concernant la question C.1, on observe une majorité relative des réponses situées du côté des modalités « Plutôt d'accord » et « D'accord », avec des variations internes relativement significatives. On peut dégager deux tendances :
 1. les items relatifs à l'association entre métiers en pénurie et « opportunités d'emploi » (cf. les items *Il y a des métiers méconnus qui offrent de belles opportunités d'emploi, Il y a plus d'aides disponibles...*, *C'est un bon indicateur des opportunités d'emploi actuelles, Si on fait le choix de s'y former...*) font l'objet d'un accord, même s'il est relativement mitigé.
 2. les items relatifs à la qualité des emplois (*Cela permet d'accéder à de bons emplois, Cela permet de négocier de meilleures conditions...*) sont moins bien notés et la courbe est plus aplaniée.

La catégorie « métiers en pénurie » est donc perçue comme un signal d'opportunités sur le marché du travail, mais pas nécessairement synonyme d'emplois de qualité ou permettant de placer le travailleur en position de force et de négociation.

- Concernant la question C.2, on observe également plusieurs tendances, sur fond de concentration des réponses sur les items à la frontière de l'accord et du non accord (soit *Plutôt pas d'accord* et *Plutôt d'accord*) :
 1. deux items emportent davantage l'adhésion. Il s'agit de l'item relatif aux conditions de travail défavorables (*Ces métiers ne sont pas attractifs car les conditions de travail sont trop défavorables*) et la proposition relative aux exigences élevées des employeurs (*Ces métiers demandent des diplômes ou des durées d'expérience trop élevées*).
 2. l'item relatif à l'idée de flou de la catégorie de « métier en pénurie » (*Cette catégorie de « métiers en pénurie » est trop floue et mélange des réalités trop différentes*) recueille également un score

d'accord élevé, et gagne à être mis en rapport avec un autre item qui obtient un avis plus partagé, soit l'idée suivant laquelle *Je ne pense pas qu'il y ait autant de pénuries qu'on ne le dit.*

3. deux items font davantage l'objet d'un désaccord, soit l'item Ces métiers offrent trop peu de perspectives d'évolution et Si des métiers sont en pénurie, c'est qu'ils n'ont pas une bonne image.

Au travers de ces réponses, on peut observer que la catégorie de « métiers en pénurie » est aussi critiquée en tant qu'elle concerne des emplois aux conditions de travail jugées défavorables et une sélectivité trop importante. Si elle est un bon indicateur d'opportunités d'emploi (cf. q. C.1) la catégorie de métier en pénurie est plus floue dans son périmètre que dans sa substance. Enfin, la critique relative au manque de possibilités d'évolution et, de manière plus surprenante, sur le déficit d'image, recueillent moins d'accord.

La catégorie des métiers en pénurie apparaît, transversalement, comme une référence intégrée aux représentations collectives du marché du travail, mais sans faire pleinement consensus quant à sa pertinence et à sa valeur explicative. En somme, les métiers en pénurie sont perçus à la fois comme une source d'opportunité mais qui ne gomme pas la critique sur la constitution de la catégorie et les réalités du travail et de l'emploi sous-jacentes. Cette ambivalence souligne l'existence d'une considération mitigée : les chercheurs d'emploi s'approprient partiellement la notion, tout en exprimant des réserves.

4.2.2.2. Analyse des variables explicatives

A. Variables socio-démographiques

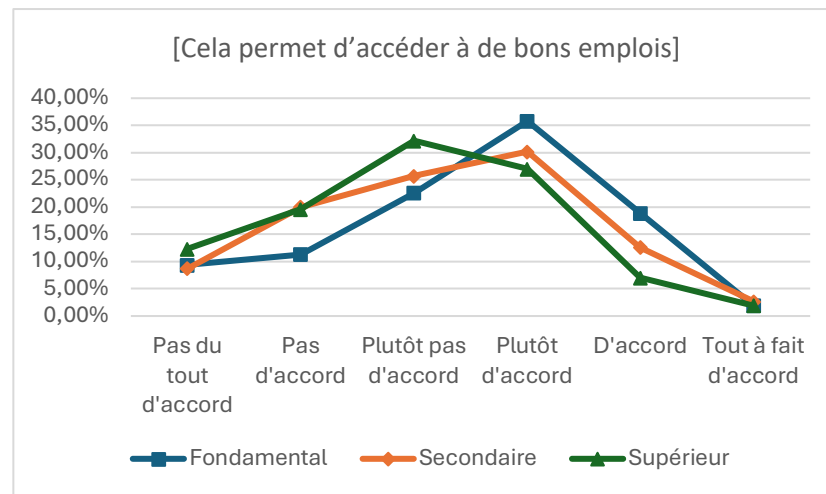
L'analyse des variables explicatives de nature socio-démographique ne montre pas d'influence du genre sur l'ensemble des items (questions C.1 et C.2). Par contre l'âge et le diplôme ont globalement un effet, à tout le moins sur un certain nombre d'items.

Tendanciellement, les plus jeunes (18-29 ans) ont tendance à exprimer davantage de désaccords sur les items liés à la question C.1., notamment sur l'idée suivant laquelle les métiers en pénurie peuvent constituer des voies d'accès à de bons emplois ou être un levier de négociation lors de recrutements. L'âge intermédiaire des 30-49 ans présente des positions plus partagées alors que les 50 ans et plus manifestent davantage d'adhésion et ont tendance à reconnaître les opportunités et bénéfices des métiers en pénurie. Plus l'âge augmente, plus la catégorie de « métiers en pénurie » tend à être légitime.

Cette tendance s'observe également à propos des items dits « critiques » de la question C.2 qui montrent une corrélation significative avec l'âge. Les jeunes expriment davantage d'adhésion aux items critiques, les âges intermédiaires restent critiques mais avec une force plus faible que les jeunes, et les plus âgés sont globalement moins critiques. Ceci conduit à une forme de polarisation où les jeunes perçoivent les métiers en pénurie comme une catégorie discutable, à faible attractivité et conditions de travail difficiles, alors que les plus âgés voient ces métiers davantage sous l'angle des opportunités, même si leur enthousiasme est contenu.

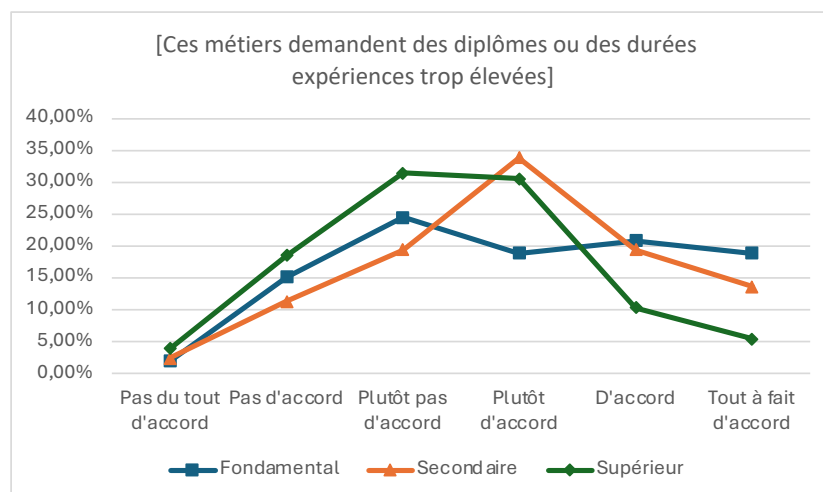
La variable du diplôme est globalement statistiquement significative. Les moins diplômés ont tendance à avoir une perception plus positive des métiers en pénurie. Cette corrélation est surtout significative pour les items suivants :

- l'item *Cela permet d'accéder à de bons emplois* ($\chi^2 < 0,001$). Comme le montre le graphique ci-dessous la différence d'opinion entre les diplômés du supérieur et du fondamental et secondaire est ici assez marquée et significative, les diplômés du supérieurs étant plus sceptiques par rapport à cet item.



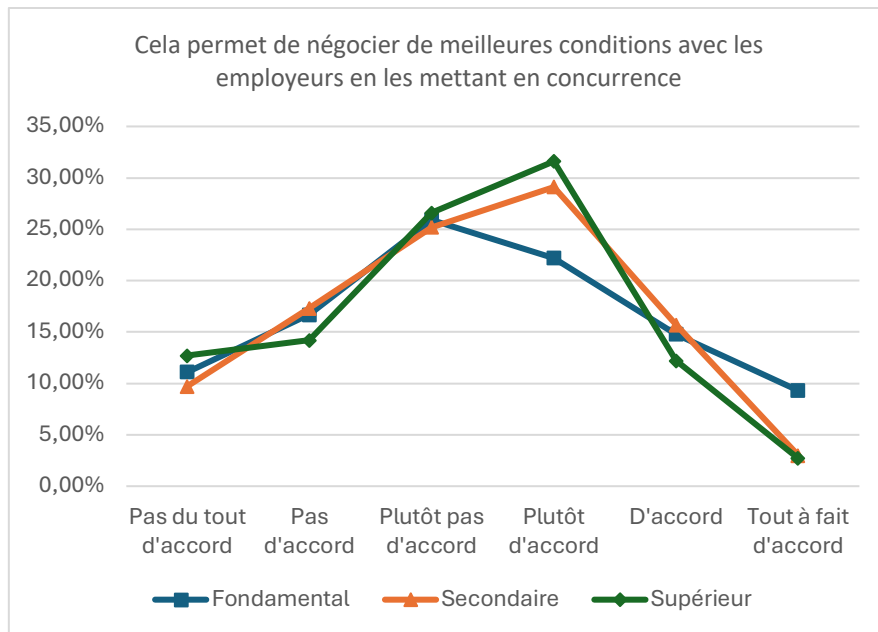
Graphique 6 : Perception suivant laquelle un métier en pénurie permet d'accéder à de bons emplois en fonction du niveau de diplôme.

- en ce qui concerne l'item *Ces métiers demandent des diplômes ou des durées d'expérience trop élevées*, la corrélation est aussi très significative ($\chi^2 < 0,001$). On voit que c'est la catégorie de diplôme du secondaire qui est davantage en accord avec cette proposition (qui tient sa compétence professionnelle de l'expérience), alors que c'est moins le cas pour les diplômés du supérieur.



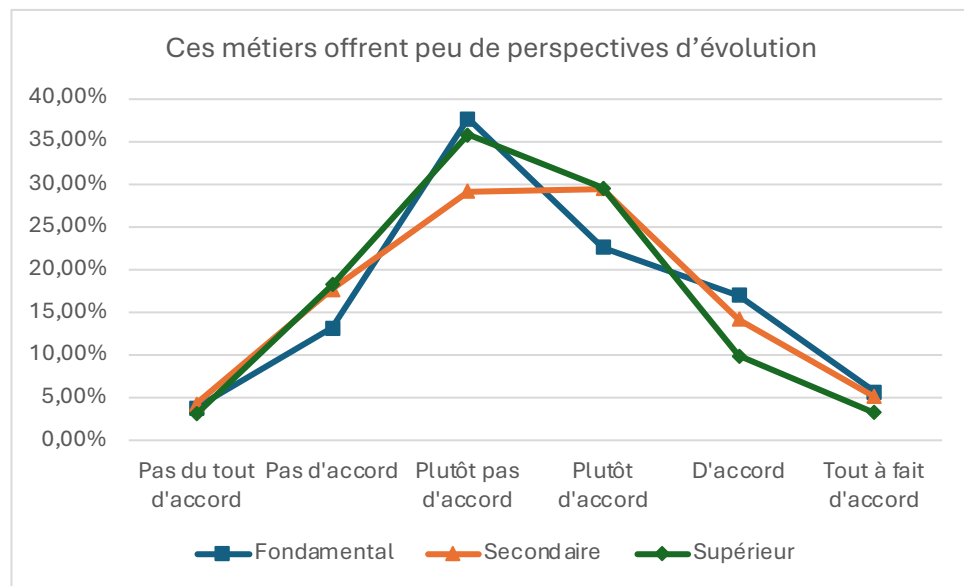
Graphique 7 : Perception de la sélectivité par le diplôme ou l'expérience des métiers en pénurie en fonction du niveau de diplôme.

- les items suivant montrent des corrélations significatives mais moins fortes que les précédentes. L'item *Cela permet de négocier de meilleures conditions avec les employeurs en les mettant en concurrence* ($\chi^2 0,048$) montre surtout que les diplômés du fondamental ont une attitude moins tranchés à cet égard.



Graphique 8 : Perception du rapport de négociation quand on se positionne sur un métier en pénurie en fonction du niveau de diplôme.

- L'item *Ces métiers offrent peu de perspectives d'évolution* (χ^2 0,036) semble être plutôt suivie par les diplômés du secondaire et du supérieur.



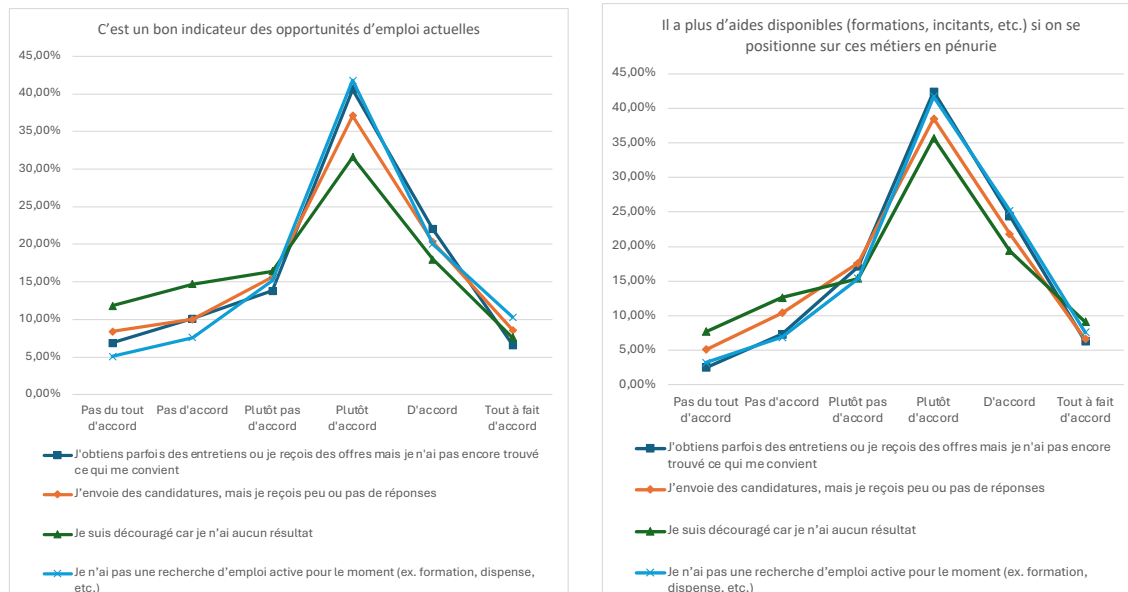
Graphique 9 : Perception des perspectives d'évolution des métiers en pénurie en fonction du niveau de diplôme.

B. Rapports à l'emploi et à la recherche d'emploi

Le deuxième jeu de variables explicatives des résultats porte sur l'état de la recherche d'emploi et les valeurs attribuées au travail. A la différence de l'examen de la question précédente relative à la connaissance de la liste des métiers en pénurie, on trouve ici une corrélation assez forte entre les relatifs succès dans la recherche d'emploi et le découragement : plus l'expérience de recherche d'emploi est négative, plus le jugement sur les métiers en pénurie est critique et défensif ; plus

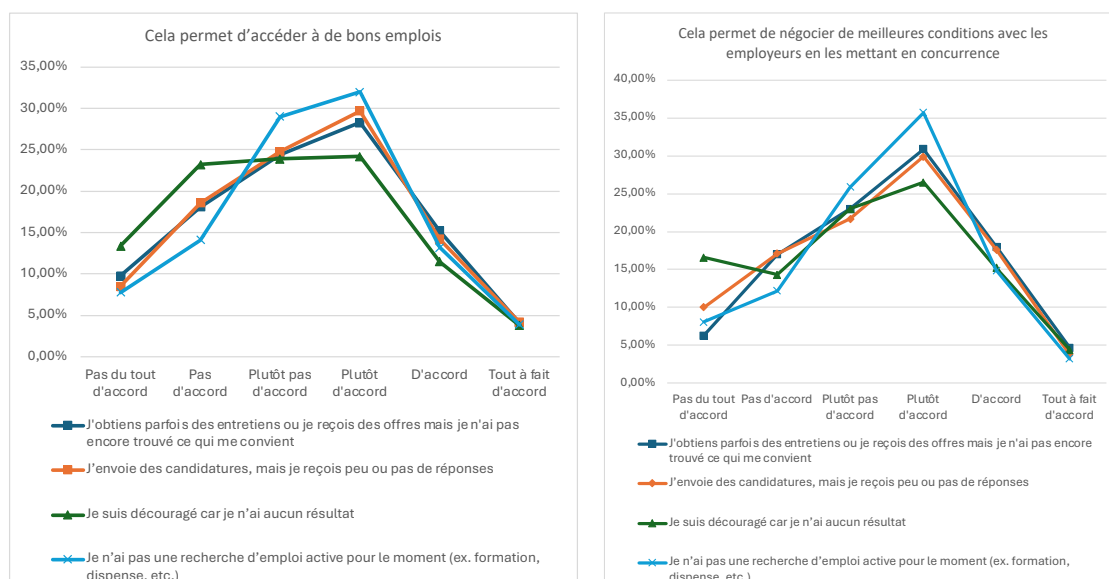
l'expérience de recherche d'emploi conduit à des « résultats », plus les répondants ont confiance dans la catégorie des « métiers en pénurie ».

Ainsi, l'item *C'est un bon indicateur des opportunités d'emploi actuelles* ($\chi^2 < 0,027$) et *Il y a plus d'aides disponibles (...)* ($\chi^2 < 0,027$), sont représentatifs de l'adhésion plus forte qu'ont les répondants disant obtenir des rendez-vous pour des entretiens de recrutement par rapport à ceux qui se disent découragés, sachant que la courbe suit une logique similaire. On peut noter que les répondants indiquant ne pas avoir de recherche active d'emploi au moment de l'enquête sont systématiquement plus favorables sur tous ces items que les autres catégories.



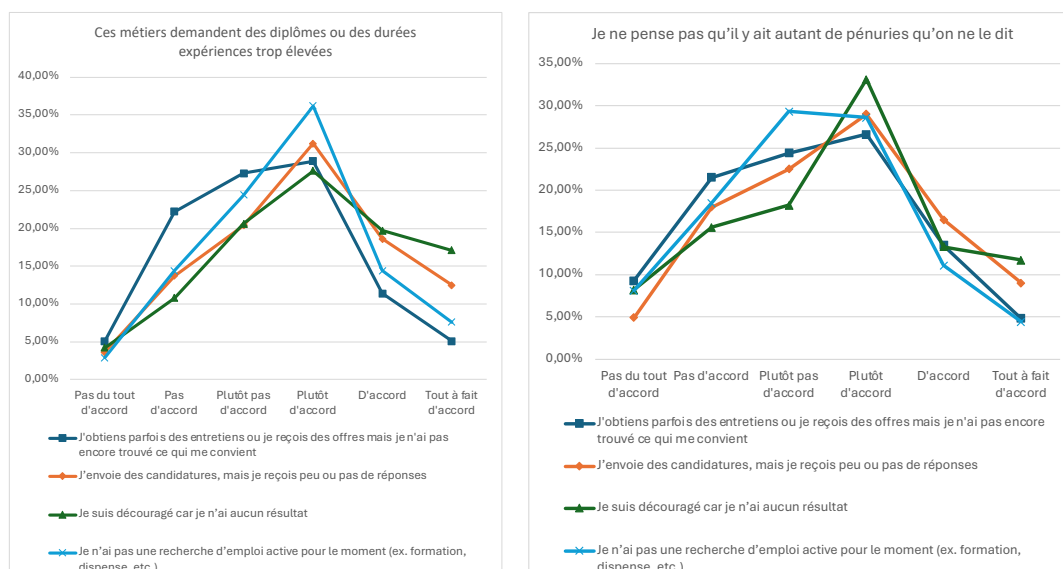
Graphique 10 : Perception du signal d'opportunité et de soutien institutionnel pour les métiers en pénurie en fonction de l'expérience de recherche d'emploi

A l'inverse, les items *Cela permet d'accéder à de bons emplois* ($\chi^2 < 0,054$) et *Cela permet de négocier de meilleures conditions avec les employeurs en les mettant en concurrence* ($\chi^2 < 0,034$), montrent une désapprobation plus forte auprès des chercheurs d'emploi manifestant un découragement.



Graphique 11 : Perception du signal d'opportunité et de soutien institutionnel pour les métiers en pénurie en fonction de l'expérience de recherche d'emploi.

Certains items critiques montrent des divergences de vue entre les catégories de répondants plus marquées. Sans grande surprise, les répondants indiquant décrocher des entretiens considèrent moins la sélectivité du marché du travail en termes de diplôme et d'expérience ($\chi^2 < 0,001$), alors que c'est davantage le cas pour les autres catégories. Le déficit d'image des métiers en pénurie est ainsi plus prononcé chez les personnes découragées. Enfin, la critique concernant la catégorie même de pénurie, suivant qu'elle est considérée comme *trop floue et mélangeant des réalités très différentes* est surtout marquée chez les personnes découragées, mais l'item *Je ne pense pas qu'il y ait autant de pénuries qu'on ne le dit* ($\chi^2 < 0,001$), montre un contraste encore plus net entre les répondants ayant des interactions avec le marché du travail et les répondants découragés.



Graphique 12 : Perception de la sélectivité par le diplôme ou la durée d'expérience, et relativisation de l'existence de pénuries en fonction de l'expérience de recherche d'emploi.

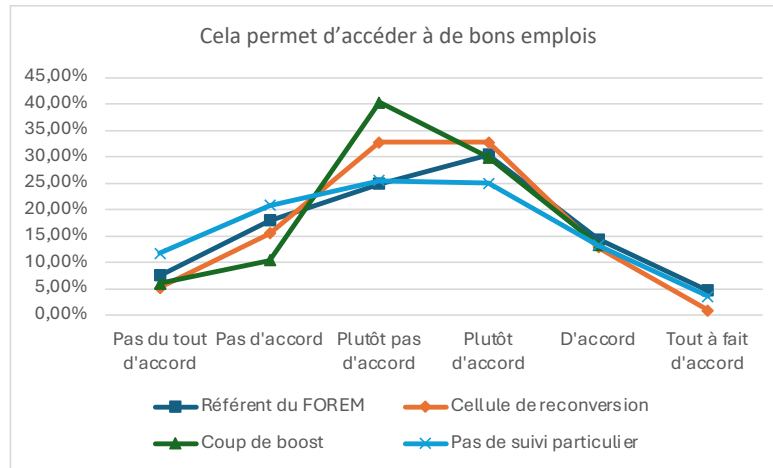
C. Rapports à l'accompagnement et à l'institution du chômage

Les différents types d'accompagnement des répondants (Réfèrent Forem, cellule de reconversion, Coup de Boost, pas de suivi particulier) semblent ne pas avoir d'influence statistique sur les perceptions, si ce n'est en ce qui concerne l'item *Cela permet d'accéder à de bons emplois* pour lequel il y a une relative désapprobation en général (plus de 50% de désapprobation) qui est plus marquée chez les répondants accompagnés par Coup de Boost et ceux qui ne bénéficient pas de suivi particulier ($\chi^2 < 0,001$).

Voici des avis que l'on entend souvent à propos des métiers en pénurie. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec ces avis ?

- *Cela permet d'accéder à de bons emplois*

	Réfèrent du FOREM	Cellule de reconversion	Coup de Boost	Pas de suivi particulier	Total
Pas du tout d'accord	7,6%	5,2%	6,0%	11,7%	9,1%
Pas d'accord	18,0%	15,5%	10,4%	20,8%	18,7%
Plutôt pas d'accord	24,9%	32,8%	40,3%	25,5%	26,1%
Plutôt d'accord	30,4%	32,8%	29,9%	25,0%	28,4%
D'accord	14,4%	12,9%	13,4%	13,3%	13,8%
Tout à fait d'accord	4,7%	0,9%	-	3,6%	3,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%



Graphique 13 : Perception de la qualité des emplois en pénurie en fonction du type d'accompagnement.

Dégressivité et limitation des allocations de chômage dans le temps ont un impact sur les perceptions des métiers en pénurie. Quand les réformes sont perçues négativement ou comme des entraves accentuent la critique envers les métiers en pénurie, alors que si les réformes sont vécues comme des opportunités ou sont sans conséquences pour les répondants, alors la considération générale pour les métiers en pénurie est plus positive.

Par exemple, l'item *C'est un bon indicateur des opportunités d'emploi* montre les contrastes suivants (χ^2 ,042) :

	Non, car je ne suis pas encore concerné	Non, je peux y faire face avec les ressources dont je dispose	Oui, cela me pousse à intensifier mes recherches d'emploi	Oui, cela me pousse à revoir mes critères de recherche d'emploi	Oui, mais je ne sais pas comment rechercher plus ou mieux	Oui, mais cela compliqué mon projet de formation car j'ai besoin d'un revenu stable	Oui, mais à chaque baisse je rencontre plus de difficultés financières pour gérer mon quotidien	Total
Pas du tout d'accord	7,0%	7,7%	7,0%	8,5%	5,6%	8,9%	12,0%	8,3%
Pas d'accord	10,4%	12,1%	4,1%	11,4%	7,5%	9,8%	13,6%	10,5%
Plutôt pas d'accord	14,4%	14,8%	12,3%	15,3%	16,1%	17,0%	15,9%	15,6%
Plutôt d'accord	38,8%	37,4%	40,4%	34,1%	40,4%	37,9%	32,8%	37,4%
D'accord	19,6%	21,4%	19,9%	21,0%	23,0%	23,2%	17,2%	19,9%
Tout à fait d'accord	9,7%	6,6%	16,4%	9,7%	7,5%	3,1%	7,5%	8,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 17 : Lien entre la perception de l'impact de la dégressivité sur la recherche d'emploi et la perception des métiers en pénurie comme indicateurs d'opportunités.

Les deux catégories les plus contrastées sont les répondants en situation d'intensification de leur recherches d'emploi qui sont les plus en accord avec les items considérant que les métiers en pénuries offrent des opportunités d'emploi et, à l'inverse, les répondants indiquant souffrir de difficultés financières à chaque baisse des allocations de chômage. On trouve cette polarité également pour l'item *Si on fait le choix de s'y former, alors on y trouve facilement du travail*. En matière de qualité de l'emploi, l'accord à l'item *Cela permet d'accéder à de bons emplois* (χ^2 ,008), et *Cela permet de négocier de meilleures conditions avec les employeurs en les mettant en concurrence* (χ^2 ,002), montrent des écarts plus importants.

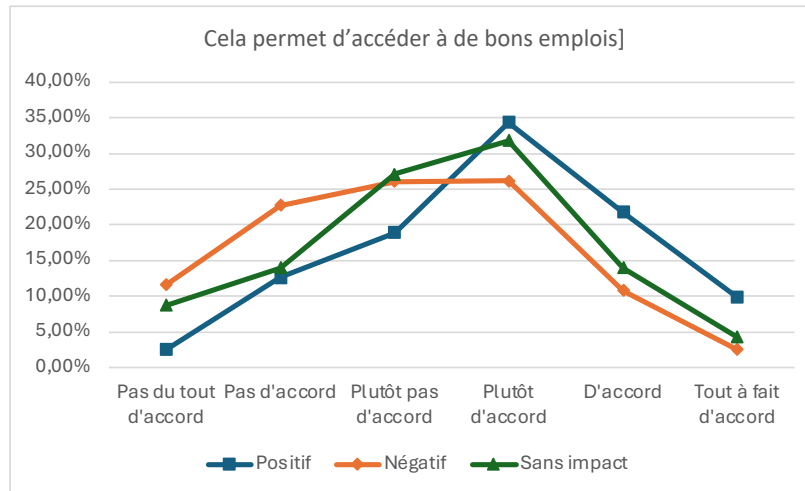
	Non, car je ne suis pas encore concerné	Non, je ne peux pas faire face avec les ressources dont je dispose	Oui, cela me pousse à intensifier mes recherches d'emploi	Oui, cela me pousse à revoir mes critères de recherche d'emploi	Oui, mais je ne sais pas comment rechercher plus ou mieux	Oui, mais cela complique mon projet de formation car j'ai besoin d'un revenu stable	Oui, mais à chaque baisse je rencontre plus de difficultés financières pour gérer mon quotidien	Total
Pas du tout d'accord	9,5%	8,8%	4,6%	8,0%	6,3%	8,6%	13,9%	9,6%
Pas d'accord	18,0%	22,0%	11,0%	21,3%	11,4%	18,0%	22,6%	18,5%
Plutôt pas d'accord	24,9%	25,8%	22,5%	23,6%	32,3%	27,0%	22,0%	25,5%
Plutôt d'accord	29,9%	26,4%	32,4%	28,2%	33,5%	28,8%	21,8%	28,9%
D'accord	13,4%	13,7%	21,4%	13,8%	13,3%	14,4%	10,1%	13,5%
Tout à fait d'accord	4,4%	3,3%	8,1%	5,2%	3,2%	3,2%	2,7%	4,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 18 : Lien entre la perception de l'impact de la dégressivité sur la recherche d'emploi et la perception des métiers en pénurie comme indicateur d'emplois de qualité.

Enfin, la perception (positive, négative, sans impact) de la limitation du bénéfice des allocations de chômage à 2 ans produit des perceptions différentes des métiers en pénurie également.

La faible proportion de répondants considérant de manière positive la limitation de la durée maximale du chômage à deux ans a tendance à considérer les métiers en pénurie comme un bon levier d'insertion et manifestent moins d'opinions critiques. Les répondants jugeant la réforme de manière négative sont beaucoup moins enclins à envisager positivement les métiers en pénurie. Certains items montrent à cet égard des visions très opposées, comme *Cela permet d'accéder à de bons emplois* ($\chi^2 < 0,001$).

	Positif	Négatif	Sans impact
Pas du tout d'accord	2,5%	11,6%	8,7%
Pas d'accord	12,6%	22,7%	14,0%
Plutôt pas d'accord	18,9%	26,1%	27,1%
Plutôt d'accord	34,4%	26,2%	31,8%
D'accord	21,8%	10,8%	14,0%
Tout à fait d'accord	9,8%	2,5%	4,3%
Total	100%	100%	100%



Graphique 14 : Croisement entre la perception de la limitation du bénéfice du chômage à deux ans et la perception suivant laquelle les métiers en pénurie conduisent à de bons emplois.

D. Rapports au métier et à la formation

Enfin, le rapport aux compétences dans la recherche d'emploi montre aussi des perceptions différentes des métiers en pénurie. La tendance générale montre que plus les répondants sont dans des trajectoires de continuité ou de reconversion entamée, plus la perception est positive. Alors que les expériences marquées par le doute ou le découragement conduisent plutôt à des perceptions moins favorables et plus critiques, et ont tendance à moins légitimer la catégorie même de métier en pénuries.

Le groupe des répondants indiquant *J'ai bon espoir de continuer dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience où je suis formé* manifestent un accord élevé les items de perception des métiers en pénurie et les moins critiques. C'est le groupe plus aligné avec le discours institutionnel. A l'extrême inverse, les répondants indiquant *Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond* présentent le moins d'accord et sont les plus critiques. Entre les deux catégories, les répondants indiquant *souhaiter ou être dans un processus de reconversion*, *Commencer à douter de retrouver un emploi dans le métier pour lequel ils ont de l'expérience*, et *Je cherche avant tout un emploi quel que soit le domaine*, présentent le gradient séparant les deux pôles avec une adhésion progressivement plus faible, oscillant à chaque fois un peu plus entre optimisme et scepticisme, jusqu'à être très défensifs et désabusés.

Enfin, de manière intéressante, le fait que les personnes visent dans leur recherche d'emploi des métiers en pénurie (la question était *Pensez-vous que le métier pour lequel vous recherchez un emploi est considéré comme un métier en pénurie ?*) ont tendance à être globalement plus positifs par rapport au fait que le métier visé représente des opportunités d'emploi, considérant notamment plus que les autres que cela permette *D'accéder à de bons emplois* ($\chi^2 < 0,001$). Ceux-ci sont un peu moins d'accord que les autres quant à l'idée que *Si on fait le choix de s'y former, alors on y trouve facilement du travail*, même si on observe une pluralité d'appréciation au sein de ce groupe ($\chi^2 ,004$). Ils sont également tendanciellement moins d'accord que les autres par rapport à l'idée suivant laquelle *Ces métiers ne sont pas attractifs car les conditions de travail sont trop défavorables* ($\chi^2 < 0,001$), mais plus d'accord concernant l'item *Ces métiers demandent des diplômes ou des durées d'expérience trop élevées* ($\chi^2 < 0,001$).



Graphique 15 : Lien entre le fait que le métier choisi soit en pénurie et les items de perception les plus significatifs.

4.2.2.3. Analyse intermédiaire

L'analyse des perceptions relatives aux métiers en pénurie vient compléter l'analyse précédente relative à la connaissance de la liste annuelle des métiers en pénurie. De manière transversale, on peut noter quelques points saillants à cet égard :

- Tout d'abord, la perception générale est plutôt favorable aux items ayant cherché à caractériser les métiers en pénurie, surtout sur le versant des opportunités d'emploi qu'ils représentent. Mais cette perception positive est tempérée par une perception plus nuancée concernant le fait de les considérer comme des bons emplois qui permettent un espace de choix et de négociation. En somme on pourrait interpréter ce résultat par cette formule : terrains d'opportunités d'emploi, les métiers en pénurie le sont aussi parce qu'ils ne sont pas nécessairement considérés comme *de bons emplois, qu'ils sont sélectifs, et que les conditions de travail n'y sont pas favorables.*
- Les jeunes, les moins qualifiés, représentent les groupes sociaux qui présentent les perceptions les plus mitigées et critiques par rapport aux métiers en pénurie. A cet égard on peut relever la position particulière des diplômés du secondaire. Les métiers en pénurie concernent en grande partie des professions intermédiaires, accessibles normalement par l'expérience et par la formation professionnelle. S'orienter vers un métier en pénurie est donc une piste sans doute pragmatique car ils se situent à un niveau de qualification qui devrait leur permettre de les atteindre, sans reprise d'études supérieures longues. Porte de sortie potentielle du chômage, ces métiers sont aussi perçus comme présentant des obstacles, comme les exigences de diplôme et d'expérience dans le secteur, des conditions de travail plus difficiles notamment.
- Les chercheurs d'emploi qui sont les plus en lien avec le marché du travail, qui sont confiants dans le fait que leurs compétences vont pouvoir rencontrer le chemin de l'emploi sont également les plus réceptifs à la notion de métier en pénurie. Alors que ceux qui sont éloignés de l'emploi

n'adhèrent pas – ou plus – à l'effet de signal porté par l'idée de métiers en pénurie. Plus désabusés, ils doutent davantage de la consistance même de cette catégorie.

- A titre d'hypothèse, on pourrait donc dire que les métiers en pénurie sont une source de légitimation pour les chercheurs d'emploi confiants et plus proches du marché du travail – même s'ils gardent un esprit critique à cet égard – et que les plus éloignés vivent cette catégorie comme une forme de mirage qu'ils mettent à distance par un point de vue critique. Les inégalités de perception reflètent ainsi des inégalités de positions sociales.

4.2.3. Les actions préconisées par les répondants par rapport aux métiers en pénurie

La troisième dimension de notre première question de recherche concerne le point de vue des répondants quant aux actions à conduire à propos des métiers en pénurie

4.2.3.1. Tris à plat

Les réponses à la question C8 *Que pensez-vous qu'il faudrait faire à propos des métiers en pénurie ?* proposait plusieurs items de réponse couvrant plusieurs domaines d'action qui avaient été mis en avant au travers des entretiens et des focus groups. Nous avons organisé ces domaines suivant la séquence suivante :

1. Les actions à mener durant l'orientation, que ce soit sur le plan de l'information (*Mieux informer* ou à l'inverse *Arrêter d'en parler et reconnaître qu'il n'y a pas assez d'emploi pour tout le monde*) et de le sentiment d'injonction à se tourner vers des métiers en pénurie (*Il ne faut pas mettre en avant les métiers en pénurie et laisser la liberté de choix du métier que l'on veut exercer*).
2. La place des incitations financières dans les trajectoires de formation, que ce soit du côté des incitants (indemnités, primes de fin de formation, etc.) et des dés-incitants (dégressivité).
3. Les comportements attendus du côté des employeurs si les chercheurs d'emploi se forment pour ces métiers, que ce soit en termes de débouché logique (*Garantir un emploi à la fin de la formation*), de sélectivité (*Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation*), de conditions de travail et d'emploi.

L'exposé des résultats ci-dessous est organisé en fonction de ces trois domaines d'action.

<i>Domaine de l'information et de l'orientation</i>	
Mieux informer sur ces métiers	52,6%
Arrêter de parler des métiers en pénurie et reconnaître qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tout le monde	23,7%
Il ne faut pas mettre en avant les métiers en pénurie et laisser la liberté de choix du métier que l'on veut exercer	14%

<i>Domaine des facteurs financiers en lien avec la formation</i>	
Augmenter les incitations financières (indemnité plus élevée par heure de formation, primes si on termine la formation, etc.)	36,4%
Arrêter la dégressivité des allocations de chômage pendant la durée de la formation	28,8%

<i>Domaine du rapport à l'emploi en fin de formation</i>	
Garantir un emploi à la fin de la formation	55,4%
Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation	44,7%
Améliorer fortement les conditions d'emploi ou de travail	36,4%

Tableau 19 : Résultats globaux à la question C.8.

On peut observer les éléments suivants :

- sur le domaine de l'information, la tendance la plus marquée va vers la demande de davantage d'informations sur les métiers en pénurie, alors que les items plus critiques ont été moins cochés, même si près d'un quart des répondants ont coché « *Arrêter de parler des métiers en pénurie et reconnaître qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tout le monde* » (23,7%).
- sur le domaine des facteurs financiers, l'augmentation des incitations financières est davantage cochée que la limitation des mesures désincitatives.
- alors que sur le domaine du rapport à l'emploi en fin de formation, la garantie d'un emploi en fin de formation pour un métier en pénurie est surtout mis en avant et va de pair avec la demande d'un amoindrissement des exigences d'expérience en plus de la formation de la part les employeurs. L'amélioration des conditions d'emploi et de travail clôt ce domaine avec plus d'un répondant sur trois étant sensible à cet action.

4.2.3.2. Analyse des variables explicatives

D'une manière générale, les différences entre hommes et femmes ne sont généralement pas significatives pour cette question.

4.2.3.2.1. Items relevant du domaine de l'information et de l'orientation

Pour rappel, concernant ce premier domaine d'action, les items suivants ont été appréciés comme suit :

Domaine de l'information et de l'orientation	
Mieux informer sur ces métiers	52,6%
Arrêter de parler des métiers en pénurie et reconnaître qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tout le monde	23,7%
Il ne faut pas mettre en avant les métiers en pénurie et laisser la liberté de choix du métier que l'on veut exercer	14%

A. Variables socio-démographiques

- La préconisation relative à l'organisation d'une meilleure information concernant les métiers en pénurie est particulièrement significative ($\chi^2 < 0,001$) chez les répondants jeunes (60,4%) et moins forte pour la tranche des 40-49 ans (47%). Les deux items suivants ne présentent pas de lien statistique significatif. Mais on observe que l'item *Arrêter de parler des métiers en pénurie et reconnaître qu'il n'y a pas assez d'emploi pour tout le monde* récolte un pourcentage d'adhésion croissant en fonction de l'âge ($\chi^2, 116$). Le troisième item *Il ne faut pas mettre en avant les métiers en pénurie et laisser la liberté de choix du métier que l'on veut exercer* récolte un peu plus d'adhésion dans les tranches d'âge 30-39 ans et 50-59 ans ($\chi^2, 977$)

Mieux informer sur ces métiers

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Non	39,6%	47,9%	53,5%	51,4%	46,4%	47,6%
Oui	60,4%	52,1%	47%	48,6%	53,6%	52,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Arrêter de parler des métiers en pénurie et reconnaître qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tout le monde

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Non	78,6%	78,5%	75,2%	74,5%	72,8%	76,2%
Oui	21,4%	21,5%	24,8%	25,5%	27,2%	23,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Il ne faut pas mettre en avant les métiers en pénurie et laisser la liberté de choix du métier que l'on veut exercer

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Non	86,8%	85,5%	86,4%	84,9%	86,7%	86,0%
Oui	13,2%	14,5%	13,6%	15,1%	13,3%	14,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 20 : Préconisations d'actions à mener en faveur des métiers en pénurie en fonction de l'âge.

- La demande d'information traverse également les niveaux scolaires des répondants, et ce pour les trois questions considérées. Cette variable n'est pas très significative pour ce groupe de question.

B. Rapports à l'emploi et à la recherche d'emploi

La demande d'une plus grande information est significativement plus élevée chez les personnes éloignées du salariat, alors que le discours critique (« *Arrêter de parler (...)* ») est plus porté par les personnes ayant occupé comme dernier emploi un contrat précaire. Le troisième item ne montre pas de différences significatives si ce n'est dans la catégorie des CDD et CDI, mais l'effet est relativement faible.

	« Mieux informer sur ces métiers »	« Arrêter de parler des métiers en pénurie et reconnaître qu'il n'y a pas d'emploi pour tout le monde »	« Il ne faut pas mettre en avant les métiers en pénurie et laisser la liberté de choix du métier que l'on veut exercer »
CDD	53,8%	25,9%	15,5%
Interim	46,9%	27,7%	12,7%
Art. 60	47,2%	28,3%	12,6%
CDI	52,9%	22,2%	14,2%
Free lance/indépendant	54,9%	19,5%	12,2%
Pas de contrat	57%	17%	14,0%
Pas encore eu de contrat	59,7%	16,4%	15,1%

Tableau 21 : Croisement entre les items du domaines « Information et orientation » et les derniers types de contrat obtenus.

Une action centrée sur une meilleure information et plus soutenue par les personnes au contact du marché du travail (*J'obtiens parfois des entretiens*), et le discours plus critique (*Arrêter de parler ...*) se trouve aussi plus fortement mobilisé par les personnes découragées ($\chi^2 < ,001$).

	J'obtiens parfois des entretiens ou je reçois des offres mais je n'ai pas encore trouvé ce qui me convient	J'envoie des candidatures, mais je reçois peu ou pas de réponses	Je suis découragé car je n'ai aucun résultat	Je n'ai pas une recherche d'emploi active pour le moment (ex. formation, dispense, etc.)	Total
Non	81,1%	75,5%	67,9%	83,5%	76,3%
Oui	18,9%	24,5%	32,1%	16,5%	23,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 22 : Croisement entre l'item relatif à l'arrêt de la communication concernant les métiers en pénurie et le rapport à la recherche d'emploi.

Les valeurs attribuées au travail ne donnent pas de résultats significatifs dans le croisement avec ces trois premiers items.

C. Rapports à l'accompagnement et à l'institution du chômage

En lien avec la variable d'âge, il n'est pas étonnant que les répondants inscrits dans les dispositifs Coup de Boost soient les plus enclins à préconiser une meilleure information à propos des métiers en pénurie, ce qui ne les empêche pas d'avoir dans le même mouvement une adhésion à un discours plus critique. Notons que ces liens ne sont pas significatifs statistiquement (χ^2 , 405 et ,414).

Mieux informer sur ces métiers

	Référent du FOREM	Cellule de reconversion	Coup de Boost	Pas de suivi particulier	Total
Non	48,1%	48,3%	36,8%	46,5%	47,1%
Oui	51,9%	51,7%	63,2%	53,5%	52,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Arrêter de parler des métiers en pénurie et reconnaître qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tout le monde

	Référent du FOREM	Cellule de reconversion	Coup de Boost	Pas de suivi particulier	Total
Non	76,4%	80,5%	73,5%	76,6%	76,6%
Oui	23,6%	19,5%	26,5%	23,4%	23,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 23 : Positionnement sur deux préconisations antagonistes – mieux informer vs arrêter de parler – en fonction des types d'accompagnement suivis.

C'est chez les répondants accompagnés par des référents du FOREM – et donc sans doute le plus en prise avec une parole institutionnelle les enjoignant à considérer les métiers en pénurie – que l'item *Il ne faut pas mettre en avant les métiers en pénurie et laisser la liberté de choix du métier que l'on veut exercer* est pointé (χ^2 , 192, non significatif cependant).

Il ne faut pas mettre en avant les métiers en pénurie et laisser la liberté de choix du métier que l'on veut exercer

	Référent du FOREM	Cellule de reconversion	Coup de Boost	Pas de suivi particulier	Total
Non	85,4%	91,5%	91,2%	87,2%	86,6%
Oui	14,6%	8,5%	8,8%	12,8%	13,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 24 : Lien entre la préconisation d'une absence de fléchage dans l'orientation vers les métiers en pénurie et le type d'accompagnement suivi.

Si les variables précédentes ne sont pas statistiquement significatives, celles liées à la dégressivité et la limitation des allocations de chômage présentent des résultats significatifs ($\chi^2 < 0,001$): les personnes souffrant le plus de la dégressivité et anticipant le plus négativement la limitation des allocations de chômage à deux ans sont les plus porteuses de ce discours critique.

	Non, car je ne suis pas encore concerné	Non, je peux y faire face avec les ressources dont je dispose	Oui, cela me pousse à intensifier mes recherches d'emploi	Oui, cela me pousse à revoir mes critères de recherche d'emploi (ex. type de contrat moins stable, salaire moins élevé, etc.).	Oui, mais je ne sais pas comment rechercher plus ou mieux	Oui, mais cela compliqué mon projet de formation car j'ai besoin d'un revenu stable	Oui, mais à chaque baisse je rencontre plus de difficultés financières pour gérer mon quotidien
Non	80,7%	76,2%	83,8%	80,2%	78,5%	77,9%	60,9%
Oui	19,3%	23,8%	16,2%	19,8%	21,5%	22,1%	39,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 25 : Lien entre la préconisation d'arrêt de la communication autour des métiers en pénurie et impact perçu de la dégressivité.

Le gouvernement fédéral va limiter la durée maximale du chômage à deux ans.

Pensez-vous que cette réforme va avoir un impact positif ou négatif sur votre recherche d'emploi ou vos projets de formation ?

Arrêter de parler des métiers en pénurie et reconnaître qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tout le monde

	Positif	Négatif	Sans impact	Total
Non sélectionné	88,4%	68,9%	83,7%	76,0%
Oui	11,6%	31,1%	16,3%	24,0%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 26 : Lien entre la préconisation d'arrêt de la communication autour des métiers en pénurie et avis concernant la limitation de la durée maximale de chômage à deux ans.

D. Rapports au métier et à la formation

Quant au rapport au métier et à la formation on retrouve une tendance déjà marquée précédemment : les personnes les plus confiantes dans l'avenir souhaitent obtenir davantage d'informations, alors que les personnes en doute concernant leur possibilités de trouver un emploi dans leur champ de compétences sont tendanciellement plus critiques.

Mieux informer sur ces métiers (χ^2 ,058)

	J'ai bon espoir de continuer dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je commence à douter de retrouver un emploi dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je souhaite ou je suis en train de me reconverter dans un niveau domaine via une ou des formations	Je cherche avant tout un emploi quel que soit le domaine	Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond	Total
Non	43,2%	46,7%	47,5%	52,9%	46,2%	47,3%
Oui	56,8%	53,3%	52,5%	47,1%	53,8%	52,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 27 : Lien entre la préconisation d'amélioration de l'information sur les métiers en pénurie et le rapport au métier recherché.

Arrêter de parler des métiers en pénurie et reconnaître qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tout le monde ($\chi^2 < 0,001$)

	J'ai bon espoir de continuer dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je commence à douter de retrouver un emploi dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je souhaite ou je suis en train de me reconverter dans un niveau domaine via une ou des formations	Je cherche avant tout un emploi quel que soit le domaine	Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond	Total
Non	83,2%	69,1%	83,2%	70,1%	78,1%	76,1%
Oui	16,8%	30,9%	16,8%	29,9%	21,9%	23,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 28 : Lien entre la préconisation d'arrêt de la communication autour des métiers en pénurie et le rapport au métier recherché.

Enfin, il ne sera pas étonnant que les personnes se positionnant sur un métier en pénurie expriment moins le besoin de soutenir la nécessité de mieux informer à leur propos et expriment moins le souhait de ne pas mettre en avant les métiers en pénurie.

4.2.3.2.2. Items relevant du domaine des facteurs financiers en lien avec la formation vers les métiers en pénurie

Pour rappel, les items suivants ont été appréciés comme suit :

Domaine des facteurs financiers en lien avec la formation	
Augmenter les incitations financières (indemnité plus élevée par heure de formation, primes si on termine la formation, etc.)	36,4%
Arrêter la dégressivité des allocations de chômage pendant la durée de la formation	28,8%

A. Variables socio-démographiques

Sur le plan des variables socio-démographiques, les plus favorables aux incitations sous la forme de primes de formation et d'arrêt de la dégressivité sont les 30-39 ans ($\chi^2 < ,001$), ainsi que ceux qui sont diplômés du supérieur ($\chi^2 ,010$).

Augmenter les incitations financières (indemnité plus élevée par heure de formation, primes si on termine la formation, etc.)

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Non	61,3%	56,9%	66,0%	65,9%	69,3%	63,6%
Oui	38,7%	43,1%	34,0%	34,1%	30,7%	36,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 29 : Lien entre la préconisation d'augmentation des incitations financières pour la formation et l'âge des répondants.

Arrêter la dégressivité des allocations de chômage pendant la durée de la formation

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Non	76,0%	66,0%	69,5%	69,8%	71,7%	70,9%
Oui	24,0%	34,0%	30,5%	30,2%	28,3%	29,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 30 : Lien entre la préconisation d'arrêt de la dégressivité pendant la formation et l'âge des répondants.

B. Rapports à l'emploi et à la recherche d'emploi

Les anciens titulaires d'un CDI et anciens freelance/indépendants sont plus en faveur de ces deux actions, alors que, sur le plan de l'arrêt de la dégressivité le temps des formations, ce sont – étonnement – les anciens intérimaires et ceux qui n'avaient pas de contrat lors de leurs derniers emplois qui se prononcent le moins.

	Augmenter les incitations financières (indemnité plus élevée par heure de formation, primes si on termine la formation, etc.)	Arrêter la dégressivité des allocations de chômage pendant la durée de la formation
CDD	35,7%	34%
Interim	37,8%	23,6%
Art. 60	37,8%	30,7%
CDI	39,2%	33,7%
Free lance/indépendant	36,6%	36,6%
Pas de contrat	37,0%	16%
Pas encore eu de contrat	32,6%	17,4%

Tableau 31 : Lien entre les préconisations du *domaine des incitations financières* et les derniers statuts occupés en emploi.

On n'observe pas de différences significative d'opinion concernant leur rapport au succès de la recherche d'emploi, ni sur les valeurs attribuées aux travail.

C. Rapports à l'accompagnement et à l'institution du chômage

La préconisation d'augmentation des incitations financières est plus particulièrement portée par les jeunes accompagnés par Coup de Boost, alors que la demande de l'arrêt de la dégressivité est plus l'apanage des répondants accompagnés en cellule de reconversion ($\chi^2,071$; $<,001$).

Augmenter les incitations financières (indemnité plus élevée par heure de formation, primes si on termine la formation, etc.)

	Référent du FOREM	Cellule de reconversion	Coup de Boost	Pas de suivi particulier	Total
Non	64,6%	62,7%	54,4%	62,9%	63,5%
Oui	35,4%	37,3%	45,6%	37,1%	36,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 32 : Lien entre la préconisation d'une augmentation des incitations financières et le type d'accompagnement suivi.

Arrêter la dégressivité des allocations de chômage pendant la durée de la formation

	Référent du FOREM	Cellule de reconversion	Coup de Boost	Pas de suivi particulier	Total
Non	73,3%	57,6%	61,8%	70,9%	71,1%
Oui	26,7%	42,4%	38,2%	29,1%	28,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 33 : Lien entre la préconisation d'arrêt de la dégressivité pendant les durées de formations pour des métiers en pénurie et le type d'accompagnement suivi.

Aussi les répondants les plus sensibles à la dégressivité sont – assez naturellement – les plus vindicatifs par rapport à l'augmentation des incitations financières et l'arrêt de la dégressivité ($\chi^2 < 0,001$ pour les deux items).

Augmenter les incitations financières (indemnité plus élevée par heure de formation, primes si on termine la formation, etc.)

	Non, car je ne suis pas encore concerné	Non, je peux y faire face avec les ressources dont je dispose	Oui, cela me pousse à intensifier mes recherches d'emploi	Oui, cela me pousse à revoir mes critères de recherche d'emploi (ex. type de contrat moins stable, salaire moins élevé, etc.).	Oui, mais je ne sais pas comment rechercher plus ou mieux	Oui, mais cela est compliqué mon projet de formation car j'ai besoin d'un revenu stable	Oui, mais à chaque baisse je rencontre plus de difficultés financières pour gérer mon quotidien
Non	64,8%	61,6%	71,1%	66,1%	69,3%	50,9%	54,1%
Oui	35,2%	38,4%	28,9%	33,9%	30,7%	49,1%	45,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 34 : Lien entre la préconisation d'une augmentation des incitations financières et le rapport à la dégressivité.

Arrêter la dégressivité des allocations de chômage pendant la durée de la formation

	Non, car je ne suis pas encore concerné	Non, je peux y faire face avec les ressources dont je dispose	Oui, cela me pousse à intensifier mes recherches d'emploi	Oui, cela me pousse à revoir mes critères de recherche d'emploi (ex. type de contrat moins stable, salaire moins élevé, etc.).	Oui, mais je ne sais pas comment rechercher plus ou mieux	Oui, mais cela est compliqué mon projet de formation car j'ai besoin d'un revenu stable	Oui, mais à chaque baisse je rencontre plus de difficultés financières pour gérer mon quotidien
Non	76,0%	76,2%	79,8%	72,3%	73,0%	53,5%	59,1%
Oui	24,0%	23,8%	20,2%	27,7%	27,0%	46,5%	40,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 35 : Lien entre la préconisation d'arrêt de la dégressivité pendant les durées de formations et le rapport à la dégressivité.

D. Rapports au métier et à la formation

Enfin, les personnes en reconversion (ou qui l'envisagent) ainsi que les répondants qui commencent à douter de leur métier sont aussi les plus en demande d'incitants financiers et d'arrêt de la dégressivité durant les formations en pénurie ($\chi^2 < 0,001$ pour les deux items).

Augmenter les incitations financières (indemnité plus élevée par heure de formation, primes si on termine la formation, etc.)

	J'ai bon espoir de continuer dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je commence à douter de retrouver un emploi dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je souhaite ou je suis en train de me reconverter dans un niveau domaine via une ou des formations	Je cherche avant tout un emploi quel que soit le domaine	Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond
Non	66,4%	61,9%	54,8%	69,3%	63,3%
Oui	33,6%	38,1%	45,2%	30,7%	36,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 36 : Lien entre la préconisation d'augmentation des incitations financières et le rapport au métier recherché.

Arrêter la dégressivité des allocations de chômage pendant la durée de la formation

	J'ai bon espoir de continuer dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je commence à douter de retrouver un emploi dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je souhaite ou je suis en train de me reconverter dans un niveau domaine via une ou des formations	Je cherche avant tout un emploi quel que soit le domaine	Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond
Non	75,3%	68,3%	64,1%	75,6%	73,7%
Oui	24,7%	31,7%	35,9%	24,4%	26,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 37 : Lien la préconisation d'arrêt de la dégressivité pendant les durées de formations et le rapport au métier recherché.

Le fait de rechercher un emploi dans un métier en pénurie n'a pas de lien significatif pour ce domaine ($\chi^2 < 0,488$).

4.2.3.2.3. Items relevant du domaine du rapport à l'emploi en fin de formation

Pour rappel, les items suivants ont été appréciés comme suit :

Domaine du rapport à l'emploi en fin de formation	
Garantir un emploi à la fin de la formation	55,4%
Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation	44,7%
Améliorer fortement les conditions d'emploi ou de travail	36,4%

A. Variables socio-démographiques

Sur le plan des variables socio-démographiques, les plus favorables à ces trois formes d'action sont quasi-systématiquement les plus jeunes (18-29 ans) et la catégorie des 30-39 ans, pour ce qui concerne la diminution de l'exigence d'expérience et l'amélioration des conditions de travail, alors que l'item relatif à la garantie d'emploi après la formation est plus largement partagé parmi les catégories d'âge ($\chi^2 < 0,001$ pour les trois items)

Garantir un emploi à la sortie de la formation

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Non	39,5%	45,2%	42,6%	48,0%	51,3%	44,6%
Oui	60,5%	54,8%	57,4%	52,0%	48,7%	55,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 38 : Lien entre la préconisation de garantie d'emploi en sortie de formation et l'âge des répondants.

Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Non	47,3%	52,8%	60,2%	58,7%	62,0%	55,3%
Oui	52,7%	47,2%	39,8%	41,3%	38,0%	44,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 39 : Lien entre la demande de réduction des exigences d'expérience des employeurs et l'âge des répondants.

Améliorer fortement les conditions d'emploi ou de travail

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Non	61,4%	60,0%	66,2%	63,9%	70,6%	63,7%
Oui	38,6%	40,0%	33,8%	36,1%	29,4%	36,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 40 : Lien entre la demande d'amélioration des conditions d'emploi et de travail et l'âge des répondants.

En ce qui concerne la variable du diplôme, on note que les diplômés du secondaire et du supérieur ont davantage tendance à opter pour l'item relatif à la garantie d'emploi en fin de formation, et pour la demande d'amélioration des conditions de travail et d'emploi, alors que la catégorie de diplômés du fondamental se démarque en ce qui concerne l'action de demander aux employeurs

de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation suivie pour accéder à l'emploi, et la catégorie des diplômés du supérieur est plus en faveur de l'amélioration des conditions d'emploi et de travail.

Garantir un emploi à la sortie de la formation (χ^2 ,50)

	Fondamental	Secondaire	Supérieur	Total
Non	55,3%	42,8%	44,1%	43,7%
Oui	44,7%	57,2%	55,9%	56,3%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 41 : Lien entre la demande de garantie d'emploi en sortie de formation et le niveau d'étude des répondants.

Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation ($\chi^2 <0,001$)

	Fondamental	Secondaire	Supérieur	Total
Non	51,1%	54,0%	52,4%	53,3%
Oui	48,9%	46,0%	47,6%	46,7%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 42 : Lien entre la demande de réduction des exigences d'expérience des employeurs et le niveau d'étude des répondants.

Améliorer fortement les conditions d'emploi ou de travail ($\chi^2 <0,001$)

	Fondamental	Secondaire	Supérieur	Total
Non	70,2%	64,1%	58,1%	61,9%
Oui	29,8%	35,9%	41,9%	38,1%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 43 : Lien entre la demande d'amélioration des conditions d'emploi et de travail et le niveau d'étude des répondants.

B. Rapports à l'emploi et à la recherche d'emploi

Le rapport au dernier contrat de travail obtenu présente des résultats variables mais qui montrent que ceux qui ont eu des contrats précaires (CDD, interim, art. 60) sont en demande de garanties de la conversion des formations en emploi et de demandes de baisse de la sélectivité via l'expérience professionnelle, alors que les anciens titulaires de CDI mettent plus en avant la demande d'amélioration des conditions d'emploi et de travail.

	« Garantir un emploi à la sortie de la formation »	« Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation »	« Améliorer fortement les conditions d'emploi ou de travail »
CDD	54,6%	44,2%	37,6%
Interim	59,9%	50,0%	36,1%
Art. 60	48,6%	38,6%	23,6%
CDI	51,4%	40,2%	37,0%
Free lance/indépendant	47,4%	47,4%	33,7%
Pas de contrat	53,6%	44,5%	33,6%
Pas encore eu de contrat	60,1%	48,4%	39,2%

Tableau 44 : Lien entre les items du domaine du rapport à l'emploi en fin de formation et les derniers contrats occupés.

Mais le rapport au marché du travail présente des résultats plus intéressants. Au plus les répondants expérimentent des difficultés dans leur rapport à la recherche d'emploi, au plus l'argument de nécessité d'une garantie d'un emploi en fin de formation est mis en avant. Il en va de même en ce

qui concerne l'exigence de formation. Par contre, l'amélioration des conditions d'emploi et de travail est légèrement plus l'apanage des répondants indiquant obtenir parfois des entretiens.

Garantir un emploi à la sortie de la formation ($\chi^2 < 0,001$)

	J'obtiens parfois des entretiens ou je reçois des offres mais je n'ai pas encore trouvé ce qui me convient	J'envoie des candidatures, mais je reçois peu ou pas de réponses	Je suis découragé car je n'ai aucun résultat	Je n'ai pas une recherche d'emploi active pour le moment (ex. formation, dispense, etc.)	Total
Non	53,9%	44,1%	40,7%	42,8%	44,6%
Oui	46,1%	55,9%	59,3%	57,2%	55,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 45 : Lien entre la demande de garantie d'emploi en sortie de formation et la situation de recherche d'emploi.

Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation ($\chi^2 ,24$)

	J'obtiens parfois des entretiens ou je reçois des offres mais je n'ai pas encore trouvé ce qui me convient	J'envoie des candidatures, mais je reçois peu ou pas de réponses	Je suis découragé car je n'ai aucun résultat	Je n'ai pas une recherche d'emploi active pour le moment (ex. formation, dispense, etc.)	Total
Non	61,6%	55,0%	51,4%	55,6%	55,3%
Oui	38,4%	45,0%	48,6%	44,4%	44,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 46 : Lien entre la demande de réduction des exigences d'expérience des employeurs et la situation de recherche d'emploi.

Améliorer fortement les conditions d'emploi ou de travail ($\chi^2 ,50$)

	J'obtiens parfois des entretiens ou je reçois des offres mais je n'ai pas encore trouvé ce qui me convient	J'envoie des candidatures, mais je reçois peu ou pas de réponses	Je suis découragé car je n'ai aucun résultat	Je n'ai pas une recherche d'emploi active pour le moment (ex. formation, dispense, etc.)	Total
Non	60,1%	66,6%	61,8%	60,0%	63,7%
Oui	39,9%	33,4%	38,2%	40,0%	36,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 47 : Lien entre la demande d'amélioration des conditions d'emploi et de travail et la situation de recherche d'emploi.

C. Rapports à l'accompagnement et à l'institution du chômage

Les jeunes de Coup de Boost se distinguent pour les trois items en présentant les taux en faveur de ces trois types d'action les plus élevés, à l'inverse des chercheurs d'emploi en cellule de reconversion qui mettent moins en avant ces items dans leurs préconisations d'action.

Garantir un emploi à la sortie de la formation (χ^2 ,118)

	Référent du FOREM	Cellule de reconversion	Coup de Boost	Pas de suivi particulier	Total
Non	43,5%	50,0%	29,4%	45,7%	44,3%
Oui	56,5%	50,0%	70,6%	54,3%	55,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 48 : Lien entre la demande de garantie d'emploi en sortie de formation et type d'accompagnement suivi.

Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation (χ^2 ,008)

	Référent du FOREM	Cellule de reconversion	Coup de Boost	Pas de suivi particulier	Total
Non	56,5%	56,8%	38,2%	54,8%	55,2%
Oui	43,5%	43,2%	61,8%	45,2%	44,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 49 : Lien entre la demande de réduction des exigences d'expérience des employeurs et type d'accompagnement suivi.

Améliorer fortement les conditions d'emploi ou de travail (χ^2 ,145)

	Référent du FOREM	Cellule de reconversion	Coup de Boost	Pas de suivi particulier	Total
Non	64,8%	66,1%	54,4%	63,2%	63,9%
Oui	35,2%	33,9%	45,6%	36,8%	36,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 50 : Lien entre la demande d'amélioration des conditions d'emploi et de travail et type d'accompagnement suivi.

Sur les items *Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation* et *Améliorer fortement les conditions de travail*, l'influence du rapport à la dégressivité est ici également significatif.

Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation ($\chi^2 < 0,001$)

	Non, car je ne suis pas encore concerné	Non, je peux y faire face avec les ressources dont je dispose	Oui, cela me pousse à intensifier mes recherches d'emploi	Oui, cela me pousse à revoir mes critères de recherche d'emploi (ex. type de contrat moins stable, salaire moins élevé, etc.).	Oui, mais je ne sais pas comment rechercher plus ou mieux	Oui, mais cela compliqué mon projet de formation car j'ai besoin d'un revenu stable	Oui, mais à chaque baisse je rencontre plus de difficultés financières pour gérer mon quotidien
Non	54,0%	52,4%	71,1%	50,8%	63,2%	46,0%	53,8%
Oui	46,0%	47,6%	28,9%	49,2%	36,8%	54,0%	46,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 51 : Lien entre la demande de réduction des exigences d'expérience des employeurs et rapport à la dégressivité.

Améliorer fortement les conditions d'emploi ou de travail ($\chi^2 < 0,001$)

	Non, car je ne suis pas encore concerné	Non, je peux y faire face avec les ressources dont je dispose	Oui, cela me pousse à intensifier mes recherches d'emploi	Oui, cela me pousse à revoir mes critères de recherche d'emploi (ex. type de contrat moins stable, salaire moins élevé, etc.).	Oui, mais je ne sais pas comment rechercher plus ou mieux	Oui, mais cela compliqué mon projet de formation car j'ai besoin d'un revenu stable	Oui, mais à chaque baisse je rencontre plus de difficultés financières pour gérer mon quotidien
Non	64,5%	62,7%	74,6%	61,0%	71,2%	61,1%	56,5%
Oui	35,5%	37,3%	25,4%	39,0%	28,8%	38,9%	43,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 52 : Lien entre la demande d'amélioration des conditions d'emploi et de travail et rapport à la dégressivité

Les personnes jugeant négativement la limitation du bénéfice des allocations à 2 ans sont les plus fortement positionnées sur ces trois items.

*Le gouvernement fédéral va limiter la durée maximale du chômage à deux ans.
Pensez-vous que cette réforme va avoir un impact positif ou négatif sur votre recherche d'emploi ou vos projets de formation ?*

Garantir un emploi à la sortie de la formation ($\chi^2 < 0,001$)

	Positif	Négatif	Sans impact	Total
Non sélectionné	51,4%	39,9%	48,9%	44,2%
Oui	48,6%	60,1%	51,1%	55,8%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 53 : Lien entre la demande de garantie d'emploi en sortie de formation et l'avis concernant la limitation de la durée du chômage à 2 ans.

*Le gouvernement fédéral va limiter la durée maximale du chômage à deux ans.
Pensez-vous que cette réforme va avoir un impact positif ou négatif sur votre recherche d'emploi ou vos projets de formation ?*

Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation ($\chi^2 < 0,001$)

	Positif	Négatif	Sans impact	Total
Non sélectionné	67,5%	50,8%	56,8%	54,8%
Oui	32,5%	49,2%	43,2%	45,2%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 54 : Lien entre la demande de réduction des exigences d'expérience des employeurs et l'avis concernant la limitation de la durée du chômage à 2 ans.

*Le gouvernement fédéral va limiter la durée maximale du chômage à deux ans.
Pensez-vous que cette réforme va avoir un impact positif ou négatif sur votre recherche d'emploi ou vos projets de formation ?*

Améliorer fortement les conditions d'emploi ou de travail ($\chi^2 < 0,001$)

	Positif	Négatif	Sans impact	Total
Non sélectionné	71,6%	57,6%	69,3%	63,1%
Oui	28,4%	42,4%	30,7%	36,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 55 : Lien entre la demande d'amélioration des conditions d'emploi et de travail et l'avis concernant la limitation de la durée du chômage à 2 ans.

D. Rapports au métier et à la formation

En ce qui concerne le rapport au métier, les répondants en doute ou les plus engagés dans un processus de reconversion sont les plus favorables à préconiser la garantie d'emploi après la fin d'une formation

Garantir un emploi à la sortie de la formation ($\chi^2 < 0,001$)

	J'ai bon espoir de continuer dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je commence à douter de retrouver un emploi dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je souhaite ou je suis en train de me reconverter dans un niveau domaine via une ou des formations	Je cherche avant tout un emploi quel que soit le domaine	Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond
Non	49,0%	39,9%	41,0%	42,4%	50,2%
Oui	51,0%	60,1%	59,0%	57,6%	49,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 56 : Lien entre la demande de garantie d'emploi en sortie de formation et le rapport au métier visé.

Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation ($\chi^2 < 0,001$)

	J'ai bon espoir de continuer dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je commence à douter de retrouver un emploi dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je souhaite ou je suis en train de me reconverter dans un niveau domaine via une ou des formations	Je cherche avant tout un emploi quel que soit le domaine	Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond
Non	62,6%	50,7%	54,1%	51,8%	56,6%
Oui	37,4%	49,3%	45,9%	48,2%	43,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 57 : Lien entre la demande de réduction des exigences d'expérience des employeurs et le rapport au métier visé.

Améliorer fortement les conditions d'emploi ou de travail ($\chi^2 ,216$)

	J'ai bon espoir de continuer dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je commence à douter de retrouver un emploi dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je souhaite ou je suis en train de me reconverter dans un niveau domaine via une ou des formations	Je cherche avant tout un emploi quel que soit le domaine	Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond
Non	66,8%	61,2%	59,9%	66,8%	61,8%
Oui	33,2%	38,8%	40,1%	33,2%	38,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 58 : Lien entre la demande d'amélioration des conditions d'emploi et de travail et le rapport au métier visé.

On ne note pas de différence significative sur ces items en regard du fait que les répondants se positionnent ou non sur des métiers en pénurie.

Pensez-vous que le métier pour lequel vous recherchez un emploi est considéré comme un métier en pénurie

Garantir un emploi à la sortie de la formation (χ^2 ,108)

	Non	Oui	Je ne sais pas	Total
Non sélectionné	43,2%	43,1%	47,3%	44,4%
Oui	56,8%	56,9%	52,7%	55,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 59 : Lien entre la demande de garantie d'emploi en sortie de formation et le fait que le métier recherché soit en pénurie ou non.

Pensez-vous que le métier pour lequel vous recherchez un emploi est considéré comme un métier en pénurie

Demander aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation (χ^2 ,153)

	Non	Oui	Je ne sais pas	Total
Non sélectionné	54,2%	53,6%	57,9%	55,1%
Oui	45,8%	46,4%	42,1%	44,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 60 : Lien entre la demande de réduction des exigences d'expérience des employeurs et le fait que le métier recherché soit en pénurie ou non.

Pensez-vous que le métier pour lequel vous recherchez un emploi est considéré comme un métier en pénurie

Améliorer fortement les conditions d'emploi ou de travail (χ^2 ,009)

	Non	Oui	Je ne sais pas	Total
Non sélectionné	60,9%	64,3%	66,8%	63,4%
Oui	39,1%	35,7%	33,2%	36,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 61 : Lien entre la demande d'amélioration des conditions d'emploi et de travail et le fait que le métier recherché soit en pénurie ou non.

4.2.3.3. Analyse intermédiaire

La question étudiée dans cette partie a consisté à placer les répondants en situation de préconisations d'action à mener à propos des métiers en pénurie. Trois domaines de préconisation ont été dégagés, nous permettant de conclure sur les constats suivants :

- En ce qui concerne le domaine relevant de l'information et de l'orientation, on observe une demande de meilleure information à propos de ces métiers. Cette demande est plus particulièrement significative chez les répondants jeunes, les personnes éloignées du salariat, les jeunes suivis par le dispositif Coup de Boost, mais également les personnes les plus confiantes dans le fait de continuer leurs recherches dans les métiers pour lesquels elles ont de l'expérience. A l'inverse, les personnes les avis plus critiques concernant la communication autour des métiers en pénurie (*reconnaître qu'il n'y a pas d'emploi pour tout le monde, laisser la liberté de choix du métier que l'on veut exercer*), sont plus présents à mesure que l'âge – et donc les expériences professionnelles – augmente. Les personnes ayant connu des contrats de travail précaires, souffrant de la dégressivité ou anticipant négativement la limitation des allocations de chômage à deux ans, ou encore les plus découragées dans leur recherche d'emploi adhèrent davantage également aux avis plus critiques.

- En ce qui concerne le domaine relevant des facteurs financiers, un peu plus d'un tiers des répondants demandent l'augmentation des indemnités ou primes liées à la formation, et près de 30% souhaitent l'arrêt de la dégressivité des allocations pendant celle-ci. L'augmentation des incitations financières pour la formation rencontre un avis favorable pour les répondants proches de l'emploi ou avec expérience professionnelle : les 30-39 ans et les diplômés du supérieur, ainsi que les anciens titulaires d'un CDI, ou encore les personnes actuellement en reconversion ou en formation. Mais cet argument recueille également un avis favorable pour les jeunes de Coup de Boost, et les personnes en situation de difficulté du fait de la dégressivité. On retrouve les mêmes effets pour la demande d'arrêt de la dégressivité avec une proportion un peu plus grande de répondants issus des cellules de reconversion.
- Pour le domaine relevant du rapport à l'emploi en fin de formation, la demande d'une garantie d'emploi arrive en première position, secondée par la demande faite aux employeurs de ne pas exiger de l'expérience en plus de la formation, et une demande d'amélioration des conditions d'emploi et de travail. Ces attentes sont particulièrement présentes chez les jeunes et chez ceux qui rencontrent des difficultés dans leur recherche d'emploi. Les personnes issues de contrats précaires (intérim, CDD, art. 60) insistent davantage sur la conversion des formations en emplois concrets, alors que les anciens titulaires de CDI mettent davantage en avant la qualité des conditions d'emploi.

En synthèse, cette analyse intermédiaire montre à nouveau des interprétations différenciées selon les profils : si la demande d'une plus grande information, de meilleurs incitants à la formation, d'une plus grande prévisibilité quant au fait que l'investissement en formation se convertira bien en emploi est partagée transversalement, on peut noter des différences de sensibilité en fonction des profils.

Les chercheurs d'emploi plus qualifiés, âgés de 30 à 39 ans, souvent issus de trajectoires en CDI et engagés dans des dynamiques de formation ou de reconversion, se distinguent par un intérêt marqué pour une meilleure information et un soutien accru. Ils expriment également des attentes fortes en matière de qualité de l'emploi et tiennent à préserver une certaine autonomie dans le choix de leur orientation professionnelle. La demande de soutien financier en cas de formation apparaît plus comme une forme de reconnaissance et de sécurisation de la mobilité choisie qu'une revendication de « filet social », ainsi que la garantie que les débouchés soient de qualité et fiables.

Les plus jeunes et les plus âgés, les personnes les plus touchées par la dégressivité, plus découragées face à la recherche d'emploi sont tout autant en demande de plus d'informations, mais cultivent un avis plus critique à l'égard du discours institutionnel sur les métiers en pénurie (*arrêter de parler ...*). On peut donc y voir une attente d'informations sur les métiers en pénurie tout en exprimant un besoin de reconnaissance des limites réelles de ces opportunités. De même qu'une demande de règles du jeu claires quant à l'investissement en formation qui demande une sécurisation financière pendant la formation et à son issue en termes d'emploi, ainsi qu'une action publique visant à baisser la sélectivité et l'augmentation des conditions d'emploi et de travail.

4.2.4. Que pensent les chercheurs d'emploi à l'idée d'exercer personnellement un métier en pénurie ?

Nous abordons à présent la quatrième - et dernière - dimension de notre première question de recherche intitulée *Comment les chercheurs d'emploi se situent-ils par rapport aux métiers en pénurie ?*

4.2.4.1. Tris à plat

L'examen de la question montre à nouveau une variété de réponses, avec trois items qui ressortent assez fortement, mais que l'on peut rassembler en trois ensembles que nous nommons *détachement*, *intérêt* et *évitement des métiers en pénurie* :

<i>Détachement vis-à-vis des métiers en pénurie</i>	
Ces métiers ne me concernent pas	19,2%
Le fait qu'un métier soit ou pas en pénurie ne change rien pour moi	24,5%
	43,7%

<i>Intérêt pour les métiers en pénurie</i>	
Je cherche un emploi dans un métier qui est considéré comme étant en pénurie*	10,6%
Ces métiers m'intéressent, mais je devrais me former ou me reconvertir pour y travailler	22,7%
Ces métiers m'intéressent, mais il n'y a pas d'offre dans ma région	4,2%
	37,5%

<i>Évitement des métiers en pénurie</i>	
J'ai déjà exercé un de ces métiers en pénurie, mais je ne veux plus y retourner*	3,7%
J'exclus des métiers en pénurie de ma recherche d'emploi à cause des conditions de travail (salaire, pénibilité, horaires, etc.)	6,1%
	9,8%

Tableau 62 : Réponses ordonnancées au positionnement personnel par rapport au fait d'exercer personnellement un métier en pénurie.

Pour les répondants ayant coché *Je cherche un emploi dans un métier qui est considéré comme étant en pénurie*, une question supplémentaire leur était proposée (*Si vous cherchez un emploi dans un métier en pénurie, comment cela se passe pour vous ?*) (n=253).

<i>Si vous cherchez un emploi dans un métier en pénurie, comment cela se passe pour vous ?</i>	
Je reçois des offres, les employeurs recherchent mon profil	13,4%
Je reçois des offres, mais trop éloignées ou difficilement accessibles	15,8%
Les critères de sélection sont trop exigeants	31,2%
Je dois encore me former pour que mon CV soit plus attractif	26,9%
Je suis déçu du manque d'opportunités malgré la pénurie	40,3%
Je suis déçu des conditions de travail, de contrats ou de salaires	11,1%
Je pensais que je serais plus en mesure de négocier de meilleures conditions (salaire, horaire, etc.)	7,9%

Tableau 63 : Réponses à la question filtrée du vécu de la recherche d'un emploi en pénurie.

Pour les répondants (n=79) ayant coché *Les critères de sélection sont trop exigeants*, la question suivante leur était posée :

<i>Pourriez-vous nous indiquer quels critères de sélection sont trop exigeants pour rechercher un emploi dans un métier en pénurie ?</i>	
Diplôme/compétence manquante ou non reconnue	44,3%
Manque d'expérience	68,4%
Discrimination injuste	31,6%
Absence de permis ou de véhicule	26,6%
Autre : horaire, le néerlandais, localisation, tests de sélection trop durs et hors sujet	

Tableau 64 : Question filtrée relative aux critères de sélection trop exigeants lors de la recherche effective d'un emploi dans un métier en pénurie.

Pour les répondants (n=88) ayant coché *J'ai déjà exercé un de ces métiers en pénurie, mais je ne veux plus y retourner*, la question suivante leur était posée :

<i>Si vous avez travaillé précédemment dans un métier en pénurie et que vous ne voulez plus rechercher un emploi dans ce secteur</i>	
Mes aspirations ont changé et je veux changer de métier	42%
Je n'arrive pas à retrouver un emploi aux mêmes conditions que celui que j'ai perdu	9%
Je n'arrive pas à obtenir des conditions d'emploi (contrat, horaire, etc.) acceptables	23,9%
Malgré que ce soit considéré comme étant en pénurie, les conditions de travail se sont dégradées et deviennent inacceptables	45,5%
Je n'avais pas de perspectives d'évolution	17,1%
Nous sommes mis en concurrence avec d'autres statuts (étudiants, indépendants, interims, etc.)	5,7%
L'image de ces métiers s'est dégradée	18,2%
Ma santé ne me permet plus de travailler dans ces métiers	39,8%

Tableau 65 : Raisons pour lesquelles les répondants ayant exercé précédemment un métier en pénurie souhaitent changer de métier.

4.2.4.2. Analyse des variables explicatives

A. Variables socio-démographiques

On observe que les plus détachés par rapport à l'exercice d'un métier en pénurie se situent à la fois chez les plus jeunes (18-29 ans) et chez les plus âgés (60+), et plus faible chez les 30-39 ans. Symétriquement, les catégories d'âge présentant un intérêt personnel pour les métiers en pénurie se situent davantage dans la tranche des 30-39 ans. Par contre, les positions d'évitement sont plus largement partagées entre les catégories d'âge (χ^2 , 002).

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans +	Total
<i>Détachement vis-à-vis des métiers en pénurie</i>						
Ces métiers ne me concernent pas	21,20%	14,70%	17,30%	20,30%	26,60%	19,60%
Le fait qu'un métier soit ou pas en pénurie ne change rien pour moi	25,70%	21,30%	26,00%	24,50%	28,80%	25,00%
<i>Intérêt pour les métiers en pénurie</i>						
Je cherche un emploi dans un métier qui est considéré comme étant en pénurie	12,00%	11,90%	10,10%	11,40%	6,60%	10,80%
Ces métiers m'intéressent, mais je devrais me former ou me reconvertir pour y travailler	21,20%	29,10%	24,70%	23,30%	14,80%	23,10%
Ces métiers m'intéressent, mais il n'y a pas d'offre dans ma région	4,60%	6,00%	3,40%	2,60%	5,90%	4,30%
<i>Évitement des métiers en pénurie</i>						
J'ai déjà exercé un de ces métiers en pénurie, mais je ne veux plus y retourner	3,10%	4,80%	3,10%	4,00%	4,10%	3,80%
J'exclus des métiers en pénurie de ma recherche d'emploi à cause des conditions de travail (salaire, pénibilité, horaires, etc.)	6,10%	4,80%	7,40%	6,50%	6,30%	6,20%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 66 : Lien entre la position concernant le fait d'exercer personnellement un métier en pénurie et l'âge.

Sur le plan du diplôme, les moins diplômés et les plus diplômés manifestent davantage de détachement que les diplômés du secondaire. On note cependant ici que les diplômés du secondaire affichent davantage la position « *Le fait qu'un métier soit ou pas en pénurie ne change rien pour moi* ».

En ce qui concerne les items reflétant un intérêt personnel pour les métiers en pénurie, on note que les diplômés du supérieur se positionnent plus fortement que les autres catégories de diplôme sur l'item *Je cherche un emploi dans un métier qui est considéré comme étant en pénurie*, même si la voie de la reconversion est plus prépondérante. A ce propos ce sont les diplômés du secondaire qui se manifestent le plus sur cette modalité. Enfin, les diplômés du fondamental mettent le plus en avant la contrainte de disponibilité géographique des emplois.

S'agissant des répondants manifestant un évitement, on ne trouve pas de lien spécifique en ce qui concerne les personnes ayant déjà exercé par le passé un métier en pénurie et ne souhaitant plus y retourner, mais la critique des mauvaises conditions de travail et d'emploi est d'autant plus mise en avant que les qualifications sont peu élevées ($\chi^2 < 0,026$).

	Fondamental	Secondaire	Supérieur	Total
<i>Détachement vis-à-vis des métiers en pénurie</i>				
Ces métiers ne me concernent pas	27,70%	20,30%	25,20%	22,50%
Le fait qu'un métier soit ou pas en pénurie ne change rien pour moi	21,30%	28,20%	26,60%	27,40%
<i>Intérêt pour les métiers en pénurie</i>				
Je cherche un emploi dans un métier qui est considéré comme étant en pénurie	4,30%	10,20%	13,80%	11,50%
Ces métiers m'intéressent, mais je devrais me former ou me reconvertir pour y travailler	19,10%	24,50%	21,00%	22,90%
Ces métiers m'intéressent, mais il n'y a pas d'offre dans ma région	10,60%	4,70%	2,90%	4,10%
<i>Évitement des métiers en pénurie</i>				
J'ai déjà exercé un de ces métiers en pénurie, mais je ne veux plus y retourner	4,30%	4,20%	4,10%	4,10%
J'exclus des métiers en pénurie de ma recherche d'emploi à cause des conditions de travail (salaire, pénibilité, horaires, etc.)	12,80%	7,90%	6,50%	7,40%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 67 : Lien entre la position concernant le fait d'exercer personnellement un métier en pénurie et le niveau d'étude.

B. Rapports à l'emploi et à la recherche d'emploi

La variable relative au dernier type de contrat obtenu montre que les répondants qui avaient un CDI, un CDD ou les ex. freelance/indépendants ont tendance à manifester un profil plus distancé et critique : la part de ces catégories se présentant comme détachée est plus importante que pour les autres catégories, et ont tendance également à être plus dans l'évitement. Les ex-intérimaires et ex. art. 60 manifestent un intérêt plus prononcé pour les métiers en pénurie, les intérimaires manifestant davantage d'évitement. Enfin, les personnes n'ayant pas de contrat ont une grande part de manifestation personnelle d'intérêt pour les métiers en pénurie.

	CDD	Interim	Art. 60	CDI	Free-lance	Pas de contrat	Pas encore eu de contrat
<i>Détachement vis-à-vis des métiers en pénurie</i>							
Ces métiers ne me concernent pas	21,60%	15,40%	23,60%	20,80%	25,00%	9,50%	16,10%
Le fait qu'un métier soit ou pas en pénurie ne change rien pour moi	24,70%	24,40%	17,10%	25,50%	22,50%	28,40%	28,30%
<i>Intérêt pour les métiers en pénurie</i>							
Je cherche un emploi dans un métier qui est considéré comme étant en pénurie	11,10%	11,40%	17,90%	9,00%	10,00%	13,70%	10,50%
Ces métiers m'intéressent, mais je devrais me former ou me reconvertir pour y travailler	22,80%	23,70%	18,70%	21,30%	23,80%	32,60%	28,00%
Ces métiers m'intéressent, mais il n'y a pas d'offre dans ma région	4,20%	6,90%	8,90%	3,10%	1,30%	6,30%	3,80%
<i>Évitement des métiers en pénurie</i>							
J'ai déjà exercé un de ces métiers en pénurie, mais je ne veux plus y retourner	3,80%	3,80%	2,40%	5,10%	2,50%	1,10%	0,30%
J'exclus des métiers en pénurie de ma recherche d'emploi à cause des conditions de travail (salaire, pénibilité, horaires, etc.)	5,60%	7,40%	4,90%	7,50%	5,00%	5,30%	4,20%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 68 : Lien entre la position concernant le fait d'exercer personnellement un métier en pénurie et le type du dernier contrat.

Le rapport à la recherche d'emploi donne également quelques indications déjà constatées précédemment : les répondants les plus proches de l'emploi (*J'obtiens parfois des entretiens...*) marquent une part d'intérêt et d'indifférence par rapport à l'idée d'exercer personnellement un métier en pénurie. Les répondants recevant peu de réponses à leurs candidatures manifestent davantage un détachement plus léger et une tendance plus soutenue à se montrer intéressés à candidater vers des métiers en pénurie. Les répondants découragés sont un peu moins détachés, moins intéressés que les deux autres catégories, mais aussi plus critiques. Alors que ceux qui n'ont pas de recherche active actuellement ont un profil plus proche des premiers (χ^2 , 0,007).

	J'obtiens parfois des entretiens ou je reçois des offres mais je n'ai pas encore trouvé ce qui me convient	J'envoie des candidatures, mais je reçois peu ou pas de réponses	Je suis découragé car je n'ai aucun résultat	Je n'ai pas une recherche d'emploi active pour le moment (ex. formation, dispense, etc.)	Total
<i>Détachement vis-à-vis des métiers en pénurie</i>					
Ces métiers ne me concernent pas	23,60%	19,80%	17,60%	18,00%	19,60%
Le fait qu'un métier soit ou pas en pénurie ne change rien pour moi	26,10%	23,50%	23,30%	30,20%	25,00%
<i>Intérêt pour les métiers en pénurie</i>					
Je cherche un emploi dans un métier qui est considéré comme étant en pénurie	10,70%	11,70%	10,50%	8,80%	10,80%
Ces métiers m'intéressent, mais je devrais me former ou me reconvertir pour y travailler	24,50%	23,90%	21,10%	22,20%	23,20%
Ces métiers m'intéressent, mais il n'y a pas d'offre dans ma région	3,10%	4,50%	6,60%	2,00%	4,30%
<i>Évitement des métiers en pénurie</i>					
J'ai déjà exercé un de ces métiers en pénurie, mais je ne veux plus y retourner	3,80%	2,50%	5,50%	5,60%	3,80%
J'exclus des métiers en pénurie de ma recherche d'emploi à cause des conditions de travail (salaire, pénibilité, horaires, etc.)	3,80%	7,00%	7,10%	4,90%	6,20%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 69 : Lien entre la position concernant le fait d'exercer personnellement un métier en pénurie et le rapport à la recherche d'emploi.

Les valeurs poursuivies dans le travail n'ont pas un effet différenciateur significatif.

C. Rapports à l'accompagnement et à l'institution du chômage

Le tableau suivant montre des différences de perception mais celles-ci ne sont pas statistiquement significatives (χ^2 , 362). On peut observer néanmoins un lien entre l'accompagnement dans les dispositifs des cellules de reconversion et Coup de Boost et une plus faible critique vis-à-vis de l'idée de se positionner sur les métiers en pénurie.

	Référent du FOREM	Cellule de reconversion	Coup de Boost	Pas de suivi particulier	Total
<i>Détachement vis-à-vis des métiers en pénurie</i>					
Ces métiers ne me concernent pas	20,20%	17,90%	23,90%	18,50%	19,50%
Le fait qu'un métier soit ou pas en pénurie ne change rien pour moi	23,90%	31,60%	25,40%	24,50%	24,60%
<i>Intérêt pour les métiers en pénurie</i>					
Je cherche un emploi dans un métier qui est considéré comme étant en pénurie	10,20%	10,30%	14,90%	12,40%	11,20%
Ces métiers m'intéressent, mais je devrais me former ou me reconvertir pour y travailler	24,20%	24,80%	25,40%	22,50%	23,60%
Ces métiers m'intéressent, mais il n'y a pas d'offre dans ma région	4,90%	1,70%	1,50%	4,70%	4,50%
<i>Évitement des métiers en pénurie</i>					
J'ai déjà exercé un de ces métiers en pénurie, mais je ne veux plus y retourner	3,20%	1,70%	1,50%	4,40%	3,50%
J'exclus des métiers en pénurie de ma recherche d'emploi à cause des conditions de travail (salaire, pénibilité, horaires, etc.)	6,80%	4,30%	3,00%	6,00%	6,20%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 70 : Lien entre la position concernant le fait d'exercer personnellement un métier en pénurie et le type d'accompagnement suivi.

Comme constaté lors de précédentes questions, le rapport à la dégressivité présente ici encore un lien statistique significatif ($\chi^2 < 0,001$). La dégressivité produit des effets allant dans des sens variés : pour les uns, elle réoriente leurs choix et favorise la prise en considération des métiers en pénurie dans les options professionnelles, alors que pour d'autres, elle éloigne de l'emploi par l'entrave financière qu'elle produit et éloigne également de ce fait de la considération des métiers en pénurie.

Les répondants ayant indiqué leur sensibilité à la dégressivité allant dans le sens de l'intensification de leurs recherches d'emploi, de la révision de leurs critères cherchent le plus un emploi considéré en pénurie ou se montrent favorables à une reconversion allant dans ce sens. Les personnes manifestant une forme de désorientation dans leur recherche d'emploi (*Je ne sais pas comment rechercher plus ou mieux*) sont partagés entre le détachement et intérêt. Alors que les répondants semblant subir le plus la dégressivité sont aussi critiques que ceux indiquant être contrariés dans leurs projets de formation.

	Non, car je ne suis pas encore concerné	Non, je peux y faire face avec les ressources dont je dispose	Oui, cela me pousse à intensifier mes recherches d'emploi	Oui, cela me pousse à revoir mes critères de recherche d'emploi	Oui, mais je ne sais pas comment rechercher plus ou mieux	Oui, mais cela complique mon projet de formation car j'ai besoin d'un revenu stable	Oui, mais à chaque baisse je rencontre plus de difficultés financières pour gérer mon quotidien
<i>Détachement vis-à-vis des métiers en pénurie</i>							
Ces métiers ne me concernent pas	22,20%	26,80%	21,90%	15,80%	17,70%	13,40%	17,50%
Le fait qu'un métier soit ou pas en pénurie ne change rien pour moi	25,90%	25,10%	21,90%	19,80%	27,80%	21,40%	26,00%
<i>Intérêt pour les métiers en pénurie</i>							
Je cherche un emploi dans un métier qui est considéré comme étant en pénurie	11,10%	10,40%	13,00%	14,70%	12,70%	7,60%	10,40%
Ces métiers m'intéressent, mais je devrais me former ou me reconvertir pour y travailler	23,90%	19,70%	27,80%	24,30%	20,30%	29,00%	22,20%
Ces métiers m'intéressent, mais il n'y a pas d'offre dans ma région	3,40%	1,10%	4,10%	10,20%	7,60%	7,60%	3,00%
<i>Évitement des métiers en pénurie</i>							
J'ai déjà exercé un de ces métiers en pénurie, mais je ne veux plus y retourner	2,80%	2,70%	2,40%	5,60%	2,50%	8,00%	5,30%
J'exclus des métiers en pénurie de ma recherche d'emploi à cause des conditions de travail (salaire, pénibilité, horaires, etc.)	4,80%	8,70%	4,70%	6,20%	5,70%	6,70%	8,30%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 71 : Lien entre la position concernant le fait d'exercer personnellement un métier en pénurie et le rapport à la dégressivité.

D. Rapports au métier et à la formation

De manière assez intéressante, ce sont ici les personnes manifestant le plus de certitude sur leur orientation professionnelle (*J'ai bon espoir de continuer dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé*) qui manifestent le plus de détachement et de recherche active dans les métiers en pénurie. Les répondants qui manifestent des doutes quant à leur professionnalité sont un peu plus enclins à envisager les métiers en pénurie à condition d'une reconversion, et sont aussi un peu plus critiques, de même, bien entendu que ceux qui souhaitent ou sont actuellement en situation de reconversion.

Les répondants n'ayant pas de choix clair d'orientation (*Je cherche avant tout un emploi, quel que soit le domaine*) et les personnes plus perdues (*Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond*), présentent à la fois une attitude de détachement et d'intérêt pour des reconversions professionnelles, mais aussi des attitudes plus critiques ($\chi^2 < 0,001$).

	J'ai bon espoir de continuer dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je commence à douter de retrouver un emploi dans le métier pour lequel j'ai de l'expérience ou pour lequel je suis formé	Je souhaite ou je suis en train de me reconverter dans un niveau domaine via une ou des formations	Je cherche avant tout un emploi quel que soit le domaine	Je suis un peu perdu, je ne sais pas quel métier me correspond
<i>Détachement vis-à-vis des métiers en pénurie</i>					
Ces métiers ne me concernent pas	26,40%	21,10%	14,50%	11,70%	18,20%
Le fait qu'un métier soit ou pas en pénurie ne change rien pour moi	23,80%	22,70%	20,50%	30,50%	31,80%
<i>Intérêt pour les métiers en pénurie</i>					
Je cherche un emploi dans un métier qui est considéré comme étant en pénurie	16,90%	12,50%	9,30%	6,30%	4,50%
Ces métiers m'intéressent, mais je devrais me former ou me reconverter pour y travailler	20,10%	20,90%	32,10%	26,80%	21,10%
Ces métiers m'intéressent, mais il n'y a pas d'offre dans ma région	4,40%	4,70%	2,40%	7,40%	3,30%
<i>Évitement des métiers en pénurie</i>					
J'ai déjà exercé un de ces métiers en pénurie, mais je ne veux plus y retourner	1,40%	3,60%	5,50%	2,30%	8,70%
J'exclus des métiers en pénurie de ma recherche d'emploi à cause des conditions de travail (salaire, pénibilité, horaires, etc.)	3,00%	7,80%	7,40%	7,40%	7,00%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Graphique 16 : Lien entre la position concernant le fait d'exercer personnellement un métier en pénurie et le rapport à la recherche d'emploi.

Enfin, les personnes indiquant explicitement chercher un métier en pénurie sont évidemment plus enclins à indiquer recherche un métier effectivement considéré comme en pénurie et/ou devoir s'y former ou se reconvertir pour y travailler.

4.2.4.3. Analyse intermédiaire

Notre analyse a permis de différencier trois groupes d'attitudes vis-à-vis du fait d'envisager de travailler *personnellement* dans un métier en pénurie. Nous avons nommées ces attitudes par les qualificatifs de *détachement*, d'*intérêt*, et d'*évitement*. Il en ressort les tendances suivantes :

- L'intérêt pour les métiers en pénurie se manifeste essentiellement chez les répondants âgés entre 30 et 39 ans et les personnes en reconversion. Les diplômés du secondaire sont plus nombreux à chercher une reconversion dans un métier en pénurie, alors que les diplômés du supérieur cherchent plus directement un emploi dans ces secteurs. Pour les répondants directement engagés dans la recherche d'un emploi considéré en pénurie, les répondants sont cependant conscients des obstacles et difficultés potentielles car un faible pourcentage estime être en situation d'être effectivement recherché par le marché du travail. A l'inverse, sont pointés ici des critères de sélection trop exigeants (en particulier l'expérience professionnelle et les problèmes de diplômes/compétences) et des manques d'opportunités malgré la pénurie.
- Les répondants manifestant un plus grand détachement sont représentés par les polarités en termes d'âges (les plus jeunes et les plus âgés) ce qui manifeste d'un côté une distance de la jeunesse qui cherche avant tout à trouver sa propre voie, et la distance critique des plus âgés du fait de leurs expériences du marché du travail. Les plus qualifiés et anciens titulaires de CDI ou freelance sont également plus détachés du fait de la valeur de liberté que leurs capitaux leur permettent de poursuivre. Aussi ce détachement manifeste moins une opposition aux métiers en pénurie mais une relativisation de l'importance ou du caractère prescriptif qu'on peut leur accorder : autonomie de choix et décalage entre discours institutionnel et projets individuels caractérisent plutôt cette position.
- Enfin, les attitude d'évitement sont ancrées dans des expériences vécues. Les personnes ne souhaitant plus travailler dans un métier en pénurie insistent sur les conditions structurelles de réalisation du travail ou des formes d'emploi occupées qui sont insatisfaisantes. Cette critique des conditions de travail sont d'autant plus fortes que les qualifications sont faibles et que les personnes ont occupé des postes précaires, comme intérimaire notamment.

Intérêt mais sous conditions, détachement pragmatique, évitement critique sont trois groupes d'attitudes qui sont fortement structurés par des variables d'âge, de niveau de diplôme, de formes d'emplois antérieures, de rapports à la recherche d'emploi, à la dégressivité et au métier.

4.2.5. Conclusion de la question 1

L'ensemble des analyses réalisées sur la première grande question de l'enquête met en évidence une série de constats convergents, qui éclairent la manière dont les chercheurs d'emploi perçoivent et s'approprient la catégorie institutionnelle de « métier en pénurie ». Ces constats dépassent les résultats propres à chaque sous-question (connaissance de la liste des métiers en pénurie, perception de ceux-ci, actions préconisées envers les métiers en pénurie, positionnement personnel quant à l'éventualité d'occuper personnellement un métier en pénurie) pour dessiner des constats

transversaux qui laissent apparaître des tensions entre attentes, expériences vécues et discours institutionnel.

- l'idée suivant laquelle le marché du travail présente des opportunités du fait de métiers en pénurie est un constat assez largement connu, bien qu'inégalement apprécié. La plupart des chercheurs d'emploi ont entendu parler de la liste des métiers en pénurie, principalement via les médias et les conseillers du service public de l'emploi. Cette notoriété est élevée, mais son appropriation reste socialement différenciée. Les publics les plus âgés, les plus diplômés et ceux ayant connu une insertion stable (par exemple via des contrats CDI ou des trajectoires indépendantes) se montrent plus au fait de cette liste et plus à même de situer leur projet professionnel par rapport à celle-ci. À l'inverse, les jeunes, les moins diplômés et les publics précaires ou désorientés présentent des niveaux de connaissance plus faibles et une appropriation plus floue : près d'un tiers d'entre eux ignorent si leur métier correspond ou non à un métier en pénurie. Les dispositifs d'accompagnement jouent ici un rôle déterminant : les bénéficiaires de Coup de Boost ou des cellules de reconversion sont nettement mieux informés que la moyenne.
- s'agissant des perceptions, on retient que d'une manière générale, les métiers en pénurie sont perçus comme un signal d'opportunités d'emplois. Mais cette perception positive est matée d'arguments critiques bien identifiés : conditions de travail jugées difficiles ou peu attractives, exigences et sélectivité élevées qui réduisent l'argument associant métiers en pénurie et opportunités accessibles. Mais cette perception générale se différencie selon les profils sociaux :
 - Les jeunes se montrent à la fois demandeurs de davantage d'informations, mais également plus attentifs aux conditions d'emploi et plus critiques à l'égard du discours institutionnel. On pourrait interpréter cette attitude comme un souhait de mieux connaître les opportunités réelles, mais sans adhésion automatique aux logiques institutionnelles de ciblage étant donné le sens personnel qu'ils placent naturellement dans cette phase de vie dans le fait de « trouver sa voie ».
 - Les plus âgés perçoivent davantage les métiers en pénurie comme des opportunités stratégiques de repositionnement ou de maintien dans l'emploi, mais avec une attitude plus prudente et sélective. Leur connaissance du marché du travail est plus élevée ce qui leur donne une appréciation moins critique sur le principe mais plus réaliste et calculé quant à la mise en œuvre d'une stratégie de reconversion vers des métiers en pénurie.
 - L'attitude la plus critique est observée chez les chercheurs d'emploi découragés ou particulièrement affectés par la dégressivité. Scepticisme et désenchantement sont plus marqués : on peut sans doute relier cette attitude à l'expérience de recherches d'emploi infructueuses et à une précarité financière. Le discours institutionnel reliant métiers en pénurie et opportunités désirables d'emploi est frontalement critiqué car déconnecté de leur expérience. Ceci ne signifie pas désintérêt total, mais s'ils devaient s'orienter vers ces métiers au moyen d'une formation, alors ils sont en demande d'une plus grande sécurisation financière et une confiance quant à conversion certaine de la formation en emploi.
 - Enfin, on peut repérer une quatrième catégorie de répondants faisant état d'une position intermédiaire. Les diplômés du secondaire, notamment de la tranche d'âge des 30-39 ans, sont plus pragmatiques et plus réceptifs au discours institutionnel. Sous réserve d'une formation complémentaire ou d'une mise à jour des compétences, les métiers en pénurie leur semblent accessibles. Ils sont ainsi moins critiques que les jeunes et les publics précarisés et moins distancés et détachés que les plus âgés et les plus diplômés. Aller vers des métiers en pénurie serait une opportunité raisonnée.
- on peut noter une attente transversale en ce qui concerne trois éléments devant être intégrés et démontrés par le FOREM :

- une meilleure information qui soit à la fois plus conséquente, transparente et moins normative. Ceci suppose d'intégrer les éléments critiques relatifs aux difficultés d'accès (sélectivité) et d'occupation (conditions de travail et d'emploi) de ces métiers ;
 - des parcours de formation sécurisés que ce soit via des mesures financières adaptées et maintenues dans le temps pour contrer notamment les effets de la dégressivité qui conduit souvent à des dilemmes entre retour rapide sur le marché du travail et investissement en formation dans une perspective de moyen terme ;
 - une demande de garantie de débouchés réels et de qualité en fin de formation. Cet élément pointe une demande d'action en faveur d'une réduction des exigences excessives des employeurs en termes d'expérience, mais également de qualité des emplois proposés.
- parmi les variables identifiées, certaines s'avèrent particulièrement structurantes : âge, rapport à la dégressivité, rapport à la recherche d'emploi, niveau de diplôme, trajectoire d'emploi antérieure sont les variables les plus significatives. Alors que les variables de genre, de valeurs attribuées au travail, et dans une moindre mesure le fait de chercher ou non spécifiquement un métier en pénurie ne sont pas significatives ou de manière ciblée. Dans cet ensemble de variables, le type de dispositif d'accompagnement suivi exerce une influence plus ciblée.

Au final, l'analyse renforce une analyse déjà esquissée à la suite de la partie qualitative : pour certains publics, la catégorie de métier en pénurie est une ressource stratégique pour la réorientation des parcours professionnels quand les métiers exercés conduisent à des impasses. Ces publics sont plutôt insérés dans le salariat. Pour d'autres qui sont plus précaires, découragés, peu diplômés, les métiers en pénurie relèvent davantage d'un discours institutionnel « distant », qui suscite à la fois attentes et méfiance.

4.3 Question 2 : Les chercheurs d'emploi sont-ils prêts à s'orienter vers des formations conduisant à des métiers en pénurie ?

4.3.1. Présentation des résultats

La formation est une des voies d'accès vers les métiers en pénurie, et représente une grande part de l'action du FOREM en la matière, à côté de l'information et la sensibilisation. Une partie du questionnaire a cherché à mieux comprendre les relations des chercheurs d'emploi à la formation, et aux formations ciblant les métiers en pénurie en particulier. La question de départ était *Envisagez-vous de reprendre des formations ou des études ?*

Cinq items étaient proposés. Parmi les répondants s'étant positionnés sur ceux-ci, 32,9% n'envisagent pas de reprendre une formation, soit par ce que *Non, cela ne m'intéresse pas* (67%), soit parce que *Non, j'ai terminé une formation récemment* (33%). Parmi les répondants intéressés par le fait de s'investir en formation, (52,9%) nous avons un gradient d'implication dans le processus, allant de *Oui, j'aimerais me former mais je n'ai pas encore fait de démarches* (25%), *Oui, je fais des démarches pour une formation ou une reprise d'études* (26%), ou *Oui, je suis actuellement en formation ou reprise d'études* (27%).

<i>Envisagez-vous de reprendre des formations ou des études ?</i>	N	Pourcentage total	Pourcentage catégorie
<i>Non, cela ne m'intéresse pas</i>	532	22,3%	67%
<i>Non, j'ai terminé une formation récemment</i>	253	10,6%	33%
		32,9%	100%
<i>Oui, je suis actuellement en formation ou en reprise d'études</i>	340	13,7%	27%
<i>Oui, je fais des démarches pour une formation ou une reprise d'études</i>	328	14,2%	26%
<i>Oui, j'aimerais me former ou reprendre des études mais je n'ai pas encore fait de démarches</i>	596	25%	47%
		52,9%	100%
<i>Autre</i>	334	14%	14%

Tableau 72 : Avis des répondants quant à la reprise de formations ou d'études.

A partir de ces réponses, des questions plus ciblées par catégories ont été posées. Pour les répondants ayant indiqué *Non, cela ne m'intéresse pas* (n=532), la question suivante leur était adressée :

(Filtre : Non, cela ne m'intéresse pas)

Pouvez-vous préciser votre avis à cet égard ?

	N	Pourcentage total	Pourcentage catégorie
<i>Je n'ai pas besoin de me former</i>	70	13,3%	
<i>Je développe mes compétences de façon autonome</i>	93	17,7%	
<i>Je veux intégrer le marché du travail rapidement sans attendre la fin d'une formation</i>	112	21,3%	
			52,3%
<i>J'ai déjà suivi des formations et cela n'a pas amélioré mes chances d'obtenir un emploi</i>	88	16,8%	

Mon expérience à l'école a été difficile et je crains de revivre la même chose	38	7,2%	
Ma situation actuelle ne me permet pas de suivre une formation	68	13%	
			37%
Autre	56	10,7%	10,7%
Total	532	100%	100%

Tableau 73 : Avis des répondants ne se sentant pas concernés par le fait de se former.

Les trois premiers items (*Je n'ai pas besoin de me former, Je développe mes compétences de façon autonome, Je veux intégrer le marché du travail rapidement*) se rapportent au fait que l'option de la participation à un dispositif de la formation n'est pas envisagée. Ces avis représentent 52,3% de cet échantillon.

Les trois items suivants évoquent des obstacles à la formation : expérience précédente de formation non concluante, crainte de revivre un contexte scolaire via la formation, situation personnelle non favorable. Ceux-ci représentent 37% des répondants à cette question.

L'item *J'ai déjà suivi des formations et cela n'a pas amélioré mes chances d'obtenir un emploi* conduisait à une nouvelle question spécifique :

(Filtre : *J'ai déjà suivi des formations et cela n'a pas amélioré mes chances d'obtenir un emploi*)

Pour quelle(s) raison(s) estimez-vous que les formations n'ont pas amélioré vos chances d'obtenir un emploi ? (n=88)

	N	Pourcentage
La formation n'était pas adaptée aux besoins des entreprises	13	12,1%
Les employeurs ne veulent pas donner de salaire correspondant au niveau de formation	12	11,2%
Les employeurs ne la considèrent pas comme un atout	29	27,1%
Je n'ai pas eu de nouvelles offres d'emploi	46	43,0%
Autre : manque d'expérience, âge	7	6,3%

Tableau 74 : Avis des répondants estimant l'absence d'impact de la formation sur les chances d'obtention d'un emploi.

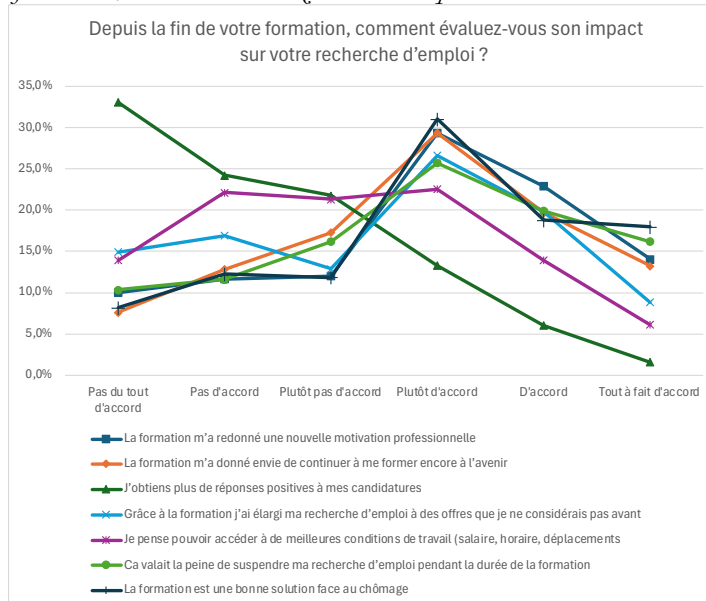
Avec les précautions liées à la taille réduite de ce sous-échantillon⁷, on peut voir néanmoins que l'absence de concrétisation sous forme de contact avec les employeurs ou de considération de la formation suivie sont les principaux motifs qui conduisent ces répondants à ne plus envisager l'option de la formation comme stratégie utile pour leur rapprochement de l'emploi.

Si l'on s'intéresse aux répondants ayant indiqué avoir suivi récemment une formation, la question suivante leur était spécifiquement posée :

⁷ Ces réponses ne peuvent être considérées comme représentatives des avis des chercheurs d'emplois ayant suivi une formation. On peut supposer qu'un nombre important d'entre-eux ne sont plus chercheurs d'emplois et n'ont pas été répondants à cette enquête.

(Filtre : Non, j'ai terminé une formation récemment)

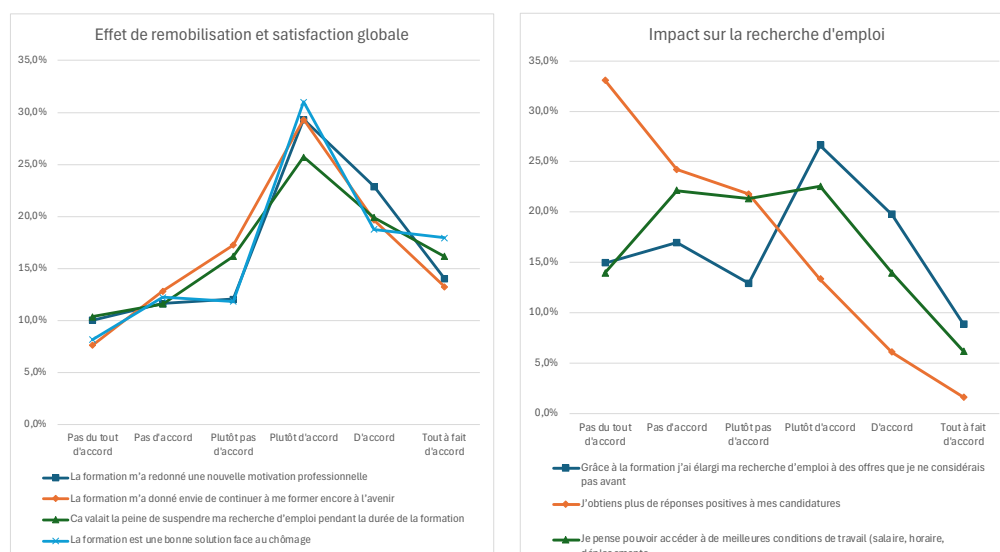
Depuis la fin de votre formation, comment évaluez-vous son impact sur votre recherche d'emploi ?



Graphique 17 : Impact ressenti de la formation sur la recherche d'emploi.

D'une manière générale, on peut faire les observations suivantes :

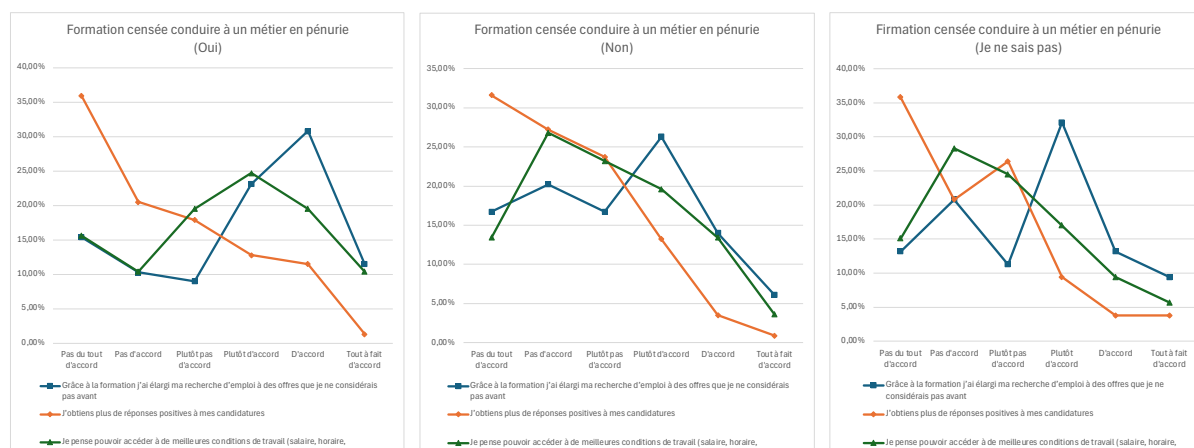
1. Les effets de remobilisation personnelle par la formation sont globalement atteints. L'impact en termes de motivation professionnelle, de l'envie de continuer encore à se former à l'avenir, la perception de la formation comme solution face au chômage sont à relever. Il en va de même pour la satisfaction générale de l'investissement en formation (*Ca valait la peine de suspendre ma recherche d'emploi pendant la durée de la formation, La formation est une bonne solution face au chômage*).
2. Par contre, les résultats sont plus contrastés en ce qui concerne la conversion de la formation en impact sur la recherche d'emploi. On note une tendance à l'élargissement de la recherche d'emploi, un espoir mitigé d'accès à de meilleures conditions de travail, mais un très faible effet en termes de réponses positives aux candidatures.



Graphique 18 : Effet de remobilisation de la formation et impact sur la recherche d'emploi.

Le fait que la formation conduite à un métier en pénurie (*La formation que vous avez suivie est-elle censée conduire à un métier en pénurie ?*), est associée à des tendances plus marquées sur les items suivants :

1. Plus de pourcentage d'accord sur les items de *La formation m'a donné envie de continuer à me former encore à l'avenir* et les items de satisfaction *Ca valait la peine de suspendre ma recherche d'emploi pendant la durée de la formation* et *La formation est une bonne solution face au chômage*.
2. Plus de pourcentage en accord avec l'idée suivant laquelle *Grâce à la formation, j'ai élargi ma recherche d'emploi à des offres que je ne considérais pas avant* et *Je pense pouvoir accéder à de meilleures conditions de travail (salaire, horaire, déplacements)* et *J'obtiens plus de réponses positives à mes candidatures*.



Graphique 19 : Lien entre le fait que la formation soit censée conduire à un métier en pénurie et l'appréciation des effets d'une formation suivie censée conduire à un métier en pénurie.

Pour les répondants ayant coché l'item dans la consigne de départ : *Oui, je suis actuellement en formation ou en reprise d'études* les questions suivantes étaient posées :

(Filtre : Si *Oui je suis actuellement en formation ou en reprise d'études*)

Quels critères sont importants pour vous dans le choix d'une formation ?

	Pourcentage
Compléter mes compétences actuelles	26,8%
Me reconverter vers un métier qui correspond mieux à ce que j'ai envie de faire, à ce qui me motive personnellement	33,0%
Me reconverter vers un métier dont je sais qu'il est porteur d'emplois	18,6%
Me former pour des compétences utiles dans ma vie de tous les jours	13,4%
La suspension temporaire du contrôle de la recherche d'emploi	4,3%
Percevoir l'indemnité de formation	3,8%

Tableau 75 : Avis des répondants concernant les critères importants dans le choix d'une formation

4.3.2. Conclusion de la question 2

L'analyse de la deuxième grande question vise à comprendre dans quelle mesure les chercheurs d'emploi sont disposés à s'orienter vers des formations menant à des métiers en pénurie. Plusieurs constats transversaux ressortent de cette analyse :

- trois groupes relativement distincts ressortent dans ce rapport à la formation parmi les répondants. Près de 33 % n'envisagent pas de se former, soit par désintérêt, soit parce qu'ils viennent d'achever une formation. Un quart manifeste un intérêt pour la formation mais n'a pas

encore entrepris de démarches concrètes, tandis qu'un autre quart est déjà engagé dans un parcours ou a initié des démarches. Ces résultats indiquent qu'il existe un potentiel important d'engagement, mais également un noyau dur de non-participation à la formation.

- l'analyse des motivations des personnes déclarant ne pas être intéressées par la formation révèle deux logiques :
 - la première relève d'une posture d'autonomie ou de désengagement vis-à-vis du système de formation : les répondants ne ressentent pas le besoin de se former, ont le sentiment de pouvoir développer leurs compétences de manière autonome, ou souhaitent intégrer rapidement le marché du travail sans suspendre leurs recherches d'emploi le temps d'une formation.
 - la seconde renvoie à des obstacles structurels ou biographiques : expériences passées dans le cadre scolaire peu concluantes conduisant à ne pas souhaiter revivre la même relation pédagogique, ou contraintes personnelles.
- en ce qui concerne les personnes plus enclines à suivre des formations, on peut constater un effet de remobilisation personnelle qui est globalement rencontré. La majorité des répondants déclarent que la formation a ravivé leur motivation, renforcé leur perception de la formation comme solution face au chômage, et élargi leurs horizons professionnels. Ces effets sont encore plus marqués pour les formations débouchant sur des métiers en pénurie. Cependant, l'impact de la formation sur les opportunités concrètes d'emploi demeure limité. La formation ne se traduit pas, dans la majorité des cas, par une augmentation du nombre de réponses positives aux candidatures. Cette dissociation entre effets subjectifs et effets objectifs est un élément central : elle montre que la formation peut agir comme levier de remobilisation individuelle, mais que son efficacité dépend aussi d'autres facteurs tels que la reconnaissance par les employeurs, l'adéquation entre la formation et les besoins réels du marché ou encore la sélectivité à l'embauche.
- Enfin, si on se penche à présent sur les répondants actuellement en formation, les motivations invoquées sont de plusieurs ordres. Un tiers déclare vouloir se reconvertir vers un métier qui correspond mieux à leurs aspirations personnelles, tandis qu'un quart cherche à compléter ses compétences existantes. Près d'un cinquième ciblent explicitement un métier porteur d'emplois. Comparativement à d'autres enquêtes existantes, les motivations liées à des considérations administratives ou financières (suspension du contrôle, indemnité) sont marginales.

Ces données montrent que les chercheurs d'emploi articulent logiques subjectives et logiques stratégiques. Pour reprendre une distinction évoquée plus haut entre identité pour soi et identité pour autrui, les répondants sont pris entre

- une logique de définition d'un parcours de formation en fonction de leurs aspirations propres, de leur rapport personnel à la connaissance, de leur disponibilité biographique et de leur entourage à les soutenir dans ces démarches ;
- une logique d'ajustement aux attentes du marché du travail, ce qui passe par l'intégration de catégories institutionnelles telles que l'existence de métiers en pénurie, l'intégration dans des dispositifs de formation ciblant des métiers porteurs, l'existence de critères d'employabilité, etc.

De l'écart entre ces deux sources d'identité peut naître la frustration qui consiste à s'investir et faire le pari d'une réorientation vers un métier en pénurie, répondant ainsi à une suggestion institutionnelle forte, si celle-ci n'est pas porteuse au final de l'espoir d'une sortie du chômage et d'emploi de qualité.

4.4 Question 3: Le type d'accompagnement dans la recherche d'emploi influence-t-il une orientation vers les métiers en pénurie ?

4.4.1. Présentation des résultats

Une dernière partie du questionnaire a porté sur l'appréciation générale du dispositif d'accompagnement des répondants. Selon leurs profils, l'appréciation portait sur quatre types d'accompagnement :

1. L'accompagnement via un conseiller-référent du FOREM (n=1199)
2. L'accompagnement via une cellule de reconversion (n=125)
3. L'accompagnement via la participation à un dispositif Coup de Boost (n=74)
4. L'absence d'accompagnement spécifique (n=918)

Les résultats repris ci-dessous montrent des différences significatives sur plusieurs items :

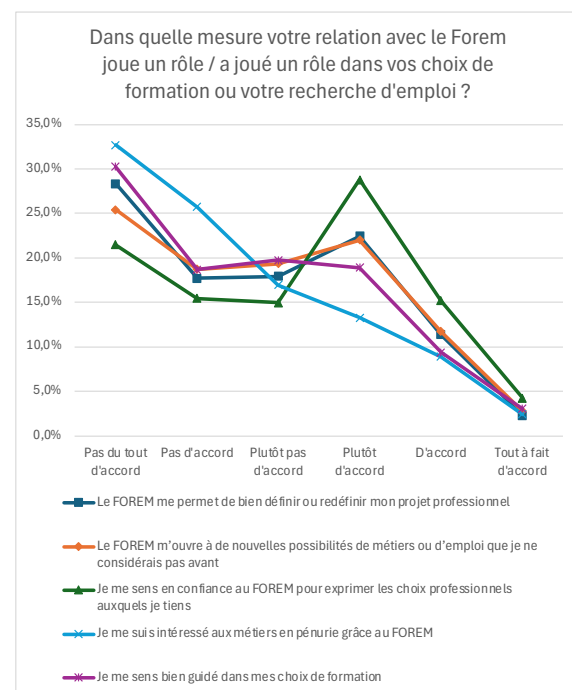
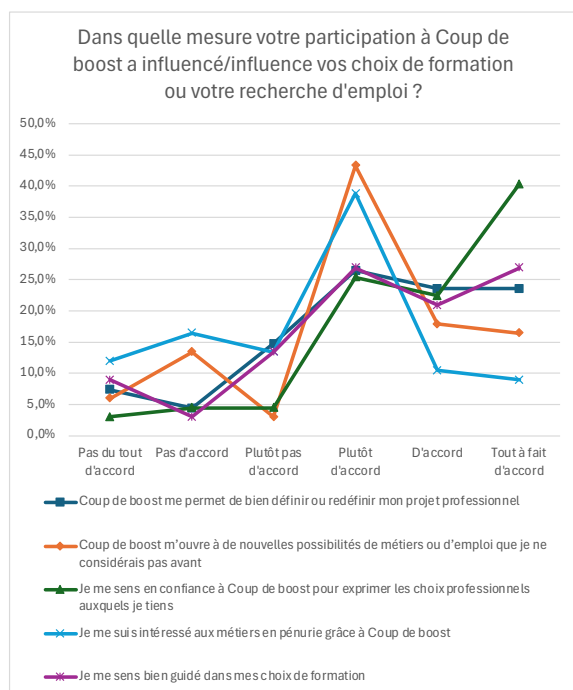
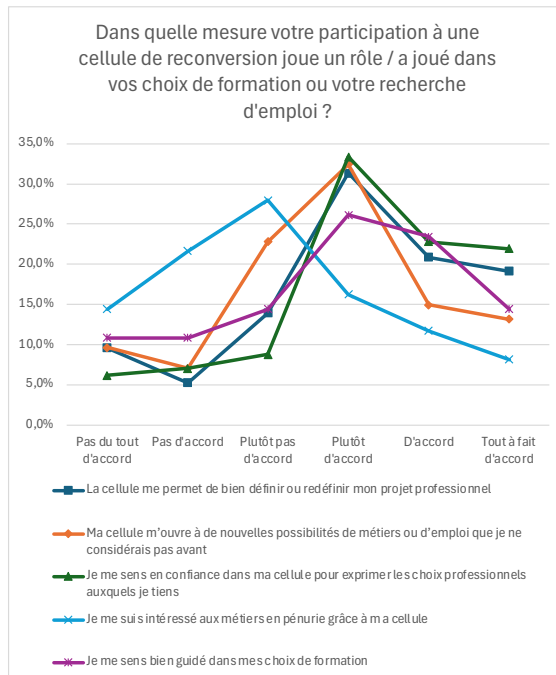
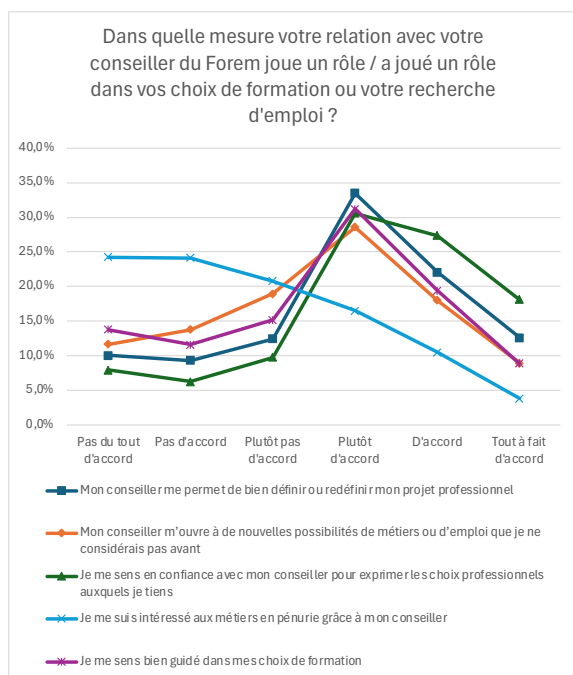
L'item *(Mon conseiller/ Cellule/ CB/ FOREM) me permet de bien définir ou redéfinir mon projet professionnel* permet de voir des différences d'accord entre les dispositifs d'accompagnement. C'est au sein de Coup de Boost que cet effet est le plus clair (73,5% d'accord), suivi des cellules de reconversion (71,3%), puis de l'accompagnement avec les conseillers (68,2%). Par contre, les répondants n'ayant pas de suivi particulier voient ce taux chuter à 36,1%.

L'item *Mon conseiller/ Cellule/ CB/ FOREM m'ouvre à de nouvelles possibilités de métiers que je ne considérais pas avant*, met également en évidence la même distribution que pour l'item précédent. C'est au sein du dispositif Coup de Boost (77,6% d'accord) que l'effet est le plus net, suivi des cellules de reconversion (60,5%) et des référents FOREM (55,6%). A nouveau l'effet est faible pour la dernière catégorie (36,5%).

L'item *Je me sens en confiance avec Mon conseiller/ Cellule/ CB/ FOREM* pour exprimer les choix professionnels auxquels je tiens manifeste également une distribution similaire, avec un pourcentage d'accord très élevé pour Coup de Boost, une équivalence d'accord entre les cellules de reconversion et l'accompagnement par des conseillers-référents (78,1%/76,1%) et un pourcentage plus élevé que pour les autres items pour la 4^e catégorie (48,2%).

L'item *Je me sens bien guidé dans mes choix de formation* suit également les tendances précédentes : élevé pour les répondants venant de Coup de Boost (74,6%), puis par les répondants issus de cellules de reconversion (64%), suivis par un conseiller référent (59,5%) et ce taux chute à 31,3% pour les répondants de la 4^e catégorie.

Enfin, l'item *Je me suis intéressé aux métiers en pénurie grâce à mon conseiller/ Cellule/ CB/ FOREM* montre des réponses plus contrastées puisque les taux d'accord sont ici plus faibles, avec un taux d'accord majoritaire auprès des répondants de Coup de boost (58,2%) mais minoritaire pour les répondants venant des cellules de reconversion (36%), suivis par un conseiller-référent (30,8%) et encore moins pour les répondants n'ayant pas de suivi personnalisé 24,6%.



Graphique 20 : Lien entre dispositif d'accompagnement suivi et influence sur les choix de formation et de recherche d'emploi.

4.4.2. Conclusion de la question 3

Quelques grandes lignes de conclusion peuvent être tirées à propos de cette troisième question :

- on observe des différences nettes d'efficacité perçue entre les types d'accompagnement. Tous les dispositifs d'accompagnement ne jouent pas le même rôle dans la définition des projets professionnels et l'ouverture vers de nouvelles perspectives. Sur l'ensemble des indicateurs de qualité perçue de l'accompagnement, le dispositif Coup de Boost se distingue très nettement :

plus de 70 % des répondants estiment qu'il leur a permis de redéfinir leur projet, de découvrir de nouvelles possibilités professionnelles et de se sentir en confiance dans leurs choix. Plus de la moitié déclarent que ce dispositif a suscité leur intérêt pour les métiers en pénurie. Les cellules de reconversion présentent également des résultats élevés, bien que légèrement inférieurs à ceux de Coup de Boost, tandis que l'accompagnement par un conseiller-référent obtient des scores positifs mais moins marqués. En revanche, les personnes sans accompagnement spécifique affichent des niveaux d'accord nettement plus faibles sur tous les items. Ces écarts soulignent le rôle structurant que peut jouer la qualité de la relation d'accompagnement dans la capacité des chercheurs d'emploi à reformuler leurs projets et à s'ouvrir à de nouveaux horizons, dont les métiers en pénurie.

- il en découle que l'influence directe des dispositifs d'accompagnement sur l'intérêt pour les métiers en pénurie est variable. Pour Coup de Boost, près de 58 % des répondants déclarent que le dispositif a suscité leur intérêt pour ces métiers. Ce taux descend à 36 % pour les cellules de reconversion, 31 % pour les conseillers-référents, et 25 % pour l'absence d'accompagnement. Ces données montrent que l'ouverture aux métiers en pénurie ne découle pas mécaniquement d'un accompagnement, mais dépend de la nature de celui-ci. Les dispositifs les plus intensifs et personnalisés, semblent mieux outiller les personnes pour envisager des réorientations concrètes. À l'inverse, les accompagnements plus standardisés, ou inexistant, ont une influence nettement moindre.

5. Conclusion générale

Tout au long de ce rapport nous avons veillé à clôturer chaque partie significative d'analyses ou de conclusions intermédiaires, que nous n'allons pas reprendre en détail dans cette section. Les résultats produits par la conjugaison de l'analyse qualitative et quantitative sont riches et nous espérons que chaque partie prenante qui prendra connaissance de ces résultats y trouvera matière à réflexion et à action.

On doit au Forem d'avoir commandité cette enquête portant sur un angle d'analyse rarement effectué à propos des pénuries de main d'œuvre consistant à solliciter les chercheurs d'emplois à s'exprimer quant à cette notion et à indiquer la manière par laquelle ils peuvent la mobiliser dans leurs recherches d'emploi. L'enquête a cherché à comprendre ces positionnements en laissant la possibilité d'exprimer des points de vue critiques. Le parti pris est en effet de considérer les chercheurs d'emploi comme disposant aussi d'une expertise quant au fonctionnement du marché du travail en général et de la problématique des pénuries en particulier, à côté des analystes (qui élaborent notamment le cadastre annuel des métiers en tension et en pénurie) et à côté des employeurs qui expriment leurs appréciations de la main d'œuvre disponible au recrutement.

A cet égard, notre enquête a été bâtie avec comme arrière-plan conceptuel une sociologie du *travail accessible*, entendu comme l'activité de projection que les chercheurs d'emploi font par rapport à leur place sur le marché du travail et la définition des activités – dont l'emploi – qui leur sont accessibles. C'est avec cette matrice en tête que nous nous sommes posés la question de savoir comment l'information relative à l'existence de métiers en pénurie peut venir contribuer – ou pas – à l'orientation des chercheurs d'emploi sur le marché du travail, que ce soit au travers des démarches de recherche d'emploi proprement dites qu'ils effectuent ou par le détour préalable par une activité de formation. Ainsi le fait pour les chercheurs d'emploi de considérer que les métiers en pénurie sont une cible à la fois désirable et atteignable suppose une articulation complexe entre au moins trois dimensions : un dépassement du seuil minimal de sélectivité (diplômes, compétences, mobilité, etc.), une disponibilité biographique pour des formes de conversions professionnelles (réélaboration d'une trajectoire professionnelle qui a du sens, validation par les autres significatifs), et une action institutionnelle accompagnant et légitimant les choix posés (information fiable, accompagnements adéquats, reconnaissance des formations par les employeurs, etc.).

L'enquête montre que la construction d'une certaine confiance est nécessaire entre ces trois dimensions pour répondre à l'existence de métiers porteurs qui peinent à trouver des candidats en quantité et en qualité.

1. L'existence de listes de métiers en pénurie ne suffit pas à l'appropriation et l'orientation des chercheurs d'emplois. Sans médiation par des conseillers qui disposent d'une relation de confiance avec les DE et qui peuvent les aider à cheminer dans des reconversions professionnelles durables et significatives, ces listes représentent une information abstraite qui ne conduit par elles-mêmes à aucun changement d'orientation. Ou, pire, conduit à des formes de culpabilisation.
2. De même, les décisions de reconversion professionnelle via la formation sont des processus complexes qui engagent une série de paramètres qui nécessitent d'être alignés afin que l'issue conduise à des nouveaux horizons durables. La distinction entre identité pour soi et identité pour autrui que nous avons mobilisée participe de ces processus identitaires.
3. Enfin, l'existence d'opportunités réelles d'emploi de qualité dans les métiers en pénurie est une troisième dimension tout aussi importante, étant donné l'avis largement partagé parmi les répondants à notre enquête suivant lequel les métiers en pénurie représentent une source

d'opportunités à ne pas négliger mais qui ne correspondent pas nécessairement aux attentes de qualité d'emploi et de conditions de travail. En ce, il manifestent tant une ouverture qu'une réserve. Et c'est bien cette tension qu'il convient de bien comprendre et d'adresser.

En conséquence, nos recommandations peuvent être synthétisées comme suit :

1. Améliorer l'information
 - 1.1. Rendre l'information relative aux métiers en pénurie plus claire, plus transparente étant donné sa centralité dans les politiques d'emploi.
 - 1.2. Mettre en place des mécanismes qui permettent d'intégrer des appréciations critiques des chercheurs d'emploi afin de rendre l'information « réaliste » en ce qui concerne les métiers en pénurie.
 - 1.3. S'assurer que les dispositifs d'information sur les métiers au sens large sont ajustés face aux demandes et préoccupations concrètes des CE.
2. Agir sur la sécurisation des parcours de formation
 - 2.1. Une contradiction est manifeste entre l'incitation à s'engager dans des parcours de formation et les évolutions de la politique de gestion du chômage (dégressivité et limitation). Des réponses devront être apportées aux CE à cet égard car l'incompréhension est fortement partagée.
 - 2.2. Développer la confiance dans le fait que la formation conduit bien à de nouvelles opportunités d'emploi pour les apprenants.
3. Favoriser l'accompagnement personnalisé et de confiance
 - 3.1. Les résultats montrent l'influence des dispositifs d'accompagnement rapprochés tels CB et CR sur la satisfaction générale mais aussi sur la considération vers les métiers en pénurie.
 - 3.2. L'arrêt de ceux-ci pourrait priver le FOREM de dispositifs favorables à l'appropriation concrète des opportunités d'emploi dans les projets professionnels des CE en demande d'(ré-)orientation.
4. Conduire les employeurs à rendre compte de leur sélectivité
 - 4.1. Le maintien d'une forte sélectivité et de conditions d'emploi et de travail peu favorables dans des métiers en pénurie apparaît comme illogique pour les répondants, ce qui peut conduire à une défiance vis-à-vis du constat même de pénurie ou conduire à un découragement.
 - 4.2. Des mécanismes qui demanderaient aux employeurs de rendre compte des raisons de leur sélectivité permettrait de pointer les excès et de rendre confiance aux initiatives de formation et de recherche d'emploi dans ces métiers.
5. Poursuivre le travail d'analyse
 - 5.1. L'analyse de l'évolution du comportement de recherche d'emploi et de rapport à la formation risque d'évoluer fortement avec la mise en œuvre de la limitation dans le temps du bénéfice des allocations de chômage. Le suivi de l'effet de cette réforme sur l'occupation de métiers en pénurie est préconisé.
 - 5.2. L'évaluation des dispositifs jouant un rôle dans l'orientation, l'accompagnement ou la formation vers les métiers en pénurie (Coup de Boost, Cellules de reconversion, Coup de poing pénuries, Jobdays, etc.) doit pouvoir être conduite afin d'apprécier leurs effets, apports et limites et transversaliser davantage les bonnes pratiques.

6. Bibliographie

- Arrow K. J. et Capron W. M. (1959), "Dynamic Shortages and Price Rises: The Engineer-Scientist Case", *Quarterly Journal of Economics*, vol.73, pp. 292-308.
- Barnow B., Trutko J., Lerman R. (1998), *Skill Mismatches and Worker Shortages: The Problem and Appropriate Responses*, final report to the Office of the Assistant Secretary of Policy, Department of Labor.
- Becker, H. (2004). *Interaction: Some Ideas*. Paper presented at the U. Pierre Mendès-France. Grenoble, France.
- Bertheau, A. *et al.* (2023), "The Unequal Consequences of Job Loss across Countries", *American Economic Review*, vol. 5, n°3, pp. 393-408.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic Interaction: perspective, and method*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Brady T. (1990), "New Technology and Skill Shortages : Problems of Measurement", *Applied Psychology*, vol. 2, n° 39, pp. 223-236.
- Carrington, W. & Fallick, B. (2017), "Why Do Earnings Fall with Job Displacement ? ", *Industrial Relations. A journal of economy and society*, vol. 56, n°4, pp. 688-722.
- Causser G. et Jones C. (1993), "Responding to 'Skill Shortages' : Recruitment and Retention in a High Technology Labour Market", *Human Resource Management Journal*, vol. 3, n° 3.
- Cohen M.S. (1995), *Labor Shortages as America Approaches the Twenty-first Century*, Michigan, The University of Michigan Press.
- Demazière, D. et Zune, M. (2018), "Qu'est-ce que le travail quand on n'a pas d'emploi ? Le travail non salarié à l'aune des projections d'avenir des chômeurs", *Revue Formation Emploi*, 2018/1, n°141, pp. 133-152.
- Demazière, D. et Zune, M. (2019), "Temps de la recherche d'emploi et expérience du chômage : prescription, disponibilité, encombrement, ritualisation", *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, vol. 29, 19 p.
- Demazière, D. et Zune, M. (2021), "Unemployed people facing future work : analyzing occupational expectations as 'feasible work' ", *Sociologia del lavoro*, 161, pp. 173-192.
- Denave, S. (2015), *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations professionnelles*, Paris, PUF, col. « Le lien social », 320 p.
- Desrosières, A. (2000), *La politique des grands nombres : histoire de la raison statistique*, Paris, La Découverte, 2^e éd.
- FOREM (2025), *Parcours des chercheurs d'emploi ayant terminé en 2023 une formation liée à un métier dit critique (dont ceux en pénurie de main d'œuvre)*, Baromètre vague 4, juillet 2025.
- FOREM (2025), "60.595 raisons de se pencher sur la nouvelle liste des métiers en pénurie en Wallonie", communiqué de presse du 2 juillet 2025, <https://www.leforem.be/a-propos/communiques-presse/metiers-en-penurie-2025.html>
- Green F. et Ashton D. (1992), "Skill Shortage and Skill Deficiency : A Critique", *Work, Employment and Society*, vol. 6, n° 2, pp. 287-301.
- Green F., Machin S. et Wilkinson D. (1998), "The Meaning and Determinants of Skills Shortages", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 60, n° 2, pp. 165-187.
- INSEE, (2022), "Halo autour du chômage et sous emploi", *Statistiques et études*, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453716>
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. et Zeisel, H. (1972) [1933]. *The sociology of an unemployed community: Marienthal*. London: Tavistock.
- Lindsay, C., (2010). "In a Lonely Place? Social Networks, Job Seeking and the Experience of Long-Term Unemployment". *Social Policy and Society*, 9(1), 25-37.
- Richardson, S. (2007), *What is a skill shortage ?*, NCVET, Research report.

- Sage, D. (2018). "Reversing the Negative Experience of Unemployment: A Mediating Role for Social Policies", *Social Policy and Administration*, 52(5): 1043-1059. DOI: 10.1111/spol.12333
- Salais, R., Baverez, N. & Reynaud, B. (1990), *L'invention du chômage*. Paris, PUF, coll. "Quadrige".
- Thomas, W.I. (1923). *The Unadjusted Girl*. Boston: Little Brown.
- Topalov, C. (1994), *La naissance du chômeur. 1880-1910*, Paris, Albin Michel, col. "La naissance de l'humanité", 626 p.
- Trutko J., Barnow B., Chasanov A. et Pande A. (1993), *Labor Shortage Case Studies*, Research and Evaluation Report Series 93-E, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration.
- Van Haepelen, B. (2005), "Tensions sur le marché du travail et difficultés de recrutement : balises théoriques et méthodes d'analyse", IWEPS.
- Veneri C.M. (1999), "Can Occupational Labor Shortages be Identified Using Available Data?", *Monthly Labor Review*, mars.
- Zune, M. (2014), "De quoi les pénuries de main d'œuvre sont-elles le nom ? ", *Revue française de socio-économie*, n°14, pp. 5-14.

7. Annexes

7.1 Annexe 1 : Grilles d'entretiens

7.1.1. Coup de Boost

Grille d'entretien pour l'enquête sur le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en tension et pénurie dans leurs recherches d'emploi

Version Coup de boost

Cadrage méthodologique

L'objectif de l'enquête est de mieux comprendre le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en tension. Trois catégories de chercheurs d'emploi sont distinguées : les jeunes NEETS suivant le dispositif *Coup de Boost* (CB), les travailleurs licenciés suivi dans le cadre d'une cellule de reconversion (CR), et les *chercheurs d'emploi en général* (DE).

L'enquête vise à resituer le choix d'un métier ou d'un secteur d'activité à partir de la problématique plus générale des attentes professionnelles des chercheurs d'emploi. Il convient donc de débiter les entretiens avec une focale relativement large (parcours professionnel, rapport au travail, expériences larges, situation familiale, etc.) pour resserrer ensuite sur la recherche d'emploi actuelle, puis sur le rapport aux métiers en tension/pénurie.

L'objectif des entretiens est de susciter un discours qui exprime les manières dont chaque interviewé a vécu et vit sa trajectoire. D'une manière générale, il faut susciter l'interviewé à définir sa situation, à expliquer ses orientations, à voir comment il argumente ses prises de position. On cherche à comprendre, et pour cela il faut parvenir à le faire raconter, c'est à dire rapporter des faits et en fournir des interprétations, faute de quoi il n'y a pas de production de signification.

Les entretiens doivent être ouverts et approfondis, et le rôle de l'interviewer est de soutenir l'interviewé dans son exploration et son explicitation de sa définition de situation. Il ne s'agit pas de non-directivité, mais d'attention à ce qui est dit, de relances invitant à expliciter, d'incitations à approfondir sa réflexion, d'échos à ce qui a été dit, et ceci dans chacune des dimensions que la grille d'entretien privilégie. Au fur et à mesure des entretiens, ceux-ci peuvent être davantage resserrés.

La grille d'entretien cherche à prendre en compte cette perspective : sont en gras et italique **les exemples de questions-type** formulées à destination des enquêtés, sont en italique *les dimensions* sur lesquelles on relance de manière libre, et figurent en caractère ordinaire l'objectif de chaque question/thématique.

Présentation de l'enquête

La présentation suivante sera une base commune pour tous les interviews (même si on rajoute des éléments au cas par cas). On y met les éléments suivants : objectif de l'enquête, qui on est, comment l'entretien va se dérouler.

Nous sommes des chercheurs de l'université de Louvain. Nous menons une recherche pour le Forem sur la recherche d'emploi et la manière par laquelle les chercheurs d'emploi identifient les emplois ou les secteurs qui ont leurs préférences. L'objectif est de voir concrètement comment la recherche d'emploi s'organise, quelles sont les personnes sur qui vous pouvez compter, quelles sont vos priorités, quels sont les emplois qui vous semblent accessibles, que pensez-vous des

métiers en pénurie, etc. Les situations peuvent être très variées, et ce qu'on cherche c'est de mieux comprendre cela.

Bien évidemment vous êtes dans une situation particulière en tant que jeunes. Mais c'est bien précisément cela que j'aimerais mieux comprendre.

Et pour cela nous faisons des entretiens approfondis avec des gens comme vous, qui sont dans la même situation que vous. Nous faisons un entretien autour de quelques grandes questions, et à partir de là, vous allez pouvoir prendre le temps de raconter votre situation, votre vécu, d'expliquer ce qui est important pour vous pour chacun des thèmes qu'on va aborder.

Nous avons besoin d'enregistrer notre conversation, ce qui nous permettra de rester très attentifs à ce que vous allez dire, sans devoir prendre note, mais aussi d'être fidèles à ce que vous pensez. Mais nous vous garantissons que ces enregistrements seront tout à fait anonymes. Personne ne saura qui nous avons rencontré. Si vous souhaitez arrêter l'enregistreur à un moment, n'hésitez pas à nous le dire.

Si vous avez des questions, je vous écoute, et après on pourra commencer l'entretien.

Grille d'entretien

1. Consigne générale de départ : trajectoire antérieure

L'objectif est de saisir le contexte actuel du chômage car il s'agit de la situation de départ à partir de laquelle l'entretien va se dérouler. Il s'agit d'obtenir un premier récit qui reprend les grands paramètres des situations : grandes séquences des expériences professionnelles, situation personnelle, évocation d'autrui significatifs, expression des sentiments d'injustice, événements marquants qui forgent les expériences et le rapport à la recherche d'emploi.

J'aimerais que tu puisses me raconter comment ça s'est passé pour toi et ce qui t'a amené ici à Coup de boost ? Tu peux rentrer dans le détail, avec précision.

Les dimensions qui nous intéressent en rapport avec la formation et l'emploi :

- *ce qui a conduit au dispositif CB (comment as-tu passé la porte de CB ? c'est venu comment ?)*
- *le rapport à l'école, à la formation, à l'idée de travailler (à quel moment ça n'a plus été à l'école ? si ça avait pu se passer autrement, qu'est-ce que tu aurais aimé ?)*
- *les séquences d'emploi ou de non-emploi, et à travers cela le caractère linéaire, structuré, ou moins structuré des parcours. Il s'agit de sentir le degré de malléabilité pouvant conduire ou non à des reconversions, par intérêt pour le changement ou par nécessité. On sera attentifs aux raisons des changements évoqués.*
- *l'identification au métier ou au secteur. (comment-tu définirais le métier que tu aimerais faire ?).*

Les dimensions qui nous intéressent en rapport avec le vécu du chômage

- *Pour l'instant ça se passe comment au niveau de ton statut ?*
- *(CR et DE), le style de vécu (chômage différé, inversé, total ?), ce qui renvoie à l'organisation temporelle actuelle, à sa structuration, à la place que peut prendre la recherche d'emploi parmi les contingences du chômage (**qu'est-ce que ça vous permet de faire ? comment s'organise votre temps, en général ?**) les sources possibles d'enlisement, de découragement, ou d'appui à la sortie de la situation de chômage.*
- *le degré d'urgence de la sortie du chômage ou la possibilité structurelle d'entrer dans un parcours de formation et de différer la recherche d'emploi (**qu'est-ce qui est le plus important pour vous maintenant ? qu'est-ce qui vous préoccupe le plus ? qu'est-ce qui est le plus important à régler ?**)*

Les dimensions en rapport aux autrui significatifs et le réseau d'interdépendance

- *quels sont les autrui significatifs du récit (parents, conjoints, enfants, amis, relations, (**sur qui pouvez-vous compter ? avec qui avez-vous de bonnes relations ?**) plus spécifiquement sur la recherche d'emploi.*
- *(les interdépendances, le tissu de relation à partir duquel l'emploi peut être pensé (de qui dépendez-vous ? qui dépend de vous ? qui est important pour toi, dans la situation actuelle ?)*
- *le rapport au dispositif d'accompagnement (Coup de boost, c'est important pour toi ? voir ton conseiller?)*

2.

L'objectif est de comprendre comment s'organise la recherche d'emploi. Il s'agit ici de comprendre les techniques de recherche d'emploi telles qu'elles sont éprouvées.

Maintenant que j'ai bien compris ta situation, peux-tu me raconter comment tu envisages le travail ? Pour toi c'est lointain ou tu vois déjà un peu ce que ça pourrait être ?

Les dimensions qui nous intéressent en rapport à la technicité de la recherche d'emploi

- (CR, DE) éléments du CV mis en évidence, forces et faiblesses du CV dans leur situation
- (CR, DE) organisation concrète de la recherche d'emploi, démarchage, systématique
- (CR, DE) rapprochement du travail, de l'emploi (en lien ou parallèlement à la recherche formelle), trucs des astuces

Les dimensions relatives à la compréhension du fonctionnement du marché du travail

- observation/ constatation des qualités recherchées. Exigences des employeurs (qu'est-ce qu'on te dit quand tu as des retours de la part d'employeurs? qu'est-ce qu'on te dit qu'on recherche maintenant sur le marché du travail ?)
- expériences d'offres concrètes d'emploi ou mythification de l'emploi. Existence de solutions de repli sur des emplois directement accessibles (**est-ce que tu as des solutions si tu ne trouves pas vraiment pas ce que tu cherches ?**)

Les dimensions relatives aux statuts et aux revenus

- niveau de revenu d'avant chômage et actuel. Débrouille au quotidien (comment ça se passe au niveau des revenus, au niveau financier ? tu reçois quelque chose ?)
- catégories de revenus visées, critères du salaire dans la recherche d'emploi (idéalement, qu'est-ce que tu cherches comme niveau de salaire ? as-tu un critère en tête ?)
- types de statuts visés (CDI, CDD, interim, hors salariat) et possibilités de révision à la baisse des prétentions (**et du côté des statuts, qu'est-ce qu'on te propose et qu'est-ce que tu es prêt.e à signer ?**)

Les dimensions relatives au contenu du travail

- (CR, DE) les facteurs d'intérêt qui sont identifiés au métier (**qu'est-ce que vous aimez dans ce travail, ou pas?**) Le sentiment par rapport à l'évolution du métier auquel la personne s'identifie (**comment il évolue le métier selon vous ?**).

3.

L'objectif est de comprendre comment s'envisage le rapport à la formation comme stratégie de sortie du chômage. Question modulable selon les situations

Dans le cadre de ta recherche d'emploi, comment envisages-tu l'idée de refaire une formation ?

Explication concrète du (non-)choix, de l'engagement concret en formation, des savoirs développés

Sentiment d'impact de la formation sur la recherche d'emploi (à ton avis, cela va t'aider à trouver du travail ? A ton avis, les compétences que tu vas aller avoir en formation, c'est vraiment cela qui faisait défaut ?)

Prises de conscience suite à la formation (est-ce tu vois, verra le marché du travail différemment après la formation ?)

4.

L'objectif est de se concentrer sur les métiers en pénurie/en tension, ce que cela évoque pour les personnes comme espoir, comme débouché (dépend du fait d'être positionné sur un métier en pénurie, si une reconversion vers un métier en pénurie est prévue, si ils ne s'orientent pas du tout vers ces métiers en pénurie).

Tu sais qu'il existe des secteurs d'activité ou des métiers qui sont dits en pénurie. Qu'est-ce que tu penses de cela ?

Perception de la caractérisation des métiers en pénurie (quand on dit « métier en pénurie », qu'est-ce que ça évoque pour toi? Ton métier, tu penses qu'il est en pénurie ? à ton avis, quand un métier est en pénurie, ça devrait conduire à quoi quand on est demandeur d'emploi ? tu en a déjà parlé avec quoi de cela ?)

Causes des pénuries dans leur métier ou métiers qui leurs sont proches (à ton avis, si ton métier est en pénurie, c'est du fait de quoi ? quelles sont les causes selon toi des métiers en pénurie ?)

Déterminants de l'orientation vers ces métiers (c'est important pour toi de t'orienter vers des secteurs en pénurie ? dans ta recherche d'emploi, tu en tiens compte ?)

5.

L'objectif est de comprendre les perspectives d'avenir, les évolutions possibles, ou encore les fermetures des possibles.

Nous avons un petit peu fait le tour de ta situation, et j'aimerais voir avec toi maintenant les évolutions que tu vois, comment tu penses que ta situation peut évoluer à l'avenir ?

On veut savoir : comment les anticipations sont perçues, les appréciations en termes de valorisation / dégradation, quelles sont les marges de manœuvre possibles, qu'est-ce qui est le plus valorisé comme le plus redouté, quelles sont les conditions pour que ça change (et de quelle manière), qu'est-ce qu'il faudrait (et faudrait faire) pour que ça avance dans la bonne direction, etc.

Ces derniers temps, est-ce que tu penses que les choses évoluent dans le bon sens ou non ?

On veut savoir (en 2^e lame sur l'avenir car ce n'est jamais facile à évoquer) : est-ce que la situation semble bloquée ou pas, comment elle pourrait se débloquer ou s'améliorer, quelles sont les évolutions les plus attendues, est-ce qu'il y a des motifs ou indices de changements, etc.

Si vous tu avais la possibilité de faire évoluer ta situation comme vous tu l'entends, qu'est-ce qui serait ton souhait prioritaire ?

On veut savoir (en 3^e lame sur l'avenir car ce n'est jamais facile à évoquer) : ce qui est le plus important pour la personne, ce qui représenterait son avenir idéal, quelles sont ses aspirations les plus fortes. On relance sur ce qui bloque et empêche actuellement que ça se réalise, sur ce qu'il faudrait changer pour arriver à ces changements, etc.

6.

Objectif : identification des services à concevoir

Nous arrivons à la fin de notre conversation et j'aimerais profiter encore un peu de ton expérience. Etant donné ta situation, que penses-tu de ce qui devrait être fait pour t'aider actuellement ? Qu'est-ce qu'il faudrait mettre en place ?

7.

Objectif : clôture de l'entretien et suites

Nous sommes à la fin de notre entretien, as-tu quelque chose que tu souhaites ajouter ? As-tu éventuellement des connaissances qui pourraient être intéressées à l'idée de faire un entretien avec nous comme celui que nous venons de faire ?

7.1.2. Cellules de reconversion

Grille d'entretien pour l'enquête sur le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en tension et pénurie dans leurs recherches d'emploi

Version CR

Cadrage méthodologique

L'objectif de l'enquête est de mieux comprendre le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en tension. Trois catégories de chercheurs d'emploi sont distinguées : les jeunes NEETS suivant le dispositif *Coup de Boost* (CB), les travailleurs licenciés suivi dans le cadre d'une cellule de reconversion (CR), et les *chercheurs d'emploi en général* (DE).

L'enquête vise à resituer le choix d'un métier ou d'un secteur d'activité à partir de la problématique plus générale des attentes professionnelles des chercheurs d'emploi. Il convient donc de débiter les entretiens avec une focale relativement large (parcours professionnel, rapport au travail, expériences larges, situation familiale, etc.) pour resserrer ensuite sur la recherche d'emploi actuelle, puis sur le rapport aux métiers en tension/pénurie.

L'objectif des entretiens est de susciter un discours qui exprime les manières dont chaque interviewé a vécu et vit sa trajectoire. D'une manière générale, il faut susciter l'interviewé à définir sa situation, à expliquer ses orientations, à voir comment il argumente ses prises de position. On cherche à comprendre, et pour cela il faut parvenir à le faire raconter, c'est à dire rapporter des faits et en fournir des interprétations, faute de quoi il n'y a pas de production de signification.

Les entretiens doivent être ouverts et approfondis, et le rôle de l'interviewer est de soutenir l'interviewé dans son exploration et son explicitation de sa définition de situation. Il ne s'agit pas de non-directivité, mais d'attention à ce qui est dit, de relances invitant à expliciter, d'incitations à approfondir sa réflexion, d'échos à ce qui a été dit, et ceci dans chacune des dimensions que la grille d'entretien privilégie. Au fur et à mesure des entretiens, ceux-ci peuvent être davantage resserrés.

La grille d'entretien cherche à prendre en compte cette perspective : sont en gras et italique ***les exemples de questions-type*** formulées à destination des enquêtés, sont en italique *les dimensions* sur lesquelles on relance de manière libre, et figurent en caractère ordinaire l'objectif de chaque question/thématique.

Présentation de l'enquête

La présentation suivante sera une base commune pour tous les interviews (même si on rajoute des éléments au cas par cas). On y met les éléments suivants : objectif de l'enquête, qui on est, comment l'entretien va se dérouler.

Nous sommes des chercheurs de l'université de Louvain. Nous menons une recherche pour le Forem sur la recherche d'emploi et la manière par laquelle les chercheurs d'emploi identifient les emplois ou les secteurs qui ont leurs préférences. L'objectif est de voir concrètement comment la recherche d'emploi s'organise, quelles sont les personnes sur qui vous pouvez compter, quelles sont vos priorités, quels sont les emplois qui vous semblent accessibles, que pensez-vous des métiers en pénurie, etc. Les situations peuvent être très variées, et ce qu'on cherche c'est de mieux comprendre cela.

Et pour cela nous faisons des entretiens approfondis avec des gens comme vous, qui sont dans la même situation que vous. Nous faisons un entretien autour de quelques grandes questions, et à partir de là, vous allez pouvoir prendre le temps de raconter votre situation, votre vécu, d'expliquer ce qui est important pour vous pour chacun des thèmes qu'on va aborder.

Nous avons besoin d'enregistrer notre conversation, ce qui nous permettra de rester très attentifs à ce que vous allez dire, sans devoir prendre note, mais aussi d'être fidèles à ce que vous pensez. Mais nous vous garantissons que ces enregistrements seront tout à fait anonymes. Personne ne saura qui nous avons rencontré. Si vous souhaitez arrêter l'enregistreur à un moment, n'hésitez pas à nous le dire.

Si vous avez des questions, je vous écoute, et après on pourra commencer l'entretien.

Grille d'entretien

1. Consigne générale de départ : trajectoire antérieure

L'objectif est de saisir le contexte actuel du chômage car il s'agit de la situation de départ à partir de laquelle l'entretien va se dérouler. Il s'agit d'obtenir un premier récit qui reprend les grands paramètres des situations : grandes séquences des expériences professionnelles, situation personnelle, évocation d'autrui significatifs, expression des sentiments d'injustice, événements marquants qui forgent les expériences et le rapport à la recherche d'emploi.

J'aimerais que vous puissiez me raconter comment s'est déroulée votre vie professionnelle jusqu'à présent, et comment êtes-vous arrivé.e ici à la cellule de reconversion?

Alors on va peut-être commencer par la période plus récente, et puis on reviendra en arrière un peu plus tard. Est-ce que vous pouvez me raconter comment cela s'est passé pour vous le fait que vous soyez au chômage actuellement ? Vous pouvez rentrer dans le détail, avec précision.

Les dimensions qui nous intéressent en rapport avec la formation et l'emploi :

- *dernier diplôme obtenu, et plus largement rapport à la formation. (à l'école ça s'est passé comment ? par la suite vous avez suivi des formations et si oui, vous aimez cela ?)*
- *les séquences d'emploi ou de non-emploi, et à travers cela le caractère linéaire, structuré, ou moins structuré des parcours. Il s'agit de sentir le degré de malléabilité pouvant conduire ou non à des reconversions, par intérêt pour le changement ou par nécessité. On sera attentifs aux raisons des changements évoqués : les métiers occupés, les durées d'emploi, les types de contrats, etc.*
- *l'identification au métier ou au secteur. (comment vous définissez votre métier, ce que vous savez faire ?).*

Les dimensions qui nous intéressent en rapport avec le vécu du chômage

- *le vécu de l'entrée en chômage, sentir le degré d'injustice (comment c'est arrivé pour vous le chômage ? qu'est-ce que vous vous êtes dit au moment de l'annonce du licenciement ?)*
- *quel changement de vie par rapport à l'emploi, et la place du dispositif (**qu'est-ce qui a le plus changé par rapport à quand vous étiez en emploi ?**)*
- *le style de vécu (chômage différé, inversé, total ?), ce qui renvoie à l'organisation temporelle actuelle, à sa structuration, à la place que peut prendre la recherche d'emploi parmi les contingences du chômage (**qu'est-ce que ça vous permet de faire ? comment s'organise votre temps, en général ?**) les sources possibles d'enlèvement, de découragement, ou d'appui à la sortie de la situation de chômage.*
- *le degré d'urgence de la sortie du chômage ou la possibilité structurelle d'entrer dans un parcours de formation et de différer la recherche d'emploi (**qu'est-ce qui est le plus important pour vous maintenant ? qu'est-ce qui vous préoccupe le plus ? qu'est-ce qui est le plus important à régler ?**)*

Les dimensions en rapport aux autrui significatifs et le réseau d'interdépendance

- *quels sont les autrui significatifs du récit (parents, conjoints, enfants, amis, relations, (sur qui pouvez-vous compter ? avec qui avez-vous de bonnes relations ? Avez-vous encore des relations avec d'anciens collègues ?) plus spécifiquement sur la recherche d'emploi.*
- *les interdépendances, le tissu de relation à partir duquel l'emploi peut être pensé (**de qui dépendez-vous ? qui dépend de vous ?**)*

• le rapport aux services d'accompagnement (comment se passe l'accompagnement pour vous ici en cellule de reconversion ? où trouvez-vous principalement de l'aide, concrètement, pour votre recherche d'emploi ?)

2.

L'objectif est de comprendre comment s'organise la recherche d'emploi. Il s'agit ici de comprendre les techniques de recherche d'emploi telles qu'elles sont éprouvées.

Maintenant que j'ai bien compris votre situation, pouvez-vous me raconter comment vous vous y prenez pour rechercher du travail ?

Les dimensions qui nous intéressent en rapport à la technicité de la recherche d'emploi

- éléments du CV mis en évidence, forces et faiblesses du CV dans leur situation (qu'avez-vous mis comme forces dans votre CV ? qu'est-ce qui vous manque pensez-vous ?)
- organisation concrète de la recherche d'emploi, démarchage, systématisme (**comment vous y prenez-vous habituellement ?**)
- rapprochement du travail, de l'emploi (en lien ou parallèlement à la recherche formelle), trucs des astuces (**êtes-vous confiant.e sur le fait de retrouver un travail ? que trouvez-vous comme boulots ?**)

Les dimensions relatives à la compréhension du fonctionnement du marché du travail

- observation/ constatation des qualités recherchées. Exigences des employeurs (qu'est-ce qu'on vous dit quand vous avez des retours sur votre cv ? qu'est-ce qu'on vous dit qu'on recherche maintenant sur le marché du travail ?)
- expériences d'offres concrètes d'emploi ou mythification de l'emploi. Existence de solutions de repli sur des emplois directement accessibles (**est-ce que vous avez des solutions si vous ne trouvez vraiment pas ce que vous cherchez ?**)

Les dimensions relatives aux statuts et aux revenus

- niveau de revenu d'avant chômage et actuel. Débrouille au quotidien (comment ça se passe au niveau des revenus ? vous avez eu une chute ? la dégressivité, ça vous concerne aussi ?)
- catégories de revenus visées, critères du salaire dans la recherche d'emploi (idéalement, que recherchez-vous comme niveau de salaire ? vous avez un critère en tête ?)
- types de statuts visés (CDI, CDD, interim, hors salariat) et possibilités de révision à la baisse des prétentions (**et du côté des statuts, qu'est-ce qu'on vous propose et qu'est-ce que vous êtes prêt.e à signer ?**)

Les dimensions relatives au contenu du travail

- les facteurs d'intérêt qui sont identifiés au métier (**qu'est-ce que vous aimez dans ce travail, ou pas?**) Le sentiment par rapport à l'évolution du métier auquel la personne s'identifie (**comment il évolue le métier selon vous ?**).

3.

L'objectif est de comprendre comment s'envisage le rapport à la formation comme stratégie de sortie du chômage.

Question modulable selon les situations

Dans le cadre de votre recherche d'emploi, comment envisagez-vous l'idée de refaire une formation ?

Explication concrète du (non-)choix, de l'engagement concret en formation, des savoirs développés

Sentiment d'impact de la formation sur la recherche d'emploi (à votre avis, si vous suivez une formation, cela va vous aider à trouver du travail ? A votre avis, les compétences que vous allez avoir en formation, c'est vraiment cela qui faisait défaut ?)

Prises de conscience suite à la formation (est-ce vous voyez/verrez le marché du travail différemment après la formation ?)

4.

L'objectif est de se concentrer sur les métiers en pénurie/en tension, ce que cela évoque pour les personnes comme espoir, comme débouché

Vous savez qu'il existe des secteurs d'activité ou des métiers qui sont dits en pénurie. Que pensez-vous de cela ?

Perception de la caractérisation des métiers en pénurie (quand on dit « métier en pénurie », qu'est-ce que ça évoque pour vous ? votre métier, vous pensez qu'il est en pénurie ? à votre avis, quand un métier est en pénurie, ça devrait conduire à quoi quand on est demandeur d'emploi ? est-ce qu'on en parle ici à la cellule de reconversion ?)

Causes des pénuries dans leur métier ou métiers qui leurs sont proches (à votre avis, si votre métier est en pénurie, c'est du fait de quoi ? quelles sont les causes selon vous des métiers en pénurie ?)

Déterminants de l'orientation vers ces métiers (c'est important pour vous de vous orienter vers des secteurs en pénurie ? dans votre recherche d'emploi, vous en tenez-compte ?)

5.

L'objectif est de comprendre les perspectives d'avenir, les évolutions possibles, ou encore les fermetures des possibles.

Nous avons un petit peu fait le tour de votre situation, et nous voudrions voir ensemble maintenant les évolutions que vous voyez, comment vous pensez que votre situation peut évoluer à l'avenir ?

On veut savoir : comment les anticipations sont perçues, les appréciations en termes de valorisation / dégradation, quelles sont les marges de manœuvre possibles, qu'est-ce qui est le plus valorisé comme le plus redouté, quelles sont les conditions pour que ça change (et de quelle manière), qu'est-ce qu'il faudrait (et faudrait faire) pour que ça avance dans la bonne direction, etc.

Ces derniers temps, est-ce que vous pensez que les choses évoluent dans le bon sens ou non ?

On veut savoir (en 2^e lame sur l'avenir car ce n'est jamais facile à évoquer) : est-ce que la situation semble bloquée ou pas, comment elle pourrait se débloquer ou s'améliorer, quelles sont les évolutions les plus attendues, est-ce qu'il y a des motifs ou indices de changements, etc.

Si vous aviez la possibilité de faire évoluer votre situation comme vous l'entendez, qu'est-ce qui serait votre souhait prioritaire ?

On veut savoir (en 3^e lame sur l'avenir car ce n'est jamais facile à évoquer) : ce qui est le plus important pour la personne, ce qui représenterait son avenir idéal, quelles sont ses aspirations les plus fortes. On relance sur ce qui bloque et empêche actuellement que ça se réalise, sur ce qu'il faudrait changer pour arriver à ces changements, etc.

6.

Objectif : identification des services à concevoir

Nous arrivons à la fin de notre conversation et nous voudrions profiter encore un peu de votre expérience. Etant donné votre situation, que pensez-vous qu'il devrait être fait pour vous aider actuellement ? Qu'est-ce qu'il faudrait mettre en place ?

7.

Objectif : clôture de l'entretien et suites

Nous sommes à la fin de notre entretien, avez-vous quelque chose que vous souhaiteriez ajouter ? Auriez-vous éventuellement de connaissances qui pourraient être intéressées à l'idée de faire un entretien avec nous comme celui que nous venons de faire ?

7.1.3. Chercheurs d'emploi « en général »

Grille d'entretien pour l'enquête sur le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en tension et pénurie dans leurs recherches d'emploi

Version DE

Cadrage méthodologique

L'objectif de l'enquête est de mieux comprendre le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en tension. Trois catégories de chercheurs d'emploi sont distinguées : les jeunes NEETS suivant le dispositif *Coup de Boost* (CB), les travailleurs licenciés suivi dans le cadre d'une cellule de reconversion (CR), et les *chercheurs d'emploi en général* (DE).

L'enquête vise à resituer le choix d'un métier ou d'un secteur d'activité à partir de la problématique plus générale des attentes professionnelles des chercheurs d'emploi. Il convient donc de débiter les entretiens avec une focale relativement large (parcours professionnel, rapport au travail, expériences larges, situation familiale, etc.) pour resserrer ensuite sur la recherche d'emploi actuelle, puis sur le rapport aux métiers en tension/pénurie.

L'objectif des entretiens est de susciter un discours qui exprime les manières dont chaque interviewé a vécu et vit sa trajectoire. D'une manière générale, il faut susciter l'interviewé à définir sa situation, à expliquer ses orientations, à voir comment il argumente ses prises de position. On cherche à comprendre, et pour cela il faut parvenir à le faire raconter, c'est à dire rapporter des faits et en fournir des interprétations, faute de quoi il n'y a pas de production de signification.

Les entretiens doivent être ouverts et approfondis, et le rôle de l'interviewer est de soutenir l'interviewé dans son exploration et son explicitation de sa définition de situation. Il ne s'agit pas de non-directivité, mais d'attention à ce qui est dit, de relances invitant à expliciter, d'incitations à approfondir sa réflexion, d'échos à ce qui a été dit, et ceci dans chacune des dimensions que la grille d'entretien privilégie. Au fur et à mesure des entretiens, ceux-ci peuvent être davantage resserrés.

La grille d'entretien cherche à prendre en compte cette perspective : sont en gras et italique **les exemples de questions-type** formulées à destination des enquêtés, sont en italique *les dimensions* sur lesquelles on relance de manière libre, et figurent en caractère ordinaire l'objectif de chaque question/thématique.

Présentation de l'enquête

La présentation suivante sera une base commune pour tous les interviews (même si on rajoute des éléments au cas par cas). On y met les éléments suivants : objectif de l'enquête, qui on est, comment l'entretien va se dérouler.

Nous sommes des chercheurs de l'université de Louvain. Nous menons une recherche pour le Forem sur la recherche d'emploi et la manière par laquelle les chercheurs d'emploi identifient les emplois ou les secteurs qui ont leurs préférences. L'objectif est de voir concrètement comment la recherche d'emploi s'organise, quelles sont les personnes sur qui vous pouvez compter, quelles sont vos priorités, quels sont les emplois qui vous semblent accessibles, que pensez-vous des métiers en pénurie, etc. Les situations peuvent être très variées, et ce qu'on cherche c'est de mieux comprendre cela.

Et pour cela nous faisons des entretiens approfondis avec des gens comme vous, qui sont dans la même situation que vous. Nous faisons un entretien autour de quelques grandes questions, et à partir de là, vous allez pouvoir prendre le temps de raconter votre situation, votre vécu, d'expliquer ce qui est important pour vous pour chacun des thèmes qu'on va aborder.

Nous avons besoin d'enregistrer notre conversation, ce qui nous permettra de rester très attentifs à ce que vous allez dire, sans devoir prendre note, mais aussi d'être fidèles à ce que vous pensez. Mais nous vous garantissons que ces enregistrements seront tout à fait anonymes. Personne ne saura qui nous avons rencontré. Si vous souhaitez arrêter l'enregistreur à un moment, n'hésitez pas à nous le dire.

Si vous avez des questions, je vous écoute, et après on pourra commencer l'entretien.

Grille d'entretien

1. Consigne générale de départ : trajectoire antérieure

L'objectif est de saisir le contexte actuel du chômage car il s'agit de la situation de départ à partir de laquelle l'entretien va se dérouler. Il s'agit d'obtenir un premier récit qui reprend les grands paramètres des situations : grandes séquences des expériences professionnelles, situation personnelle, évocation d'autrui significatifs, expression des sentiments d'injustice, événements marquants qui forgent les expériences et le rapport à la recherche d'emploi.

J'aimerais que vous puissiez me raconter comment s'est déroulée votre vie professionnelle jusqu'à présent, et comment se passe votre situation de demandeur d'emploi actuellement ?

Alors on va peut-être commencer par la période plus récente, et puis on reviendra en arrière un peu plus tard. Est-ce que vous pouvez me raconter comment cela s'est passé pour vous le fait que vous soyez au chômage actuellement ? Vous pouvez rentrer dans le détail, avec précision.

Les dimensions qui nous intéressent en rapport avec la formation et l'emploi :

- *dernier diplôme obtenu, et plus largement rapport à la formation. (à l'école ça s'est passé comment ? par la suite vous avez suivi des formations et si oui, vous aimez cela ?)*
- *les séquences d'emploi ou de non-emploi, et à travers cela le caractère linéaire, structuré, ou moins structuré des parcours. Il s'agit de sentir le degré de malléabilité pouvant conduire ou non à des reconversions, par intérêt pour le changement ou par nécessité. On sera attentifs aux raisons des changements évoqués : les métiers occupés, les durées d'emploi, les types de contrats, etc.*
- *l'identification au métier ou au secteur. (comment vous définissez votre métier, ce que vous savez faire ?).*

Les dimensions qui nous intéressent en rapport avec le vécu du chômage

- *le vécu de l'entrée en chômage, sentir le degré d'injustice (comment s'est arrivé pour vous le chômage ? qu'est-ce que vous vous êtes dit au moment de l'annonce ?)*
- *quel changement de vie par rapport à l'emploi, et la place du dispositif (**qu'est-ce qui a le plus changé par rapport à quand vous étiez en emploi ?**)*
- *le style de vécu (chômage différé, inversé, total ?), ce qui renvoie à l'organisation temporelle actuelle, à sa structuration, à la place que peut prendre la recherche d'emploi parmi les contingences du chômage (**qu'est-ce que ça vous permet de faire ? comment s'organise votre temps, en général ?**) les sources possibles d'enlèvement, de découragement, ou d'appui à la sortie de la situation de chômage.*
- *le degré d'urgence de la sortie du chômage ou la possibilité structurelle d'entrer dans un parcours de formation et de différer la recherche d'emploi (**qu'est-ce qui est le plus important pour vous maintenant ? qu'est-ce qui vous préoccupe le plus ? qu'est-ce qui est le plus important à régler ?**)*

Les dimensions en rapport aux autrui significatifs et le réseau d'interdépendance

- *quels sont les autrui significatifs du récit (parents, conjoints, enfants, amis, relations, (sur qui pouvez-vous compter ? avec qui avez-vous de bonnes relations ? Avez-vous encore des relations avec d'anciens collègues ?) plus spécifiquement sur la recherche d'emploi.*
- *les interdépendances, le tissu de relation à partir duquel l'emploi peut être pensé (**de qui dépendez-vous ? qui dépend de vous ?**)*

- le rapport aux services d'accompagnement (comment se passe l'accompagnement pour vous, où trouvez-vous de l'aide, concrètement, pour votre recherche d'emploi ?)

2.

L'objectif est de comprendre comment s'organise la recherche d'emploi. Il s'agit ici de comprendre les techniques de recherche d'emploi telles qu'elles sont éprouvées, et en arrière-plan ce que les DE considèrent comme étant du travail qui leur est accessible.

Maintenant que j'ai bien compris votre situation, pouvez-vous me raconter comment vous vous y prenez pour rechercher du travail ?

Les dimensions qui nous intéressent en rapport à la technicité de la recherche d'emploi

- éléments du CV mis en évidence, forces et faiblesses du CV dans leur situation (**qu'avez-vous mis comme forces dans votre CV ?**)

- organisation concrète de la recherche d'emploi, démarchage, systématisme (**comment vous y prenez-vous habituellement ?**)

- rapprochement du travail, de l'emploi (en lien ou parallèlement à la recherche formelle), trucs des astuces (**que trouvez-vous comme boulots ?**)

Les dimensions relatives à la compréhension du fonctionnement du marché du travail

- observation/ constatation des qualités recherchées. Exigences des employeurs (qu'est-ce qu'on vous dit quand vous avez des retours sur votre cv ? qu'est-ce qu'on vous dit qu'on recherche maintenant sur le marché du travail ?)

- expériences d'offres concrètes d'emploi ou mythification de l'emploi. Existence de solutions de repli sur des emplois directement accessibles (**est-ce que vous avez des solutions si vous ne trouvez vraiment pas ce que vous cherchez ?**)

Les dimensions relatives aux statuts et aux revenus

- niveau de revenu d'avant chômage et actuel. Débrouille au quotidien (comment ça se passe au niveau des revenus ? vous avez eu une chute ? la dégressivité, ça vous concerne aussi ?)

- catégories de revenus visées, critères du salaire dans la recherche d'emploi (idéalement, que recherchez-vous comme niveau de salaire ? vous avez un critère en tête ?)

- types de statuts visés (CDI, CDD, interim, hors salariat) et possibilités de révision à la baisse des prétentions (**et du côté des statuts, qu'est-ce qu'on vous propose et qu'est-ce que vous êtes prêt.e à signer ?**)

Les dimensions relatives au contenu du travail

- les facteurs d'intérêt qui sont identifiés au métier (**qu'est-ce que vous aimez dans ce travail, ou pas ?**) Le sentiment par rapport à l'évolution du métier auquel la personne s'identifie (**comment il évolue le métier selon vous ?**).

3.

L'objectif est de comprendre comment s'envisage le rapport à la formation comme stratégie de sortie du chômage. Question modulable selon les situations

Dans le cadre de votre recherche d'emploi, comment envisagez-vous l'idée de refaire une formation ?

Explication concrète du (non-)choix, de l'engagement concret en formation, des savoirs développés

Sentiment d'impact de la formation sur la recherche d'emploi (à votre avis, cela va vous aider à trouver du travail ? A votre avis, les compétences que vous allez avoir en formation, c'est vraiment cela qui faisait défaut ?)

Prises de conscience suite à la formation (est-ce que vous voyez/verrez le marché du travail différemment après la formation ?)

4.

L'objectif est de se concentrer sur les métiers en pénurie/en tension, ce que cela évoque pour les personnes comme espoir, comme débouché (dépend du fait d'être positionné sur un métier en pénurie, si une reconversion vers un métier en pénurie est prévue, si ils ne s'orientent pas du tout vers ces métiers en pénurie).

Vous savez qu'il existe des secteurs d'activité ou des métiers qui sont dits en pénurie. Que pensez-vous de cela ?

Perception de la caractérisation des métiers en pénurie (quand on dit « métier en pénurie », qu'est-ce que ça évoque pour vous ? votre métier, vous pensez qu'il est en pénurie ? à votre avis, quand un métier est en pénurie, ça devrait conduire à quoi quand on est demandeur d'emploi ? qui vous en parle ?)

Causes des pénuries dans leur métier ou métiers qui leurs sont proches (à votre avis, si votre métier est en pénurie, c'est du fait de quoi ? quelles sont les causes selon vous des métiers en pénurie ?)

Déterminants de l'orientation vers ces métiers (c'est important pour vous de vous orienter vers des secteurs en pénurie ? dans votre recherche d'emploi, vous en tenez-compte ?)

5.

L'objectif est de comprendre les perspectives d'avenir, les évolutions possibles, ou encore les fermetures des possibles.

Nous avons un petit peu fait le tour de votre situation, et nous voudrions voir ensemble maintenant les évolutions que vous voyez, comment vous pensez que votre situation peut évoluer à l'avenir ?

On veut savoir : comment les anticipations sont perçues, les appréciations en termes de valorisation / dégradation, quelles sont les marges de manœuvre possibles, qu'est-ce qui est le plus valorisé comme le plus redouté, quelles sont les conditions pour que ça change (et de quelle manière), qu'est-ce qu'il faudrait (et faudrait faire) pour que ça avance dans la bonne direction, etc.

Ces derniers temps, est-ce que vous pensez que les choses évoluent dans le bon sens ou non ?

On veut savoir (en 2^e lame sur l'avenir car ce n'est jamais facile à évoquer) : est-ce que la situation semble bloquée ou pas, comment elle pourrait se débloquer ou s'améliorer, quelles sont les évolutions les plus attendues, est-ce qu'il y a des motifs ou indices de changements, etc.

Si vous aviez la possibilité de faire évoluer votre situation comme vous l'entendez, qu'est-ce qui serait votre souhait prioritaire ?

On veut savoir (en 3^e lame sur l'avenir car ce n'est jamais facile à évoquer) : ce qui est le plus important pour la personne, ce qui représenterait son avenir idéal, quelles sont ses aspirations les plus fortes. On relance sur ce qui bloque et empêche actuellement que ça se réalise, sur ce qu'il faudrait changer pour arriver à ces changements, etc.

6.

Objectif : identification des services à concevoir

Nous arrivons à la fin de notre conversation et nous voudrions profiter encore un peu de votre expérience. Etant donné votre situation, que pensez-vous qu'il devrait être fait pour vous aider actuellement ? Qu'est-ce qu'il faudrait mettre en place ?

7.

Objectif : clôture de l'entretien et suites

Nous sommes à la fin de notre entretien, avez-vous quelque chose que vous souhaiteriez ajouter ? Auriez-vous éventuellement de connaissances qui pourraient être intéressées à l'idée de faire un entretien avec nous comme celui que nous venons de faire ?

7.1.4. Grille d'entretien Focus groups

Grille de conduite du focus group pour l'enquête sur le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en tension et pénurie dans leurs recherches d'emploi

Version CR

Cadrage méthodologique

L'objectif de l'enquête est de mieux comprendre le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en tension. Trois catégories de chercheurs d'emploi sont distinguées : les jeunes NEETS suivant le dispositif *Coup de Boost* (CB), les travailleurs licenciés suivi dans le cadre d'une cellule de reconversion (CR), et les *chercheurs d'emploi en général* (DE).

L'enquête vise à resituer le choix d'un métier ou d'un secteur d'activité à partir de la problématique plus générale des attentes professionnelles des chercheurs d'emploi. Il convient donc de débiter les entretiens avec une focale relativement large (parcours professionnel, rapport au travail, expériences larges, situation familiale, etc.) pour resserrer ensuite sur la recherche d'emploi actuelle, puis sur le rapport aux métiers en tension/pénurie.

L'objectif du focus group est de susciter un discours qui exprime les manières dont chaque interviewé a vécu et vit sa trajectoire. D'une manière générale, il faut susciter l'interviewé à définir sa situation, à expliquer ses orientations, à voir comment il argumente ses prises de position. On cherche à comprendre, et pour cela il faut parvenir à le faire raconter, c'est à dire rapporter des faits et en fournir des interprétations, faute de quoi il n'y a pas de production de signification.

Les entretiens doivent être ouverts et approfondis, et le rôle de l'interviewer est de soutenir l'interviewé dans son exploration et son explicitation de sa définition de situation. Il ne s'agit pas de non-directivité, mais d'attention à ce qui est dit, de relances invitant à expliciter, d'incitations à approfondir sa réflexion, d'échos à ce qui a été dit, et ceci dans chacune des dimensions que la grille d'entretien privilégie. Au fur et à mesure des entretiens, ceux-ci peuvent être davantage resserrés.

La grille d'entretien cherche à prendre en compte cette perspective : sont en gras et italique **les exemples de questions-type** formulées à destination des enquêtés, sont en italique *les dimensions* sur lesquelles on relance de manière libre, et figurent en caractère ordinaire l'objectif de chaque question/thématique.

Présentation de l'enquête

La présentation suivante sera une base commune pour tous les interviews (même si on rajoute des éléments au cas par cas). On y met les éléments suivants : objectif de l'enquête, qui on est, comment l'entretien va se dérouler.

Nous sommes des chercheurs de l'université de Louvain. Nous menons une recherche pour le Forem sur la recherche d'emploi et la manière par laquelle les chercheurs d'emploi identifient les emplois ou les secteurs qui ont leurs préférences. L'objectif est de voir concrètement comment la recherche d'emploi s'organise, quelles sont les personnes sur qui vous pouvez compter, quelles sont vos priorités, quels sont les emplois qui vous semblent accessibles, que pensez-vous des métiers en pénurie, etc. Les situations peuvent être très variées, et ce qu'on cherche c'est de mieux comprendre cela.

Et pour cela nous faisons des entretiens approfondis avec des gens comme vous, qui sont dans la même situation que vous. Nous faisons un entretien autour de quelques grandes questions, et à partir de là, vous allez pouvoir prendre le temps de raconter votre situation, votre vécu, d'expliquer ce qui est important pour vous pour chacun des thèmes qu'on va aborder.

Nous avons besoin d'enregistrer notre conversation, ce qui nous permettra de rester très attentifs à ce que vous allez dire, sans devoir prendre note, mais aussi d'être fidèles à ce que vous pensez. Mais nous vous garantissons que ces enregistrements seront tout à fait anonymes. Personne ne

saura qui nous avons rencontré. Si vous souhaitez arrêter l'enregistreur à un moment, n'hésitez pas à nous le dire.

Si vous avez des questions, je vous écoute, et après on pourra commencer l'entretien.

Tour 0 de présentation

Tour 1 Au début de la cellule : que vous êtes-vous dit lors de la restructuration quant à la possibilité de retrouver un emploi ? Et maintenant qu'est-ce que vous aimeriez trouver comme emploi, quel serait votre job rêvé et réaliste ?

Tour 2 : la formation : comment l'avez-vous choisie ? quelle projection dedans ? qui vous a conseillé, avec quelles perspectives ?

Tour 3 : la recherche d'emploi concrète et les postes visés

L'objectif est de comprendre comment s'organise la recherche d'emploi. Il s'agit ici de comprendre les techniques de recherche d'emploi telles qu'elles sont éprouvées.

Pouvez-vous me raconter comment vous vous y prenez pour rechercher du travail ?

*Les dimensions qui nous intéressent en rapport à la **technicité de la recherche d'emploi***

- *éléments du CV mis en évidence, forces et faiblesses du CV dans leur situation (qu'avez-vous mis comme forces dans votre CV ? qu'est-ce qui vous manque pensez-vous ?)*
- *organisation concrète de la recherche d'emploi, démarchage, systématique (comment vous y prenez-vous habituellement ?)*
- *rapprochement du travail, de l'emploi (en lien ou parallèlement à la recherche formelle), trucs des astuces (**êtes-vous confiant.e sur le fait de retrouver un travail ? que trouvez-vous comme boulots ?**)*

Les dimensions relatives à la compréhension du fonctionnement du marché du travail

- *observation/ constatation des qualités recherchées. Exigences des employeurs (qu'est-ce qu'on vous dit quand vous avez des retours sur votre cv ? qu'est-ce qu'on vous dit qu'on recherche maintenant sur le marché du travail ?)*
- *expériences d'offres concrètes d'emploi ou mythification de l'emploi. Existence de solutions de repli sur des emplois directement accessibles (**est-ce que vous avez des solutions si vous ne trouvez vraiment pas ce que vous cherchez ?**)*

Les dimensions relatives aux statuts et aux revenus

- *niveau de revenu d'avant chômage et actuel. Débrouille au quotidien (comment ça se passe au niveau des revenus ? vous avez eu une chute ? la dégressivité, ça vous concerne aussi ?)*
- *catégories de revenus visées, critères du salaire dans la recherche d'emploi (idéalement, que recherchez-vous comme niveau de salaire ? vous avez un critère en tête ?)*
- *types de statuts visés (CDI, CDD, interim, hors salariat) et possibilités de révision à la baisse des prétentions (**et du côté des statuts, qu'est-ce qu'on vous propose et qu'est-ce que vous êtes prêt.e à signer ?**)*

*Les dimensions relatives au **contenu du travail***

- *les facteurs d'intérêt qui sont identifiés au métier (**qu'est-ce que vous aimez dans ce travail, ou pas ?**) Le sentiment par rapport à l'évolution du métier auquel la personne s'identifie (**comment il évolue le métier selon vous ?**).*

Tour 4.

L'objectif est de se concentrer sur les métiers en pénurie/en tension, ce que cela évoque pour les personnes comme espoir, comme débouché

Vous savez qu'il existe des secteurs d'activité ou des métiers qui sont dits en pénurie. Que pensez-vous de cela ?

Perception de la caractérisation des métiers en pénurie (quand on dit « métier en pénurie », qu'est-ce que ça évoque pour vous ? votre métier, vous pensez qu'il est en pénurie ? à votre avis, quand un métier est en pénurie, ça devrait conduire à quoi quand on est demandeur d'emploi ? est-ce qu'on en parle ici à la cellule de reconversion ?)

Causes des pénuries dans leur métier ou métiers qui leurs sont proches (à votre avis, si votre métier est en pénurie, c'est du fait de quoi ? quelles sont les causes selon vous des métiers en pénurie ?)

Déterminants de l'orientation vers ces métiers (c'est important pour vous de vous orienter vers des secteurs en pénurie ? dans votre recherche d'emploi, vous en tenez-compte ?)

Tour 5.

L'objectif est de comprendre les perspectives d'avenir, les évolutions possibles, ou encore les fermetures des possibles.

Nous avons un petit peu fait le tour de votre situation, et nous voudrions voir ensemble maintenant les évolutions que vous voyez, comment vous pensez que votre situation peut évoluer à l'avenir ?

Quel rapport au FOREM, aux conseils ?

A la dégressivité, au fait de lier si métiers en pénurie ?

7.2 Annexe 2. Construction des variables et du plan d'analyse.

7.2.1. Présentation du questionnaire et des variables sous étude

Cette annexe vise à produire une présentation détaillée de la manière par laquelle les variables sous étude ont été constituées.

Une première partie du questionnaire porte sur la description de la situation actuelle des répondants, ce qui inclut :

1. La vérification de leur statut de chômeur (le délai entre l'obtention de la base de données et la passation du questionnaire a pu conduire à des changements de catégories, vers l'emploi ou vers des reconnaissances d'incapacité, des passages à des régimes de pension, etc.).
⇒ Pour la suite de l'analyse nous nous sommes concentrés sur les répondants ayant indiqué être actuellement en recherche d'emploi ou en formation/reprise d'études. Des réponses ouvertes (Autres) se référant explicitement à ces deux catégories ont été relabélisées pour compléter notre base de sondage.
2. La description des formes d'accompagnement (accompagnement par un conseiller-référent, cellules de reconversion, Coup de Boost, pas de suivi particulier). Cette information a été retenue également pour les répondants indiquant travailler actuellement afin de tester certaines variables (notamment en rapport à la formation).
3. Le rapport des répondants à la recherche d'emploi et les difficultés éventuelles rencontrées.
4. Le rapport entre le métier de formation et le métier visé, permettant de voir le degré d'ouverture par rapport à des formes de reconversions, choisies ou subies.
5. Des données d'identification du dernier contrat de travail, en termes de norme statutaire et de durée.

L'objectif de cette partie est essentiellement de constituer des variables indépendantes pour la suite des analyses, soit en particulier :

- VI 1. Les formes d'accompagnement
- VI 2. Les difficultés de recherche d'emploi
- VI 3. Le degré de centration ou de latitude par rapport au métier
- VI 4. Les dernières formes d'emploi occupées

Une deuxième et troisième partie ont porté sur la description des métiers recherchés et sur la connaissance de la notion de métier en pénurie. Ceci incluait :

6. B.1 L'identification de 3 métiers de positionnement. Cette information a fait l'objet d'un post-codage permettant d'identifier, en comparaison avec la liste des métiers en pénurie, les répondants se positionnant sur ceux-ci ;
7. B.2 La connaissance de la notion de métier en pénurie et de la liste du FOREM et (B.3) les voies de cette connaissance ;
8. B.4 La connaissance suivant laquelle le métier recherché est considéré comme étant en pénurie ;
9. C.1 et C.2 Le positionnement par rapport à des perceptions positives ou négatives relatives aux métiers en pénurie, permettant d'interroger les images véhiculées à ce propos ;
10. C.3. Le positionnement personnel des répondants par rapport au fait d'exercer eux-mêmes un métier en pénurie, et les raisons de ces positionnements (favorables ou non) ;

11. C.8. La représentation des actions nécessaires à mettre en œuvre à propos des métiers en pénurie.

Outre la première question de cette partie qui constitue une variable indépendante, les autres questions constituent un premier cœur du questionnaire portant sur les représentations des métiers en pénurie en considérant les répondants suivant deux statuts : en tant qu'observateurs du marché du travail, en tant que personne potentiellement concernée par ces métiers.

Ces questions permettent donc d'identifier les variables suivantes :

VI 5. Métier de positionnement en pénurie ou non

VD 1. La connaissance de la liste des métiers en pénurie

VI 6. Medium pour la connaissance des métiers en pénurie

VD 2. Les perceptions des métiers en pénurie

VD 3. Le positionnement par rapport au fait d'exercer un métier en pénurie

VD 4. Les actions préconisées à propos des métiers en pénurie

La *quatrième partie du questionnaire* interroge les répondants sur leurs rapports à la formation, principal levier d'action du Forem afin d'orienter les chercheurs d'emploi vers des métiers en pénurie. Les questions ont porté :

12. D.1. Le rapport à la reprise de formation ou d'études, et suite à ce positionnement plusieurs approfondissements par catégories filtrées :

13. D.2. L'identification du domaine de souhait de formation pour les répondants se positionnant en faveur

14. D.3 L'identification des raisons du rejet de la formation comme stratégie de rapprochement à l'emploi

15. D.6 L'impact d'une formation terminée récemment sur la recherche d'emploi, notamment si celle-ci était fléchée vers un métier en pénurie (D7)

16. D.8 Plus généralement les critères d'importance dans le choix d'une formation.

Cette partie du questionnaire nous a permis d'identifier de nouvelles variables :

VD 5. Le rapport à la formation

VD 6. Les critères d'importance de choix d'une formation

La *cinquième partie* du questionnaire comprend une question portant sur l'impact précis du dispositif d'accompagnement dont les répondants ont bénéficié sur leurs choix de formation et leur recherche d'emploi.

VD 7. Appréciation du dispositif d'accompagnement

La *sixième partie* porte sur l'appréciation générale de l'évolution de la politique de gestion du chômage, traitant des dimensions suivantes :

17. F.1. La dégressivité et l'impact sur la recherche d'emploi

18. F.2 L'appréciation de l'annonce de la limitation dans le temps des allocations de chômage

19. F.4. Le rapport au travail

Les variables identifiées sont :

- VI 7. Sensibilité à la dégressivité
- VI 8. Sensibilité à la réduction de la durée maximale d'indemnisation
- VI 9. Rapport au travail

Synthèse des variables

<i>Principales variables dépendantes sous étude</i>	<i>Principales variables indépendantes identifiées</i>
VD 1. Connaissance factuelle des métiers en pénurie VD 2. Perceptions des métiers en pénurie VD 3. Positionnement par rapport au fait d'exercer personnellement un métier en pénurie VD 4. Actions préconisées à propos des métiers en pénurie VD 5. Rapport à la formation et VD6 Critères d'importance de choix d'une formation VD 7. Appréciation du dispositif d'accompagnement	VI 1. Dispositifs d'accompagnement VI 2. Difficultés de recherche d'emploi VI 3. Degré de centration ou de latitude métier VI 4. Dernières formes d'emploi occupées VI 5. Métier de positionnement en pénurie ou non VI 6. Medium pour la connaissance des métiers en pénurie VI 7. Sensibilité à la dégressivité VI 8. Sensibilité à la limitation à 2 ans VI 9. Rapport au travail VI 10. Age VI 11. Sexe VI 12. Niveau de diplôme

Tableau 76 : Synthèse des jeux de variables dépendantes et indépendantes.

7.2.2. Questions de recherche et hypothèses sous-jacentes

Sur le plan de l'analyse de l'objet de l'étude à proprement parler – le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en pénurie dans leur expériences et démarches de recherche d'emploi et de formation –, nous avons donc identifié 3 grands angles d'analyse :

Le premier ensemble porte sur le rapport des chercheurs d'emploi aux métiers en pénurie et adresse la question de recherche suivante : *Comment les chercheurs d'emploi se situent-ils par rapport aux métiers en pénurie ?*

Cette question est étudiée selon deux niveaux d'analyse :

- Un niveau d'observation qui consiste à prendre leur expertise du marché de l'emploi au sérieux et à leur demander de livrer leurs connaissances et perceptions en matière de fonctionnement de celui-ci.
 - VD 2. Perceptions des métiers en pénurie
 - VD 4. Actions préconisées à propos des métiers en pénurie
- Un niveau plus individuel consistant à les interroger par rapport à leurs propres positionnements.
 - VD 1. Connaissance des métiers en pénurie
 - VD 3. Positionnement par rapport au fait d'exercer un métier en pénurie

Un deuxième ensemble porte sur la question du rapport à la formation. La question de recherche est : *Les chercheurs d'emploi sont-ils prêts à s'orienter vers des formations conduisant à des métiers en pénurie ?*

Nous l'explorons au travers des variables suivantes :

VD 5. Rapport à la formation

VD 6. Critères d'importance de choix d'une formation

Enfin, un troisième ensemble porte sur l'appréciation de l'accompagnement dont les chercheurs d'emploi bénéficient de la part des institutions. La question de recherche étant *Le type d'accompagnement dans la recherche d'emploi influence-t-il une orientation vers les métiers en pénurie ?*

VD 7. Appréciation du dispositif d'accompagnement

On sait que la catégorie des « chercheurs d'emploi » est particulièrement hétérogène, agréant des situations sociales, administratives et des trajectoires biographiques très diverses. Sur le plan des frontières entre emploi et non emploi, les travaux classiques (Salais et al. 1990, Topalov, 1994) sur le traitement de la privation d'emploi a montré que la construction institutionnelle de la catégorie était particulièrement mouvante et que les statistiques en la matière échappent difficilement à un effet de construction de la mesure (Desrosières, 2000). A ce phénomène de halo statistique du chômage (INSEE, 2022), se superpose une hétérogénéité des statuts et des expériences en fonction des trajectoires, des ressources, des relations à l'emploi qui fait que le vécu du chômage révèle des modes d'investissements très différents. Ainsi, faire « parler » les résultats d'enquête par questionnaire à propos des chômeurs nécessite d'embrasser cette hétérogénéité et d'analyser au plus finement les statuts, trajectoires et rapports au travail.

Pour saisir cette diversité, nous avons organisé les variables indépendantes du questionnaire en quatre ensembles.

Des variables socio-démographiques qui caractérisent les publics en fonction de variables indépendantes de leurs expériences mais qui mobilisent des présupposés en termes de niveaux de vie (diplôme), de position dans le cycle de vie (âge), ou de division sexuelle de l'emploi et du travail (genre) :

VI 11. Ventilation par âge

VI 12. Ventilation par genre

VI 13. Ventilation par niveau de diplôme

Des variables liées à l'expérience du travail et de l'emploi et de la recherche d'emploi. L'hypothèse derrière ces variables est la variation du degré de proximité/distance par rapport à la norme de l'emploi en CDI à temps plein, choisi parmi plusieurs options, et couplant dimensions expressive, instrumentales et sociales.

VI 4. Dernières formes d'emploi

VI 2. Difficultés dans la recherche d'emploi

VI 9. Rapport au travail

Des variables liées aux formes d'accompagnement. L'hypothèse est que l'accompagnement favorise des choix d'orientation et l'expérience de stratégies de recherche d'emploi plus satisfaisantes que l'isolement, et que la confiance dans le caractère soutenant des institutions joue un rôle dans la projection d'avenir.

VI 1. Dispositifs d'accompagnement

VI 7. Sensibilité à la dégressivité

VI 8. Sensibilité à la limitation à 2 ans

Des variables liées aux métiers visés. L'hypothèse est que le rapport aux possibilités d'extension, de déviation et de reconversion peut-être vécu comme des opportunités parmi un espace de choix large ou comme une nécessité.

VI 3. Degré de centration ou de latitude métier

VI 5. Métier de positionnement en pénurie ou non

7.3 Annexe 3 : analyse des réponses qualitatives relatives à l'avis relatif à l'évolution de la politique de gestion du chômage.

Le questionnaire se terminait par une dernière partie chapeauté par la question *Comment voyez-vous l'évolution de la politique de gestion du chômage ?* Une première question concernant la dégressivité et ses effets sur les démarches de formation et de recherche d'emploi. Cette question a servi de variable indépendante pour une série d'analyses effectuées *supra*. Il en va de même pour la question relative à la limitation de la durée maximale de chômage à deux ans :

	N	Pourcentage
Positif	292	12,2%
Négatif	1301	54,5,0%
Sans impact	730	30,6%
(manquant)	(63)	(2,6%)

Tableau 77 : Appréciation de l'impact de la mesure de limitation à deux ans du bénéfice des allocations de chômage

A la suite de cette question, les répondants étaient invités – c'est la seule question ouverte demandée dans ce questionnaire – de détailler leur réponse. L'analyse qualitative des textes écrits est complexe, du fait de l'ampleur des réponses et de leur diversité. Mais l'utilisation d'outils d'analyse textuelle permet de donner un éclairage intéressant sur ceux-ci.

7.3.1. Méthodologie

L'analyse présentée repose sur l'exploitation d'un corpus de 1586 réponses à la question Q52 du questionnaire : *Le gouvernement fédéral va limiter la durée maximale du chômage à deux ans. Pensez-vous que cette réforme va avoir un impact positif ou négatif sur votre recherche d'emploi ou vos projets de formation ?*

L'analyse a été réalisée à l'aide du logiciel Iramuteq (interface de R pour les analyses multidimensionnelles de textes et de questionnaires), basé sur la méthode de classification descendante hiérarchique (CDH) de Reinert. Cette approche permet de :

- Découper le corpus en segments de texte ;
- Regrouper ces segments selon la cooccurrence des formes lexicales ;
- Faire émerger des classes de discours homogènes ;
- Associer ces classes à des variables de contexte (âge, sexe, statut, etc.).

Caractéristiques du corpus analysé

Elément	Valeur	Explication
Nombre de textes	1586	Chaque texte correspond à une réponse individuelle à la question ouverte.
Nombre de segments de texte	2300	Le corpus a été automatiquement découpé en unités de sens ou 'segments de texte', base de l'analyse.
Segments classés	2223 (96,65 %)	Pourcentage élevé indiquant une très bonne classification, preuve de la cohérence lexicale du corpus.
Nombre de formes	5788	Total des mots ou 'formes' identifiés dans le corpus.
Formes actives	3587	Formes ayant participé à la classification (excluant les mots outils, prépositions, etc.).

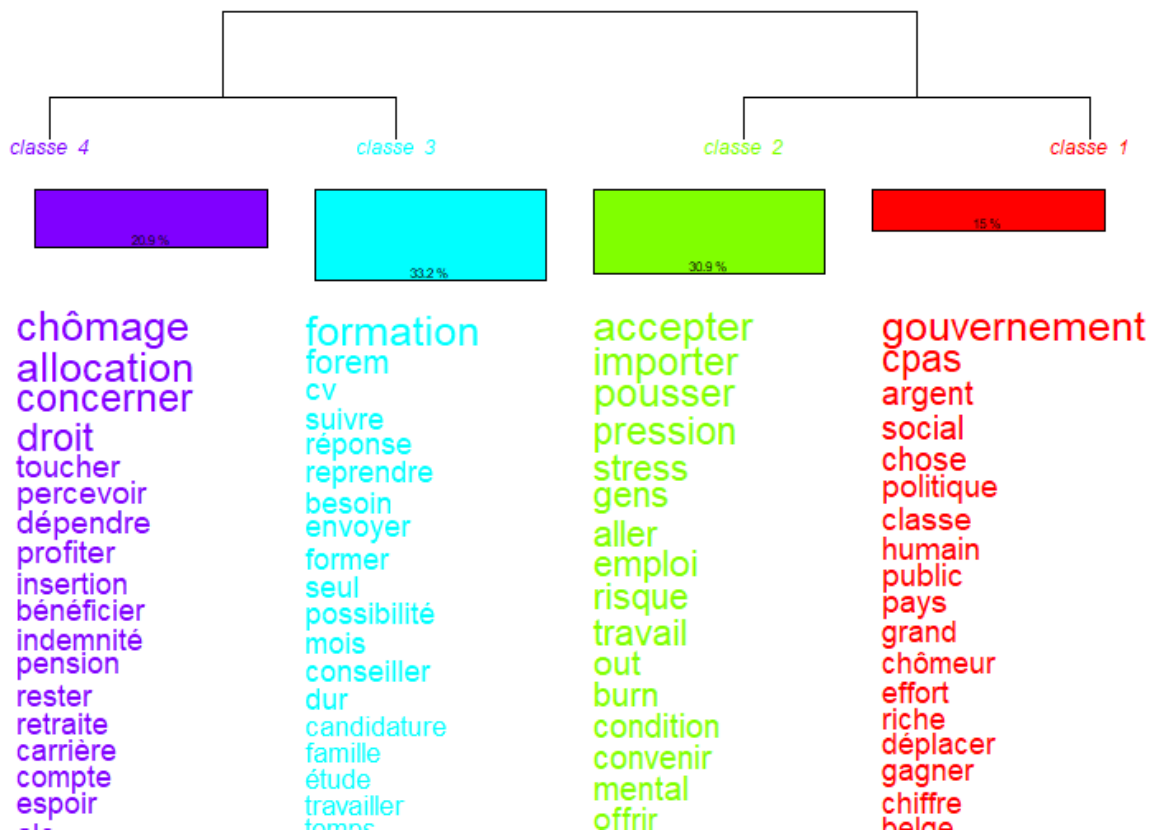
Formes supplémentaires	421	Mots inclus à titre informatif, mais non utilisés dans la classification.
Nombre de lemmes	4008	Représentation réduite des mots à leur base lexicale (ex. : « travailler », « travaille », « travaillais » → « travailler »).
Formes fréquentes (≥3 occurrences)	1162	Indicateur de la densité lexicale du corpus.
Moyenne de formes par segment	27,45	Longueur moyenne des segments, montrant la richesse des réponses.
Nombre de classes identifiées	4	Le corpus s'organise en quatre grands types de discours ou représentations sociales dominantes.

Tableau 78 : Tableau de présentation des caractéristiques du corpus de réponses à une question ouverte analysé.

7.3.2. Résultats

7.3.2.1. Identification de classes de discours

L'analyse a permis d'identifier quatre classes de discours distinctes, représentées dans un dendrogramme et une analyse factorielle des correspondances (AFC). Chaque classe est caractérisée par un champ lexical et un contenu discursif spécifique.



- Classe 1 – Critique socio-politique (15,0 % des segments)
Champ lexical : gouvernement, CPAS, politique, argent, social, humain, public, riche, fiscal, punir...

Interprétation :

Cette classe regroupe un discours critique du gouvernement et des mesures sociales, perçues comme punitives et injustes. Elle insiste sur l'injustice fiscale, l'écart de classe sociale et la déshumanisation de la politique. Le vocabulaire évoque un regard politique et structurel, avec un ton polémique voire militant.

- Classe 2 – Souffrance psychologique et contraintes (30,1 % des segments)
Champ lexical : accepter, importer, pousser, pression, burn, stress, mental, risque, emploi...

Interprétation :

On retrouve ici le vécu subjectif des personnes confrontées aux nouvelles mesures. Il est question de pression à l'emploi, de risque psychologique, voire de burn-out. Ce discours met en avant les effets délétères sur la santé mentale, révélant une dimension très humaine, souvent silencieuse dans les débats publics.

- Classe 3 – Formation et réinsertion (33,2 % des segments)
Champ lexical : formation, Forem, suivre, cv, envoyer, mois, conseiller, famille, reprendre...

Interprétation :

Ce discours s'inscrit dans une logique d'activation et de réinsertion : reprise de formation, envoi de candidatures, accompagnement Forem. La classe reflète l'intériorisation des normes d'employabilité et une certaine adhésion à l'idée de se former pour s'en sortir. Il s'agit du discours le plus "conforme" aux attentes institutionnelles.

- Classe 4 – Droits sociaux et précarité (20,9 % des segments)
Champ lexical : chômage, allocation, droit, percevoir, dépendre, indemnité, toucher, pension...

Interprétation :

Ce discours met l'accent sur les droits sociaux et la précarité financière. Les termes montrent une perception administrative et juridique du chômage, centrée sur les allocations, les indemnités, et les démarches pour les obtenir. Cette classe traduit une relation forte à la sécurité sociale, vécue parfois comme incertaine ou menacée.

7.3.2.2. Analyse factorielle des correspondances (AFC)

L'Analyse Factorielle permet d'observer les relations et oppositions entre classes :

- L'axe horizontal (facteur 1, 39,56 %) oppose les discours centrés sur la critique politique (classe 1) et le mal-être psychologique (classe 2) à ceux centrés sur les formations (classe 3) et les droits sociaux (classe 4) ;
- L'axe vertical (facteur 2, 32,93 %) distingue les expériences subjectives et critiques (classes 1 et 2 en bas) des discours administratifs et institutionnels (classes 3 et 4 en haut).

7.4 Annexe 4 : questionnaire.