



DISPENSES POUR
FORMATIONS
PROFESSIONNELLES ET
IMPACT SUR LES SECTEURS
EN PENURIE



Etude ONEM

DISPENSES POUR
FORMATIONS
PROFESSIONNELLES ET
IMPACT SUR LES SECTEURS
EN PENURIE

L'étude ONEM

Dispenses pour formation professionnelle et impact sur les secteurs en pénurie

est une publication éditée par l'ONEM:

Bld de l'Empereur 7
1000 Bruxelles
Tél. 02 515 44 35

Auteur :
Sébastien Votquenne

Rédacteur en chef :
Michiel Segaert.

Éditeur responsable :
Dr. Jean-Marc Vandenberg.

Directeur de publication :
Hugo Boonaert,
Janick Pirard.

Remerciement spécial à :
Nathalie Nuyts,
Tristan Vlerick,
Hilde Geeraers,
Leen Vranckx.

Ont aussi collaboré à cette étude :
Brendan Verdonck,
David Sauwens,
Sébastien Malevez,
Jochen Vandekerckhove,
Jonathan Godfroid,
Georges Martens,
Oscar Gwiza,
Béatrice Depas,
Carline Saucez,
Jaro Lenaerts,
Martine Vereeken.

Graphisme :
Service graphique - Direction Communication

Impression :
Service imprimerie - Direction Communication

La reproduction partielle ou intégrale des textes n'est accordée que moyennant autorisation écrite de l'éditeur.

ISSN 2952-8259 (print)
ISSN 2952-8267 (online)

SOMMAIRE

1	Introduction	5
2	Cinq secteurs,cinq profils de pénuries.....	7
3	Méthode et limites de l'analyse	11
	3.1 Méthodologie.....	11
	3.2 Limites de l'analyse	14
4	Données générales sur la population étudiée	15
5	Les sortants de dispense vers le secteur de la santé	19
	5.1 Le profil des sortants vers le secteur de la santé	19
	5.2 Evaluation de la qualité des sorties vers le secteur de la santé.....	21
6	Les sortants de dispense vers le secteur de la construction.....	27
	6.1 Le profil des sortants vers le secteur de la construction	27
	6.2 Evaluation de la qualité des sorties vers le secteur de la construction	29
7	Les sortants de dispense vers le secteur de l'enseignement	33
	7.1 Le profil des sortants vers le secteur de l'enseignement	34
	7.2 Evaluation de la qualité des sorties vers le secteur de l'enseignement	35
8	Les sortants de dispense vers l'Horeca	39
	8.1 Le profil des sortants vers l'Horeca	40
	8.2 Evaluation de la qualité des sorties vers l'Horeca	41
9	Les sortants de dispense vers le secteur des transports terrestres.....	45
	9.1 Le profil des sortants vers le secteur des transports terrestres	46
	9.2 Evaluation de la qualité des sorties vers le secteur des transports	47

10	Les clés d'une bonne transition	51
10.1	Quelle part du marché ?	51
10.2	Toutes les dispenses mènent aux métiers en pénurie	53
10.3	La durée de la formation : un facteur déterminant ?	54
10.4	Le travail intérimaire, une affaire de contexte	56
10.5	Pénuries quantitatives vs. pénuries qualitatives	58
10.6	Des coups de pouce supplémentaires, opportuns ou non ?	59
11	Conclusion.....	61
11.1	Rappel du contexte	61
11.2	Résultats de l'analyse	63
11.3	Observations transversales	64
	Références	67

1

INTRODUCTION

Comblent au maximum le fossé entre demandeurs d'emploi et employeurs en pénurie de main-d'œuvre fait partie des missions des organismes régionaux. Pour se faire, ces derniers organisent en interne ou avec des partenaires un large éventail de formations professionnelles ou de stages. Pour les chômeurs, la plupart de ces dispositifs peuvent être associés à une dispense de recherche active d'emploi. Chaque grand type de formation/études amène un code-article de dispense spécifique.

En décembre 2023, l'ONEM publiait une étude consacrée aux dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi (Votquenne, 2023). Cette étude révélait entre autres que les dispositifs de formations et d'études concernés étaient de manière générale pertinents puisqu'ils augmentaient bien les chances de retrouver un emploi et favorisaient en outre un emploi stable. L'étude apportait aussi des éléments de réponse à une question cruciale : les formations et études couvertes par une dispense permettent-elles de répondre efficacement au problème complexe de la pénurie de main-d'œuvre dans certains métiers ? L'analyse révélait que oui, les dispenses octroyées pour des formations/études pour un métier en pénurie menaient effectivement plus souvent à l'emploi, emploi qui s'avérait par ailleurs généralement plus stable que la moyenne.

Mais peut-on approfondir l'analyse et cibler des secteurs ou des métiers en particulier ?

L'ONEM dispose depuis quelques années d'une grande quantité de données qui autorisent un suivi détaillé du parcours des allocataires avant et après leur passage dans un régime géré par l'institution. Lorsqu'il y a retour à l'emploi, l'ONEM reçoit notamment le numéro d'entreprise (BCE) de l'employeur et, grâce à celui-ci, peut relier l'allocataire sortant à un secteur d'activité. Il s'agit d'une information de premier ordre mais qui nécessite une certaine prudence comme nous le verrons au chapitre 2.

Cinq secteurs d'activité répondent aux différentes conditions (décrites au chapitre 2) : le secteur de la santé¹, le secteur de la construction, le secteur de l'enseignement, le secteur des transports terrestres et celui de l'Horeca. Ces secteurs présentent en outre des profils de pénurie variés, ce qui permet un large éventail d'observations.

Un autre enjeu de cette analyse est d'aborder des données qualitatives post-Covid. L'étude publiée en décembre 2023 avait dû se concentrer sur l'année 2018 pour se soustraire à l'influence de la crise sanitaire. En 2022, les mesures spécifiques liées à la crise ont pris fin et une nouvelle normalité s'est progressivement mise en place avec notamment un marché de l'emploi particulièrement actif. Dans ce contexte, la place des sortants de dispense a pu être prépondérante et bien que les données du dernier trimestre 2023 soient encore incomplètes, nous avons voulu voir ce qu'il en était de la qualité des sorties de dispense après la crise.

Cette étude rend compte des résultats obtenus sur la qualité de sortie des principaux dispositifs de dispense vers les métiers des cinq grands secteurs concernés en 2021 et 2022 comparée à la qualité de sortie vers l'emploi en général.

Il est important de garder à l'esprit que l'analyse et la rédaction d'une étude ONEM s'inscrivent dans la durée. La présente étude est en quelque sorte le point final d'une analyse commencée il y a plusieurs années et dont deux publications sont déjà parues. Alors que l'étude se finalisait, diverses réformes des systèmes de chômage ont entretemps été planifiées, qui auront un impact sur les dispenses couvertes par l'analyse. Le présent article vise à évaluer l'impact des systèmes tels qu'ils existent au moment de l'analyse et de la rédaction. Il ne contient donc aucune prévision autour de la réforme prévue. Il ne présente qu'un seul point de vue sur les régimes en question, alors que dans chaque réforme, bien sûr, toute une série d'objectifs équilibrés sont induits dans le processus de décision politique.

Avec le marché du travail pour focus permanent, l'ONEM fournit des études de suivi et d'évaluation dont la présente publication est un exemple. Dans cette perspective, il reste pertinent de mettre à la disposition du grand public et des décideurs les résultats d'une analyse, même si les régimes dont il est question sont peut-être amenés à disparaître.

¹ Le secteur de la santé a fait l'objet d'une analyse plus ciblée pour la revue belge de sécurité sociale (Votquenne, Segaert, & Nuyts, 2025).

2

CINQ SECTEURS, CINQ PROFILS DE PÉNURIES

En 2023, environ 300 métiers ont été rapportés comme « critiques » ou « en pénurie de main-d'œuvre » en Belgique, 234 en Région flamande (VDAB, 2023), 158 en Région wallonne (FOREM, 2023) et 108 en Région de Bruxelles-Capitale (Actiris, 2023). En croisant les données des trois régions, l'ONEM a identifié 59 de ces métiers signalés partout et parmi ces 59 professions en crise de recrutement à l'échelle nationale, 40 appartiennent à un des cinq secteurs que nous allons aborder ici.

Le secteur d'activité de l'employeur qui engage un sortant de dispense est loin d'être une donnée univoque. À titre d'exemple, si vous êtes comptable et qu'une entreprise de construction vous engage, on verra dans la base de données de l'ONEM que vous travaillez dans le « secteur de la construction ». Or vous participez certes à réduire le déficit d'une fonction en pénurie mais pas parmi les métiers de la construction. En résumé, secteur d'activité ne veut pas dire métier.

Malgré cette réalité, nous avons voulu tenter d'exploiter la donnée « secteur d'activité » dans un cadre balisé qui permettrait de limiter la marge d'erreur. Pour se faire, nous avons sélectionné des secteurs dont le champ des professions paraissait à la fois restreint et bien défini. Le risque qu'un sortant de formation ou d'études soit engagé pour une autre profession dans un de ces secteurs existe évidemment mais il représente a priori un faible pourcentage, une marge d'inadéquation acceptable. Comme second critère de sélection, il

fallait que le secteur tout entier soit concerné par des pénuries de main-d'œuvre, qu'elles soient quantitatives, qualitatives ou les deux. Enfin il fallait que les populations de sortants de dispense vers un de ces secteurs soient suffisantes pour permettre une analyse pertinente.

Depuis quelques années, il y a consensus dans les critères d'analyse qui permettent de déterminer si une profession est en pénurie et quelle forme prend cette pénurie. Et donc, à quelques nuances près, les listes publiées par les régions peuvent être comparées et amener à une vision nationale voire internationale du problème.

La pénurie de main-d'œuvre au sens strict se définit par un nombre de candidats inférieur au nombre d'emplois disponibles dans une profession. Néanmoins, les listes publiées par les régions y adjoignent ce qu'on appelle les « fonctions critiques » : des fonctions pour lesquelles les offres d'emploi restent ouvertes anormalement longtemps bien que le nombre de candidats potentiels n'en soit pas la cause. On parle aussi de pénurie quantitative (manque de candidats) et de pénurie qualitative (manque d'adéquation entre l'offre et la demande). Dans de nombreux cas, les causes d'une pénurie de main-d'œuvre sont multiples et bien connues des services régionaux.

Le tableau 2.I offre un aperçu du nombre et de la nature des pénuries rencontrées dans les cinq grands secteurs dont il sera question dans cette étude. Pour chaque secteur figurent dans le tableau le nombre de métiers concernés par une pénurie, en tout et pour chaque région, ainsi qu'un indice moyen dans chacune des trois grandes catégories de causes de pénurie : les causes quantitatives, le profil des candidats et les conditions de travail. Cet indice est calculé sur base du nombre de fois que la cause en question est citée par chaque région pour les métiers concernés. Un point est ajouté pour les professions dont la population de travailleurs est globalement vieillissante². Établi sur base de l'étendue du problème au sein des régions et du cumul des causes répertoriées, un indice général de gravité de la pénurie est calculé pour chacun des secteurs.

Dans tous les cas, il s'agit de moyennes pour l'ensemble du secteur. À l'échelle du métier proprement dit, l'indice de gravité peut atteindre la cote de 10 si toutes les causes sont mises en avant par toutes les régions du pays. Seuls deux métiers du secteur des transports atteignent cette cote préoccupante : le métier de chauffeur d'autocars et celui de chauffeur de poids lourds.

Tableau 2.I. Les métiers critiques dans 5 secteurs d'activité en Belgique

Fonctions critiques	Région flamande	Région wallonne	Région Bruxelles-Capitale	Pénurie quantitative Max = 3	Profil des candidats Max = 3	Conditions de travail Max = 3	Vieillessement Max = 1	Indice de gravité Max = 10
Secteur de la santé : 17 métiers en pénurie	14	11	13	1,82	0,71	1,65	0,35	4,53
Secteur Construction : 64 métiers en pénurie	47	56	22	1,75	1,73	1,39	0,17	5,04
Secteur des transports terrestres : 13 métiers en pénurie	13	8	6	1,54	1,85	1,69	0,46	5,54
Secteur de l'enseignement : 5 métiers en pénurie	4	3	3	1,80	0,20	1,40	0,00	3,40
Secteur Horeca : 18 métiers en pénurie	14	10	11	0,28	1,56	1,61	0,17	3,61

Sources : liste des fonctions critiques et en pénurie, VDAB, Forem, Actiris, calculs et indice : ONEM

² On considère le vieillissement comme une circonstance aggravante lorsque plus d'un tiers des travailleurs d'une profession ont dépassé l'âge de 50 ans.

Le **secteur de la santé** fait face à une pénurie structurelle de main-d'œuvre dans 17 professions que la crise Covid n'a fait qu'aggraver. C'est dans ce secteur que l'indice de pénurie quantitative est le plus élevé (1,82). Les conditions de travail entrent également en cause (1,65), nettement plus que le profil des candidats qui, lui, semble convenir la plupart du temps (0,71). Difficulté supplémentaire : les principaux métiers du secteur sont concernés par le vieillissement de leurs effectifs. Cette pénurie dépasse de très loin les frontières du pays : elle est signalée partout dans le monde et rien qu'en Europe, les métiers en sous-effectif concernés représentent plus de 7 millions de travailleurs (McGrath, 2021). L'omniprésence du problème et l'ampleur du déficit en font sans doute le phénomène le plus critique du marché du travail mondial actuel.

Le **secteur de la construction** n'est d'une certaine manière plus à présenter : avec 64 professions épinglées à travers le pays, dont 17 par les trois régions, il constitue un énorme défi et fait d'ailleurs l'objet, comme le secteur de la santé, de mesures incitatives particulières. Dans ce secteur, les pénuries ont des causes multiples qui varient d'un métier à l'autre : pour les métiers hautement spécialisés, c'est le nombre de candidats et le manque de compétences qui génèrent la pénurie tandis que pour les métiers moins spécifiques mais plus pénibles, ce sont les conditions de travail qui sont la cause principale.

Le **secteur des transports terrestres** compte 13 métiers en pénurie dont, nous venons de l'évoquer, deux fonctions atteignant l'indice maximum possible. Comme le montre le tableau, les trois catégories de causes se cumulent dans ce secteur en particulier, en plus d'un vieillissement significatif de la population dans six professions. Pour ces raisons, le secteur des transports terrestres atteint

l'indice général le plus critique (5,54) parmi les cinq étudiés.

Les chiffres du **secteur de l'enseignement** sont sans doute un peu sous-estimés dans la mesure où les données sont incomplètes. En effet, en dehors de la Région flamande, l'enseignement reste une compétence de la Fédération Wallonie-Bruxelles laquelle ne publie pas de liste détaillée des fonctions en pénurie de main-d'œuvre qui relèvent de sa compétence ni des chiffres sur le nombre d'enseignants manquants. Il reste que la tendance paraît correcte qui révèle surtout une pénurie quantitative dans ces métiers (1,80).

Enfin, le **secteur de l'Horeca** (restauration et hébergement) présente, lui, un profil de pénurie très différent. 18 métiers sont concernés mais presque aucun par un manque de candidats. Au contraire, comme signalé dans le rapport européen sur les pénuries et les surplus de main-d'œuvre (McGrath, 2021), plusieurs des professions de l'Horeca sont concernées par le paradoxe d'être à la fois en pénurie et en surplus dans un même pays, ce qui arrive quand il y a une vraie inadéquation entre l'offre et la demande. C'est le cas des métiers de serveur et de cuisinier. Les pénuries de ce secteur sont donc purement qualitatives.

3

MÉTHODE ET LIMITES DE L'ANALYSE

3.1 Méthodologie

À l'instar de l'étude menée en 2023 pour l'ensemble des sortants de dispense, l'analyse consiste à suivre le chômeur sortant de son dispositif de formation ou d'études sur une durée de 12 mois après la fin du processus. Dans le cas qui nous occupe, nous nous concentrons sur les sortants ayant retrouvé du travail au moins un jour sur la durée de suivi et, parmi eux, sur ceux qui ont travaillé pour un employeur repris dans un des quatre secteurs étudiés.

Comme dit dans l'introduction, le principal obstacle de l'analyse réside dans l'inadéquation potentielle entre le secteur (principal) d'activité de l'employeur défini via le numéro d'entreprise (BCE), seule donnée d'emploi que l'ONEM reçoit, et le métier réellement exercé par le sortant de dispense. Les domaines choisis pour cette étude, outre l'intérêt qu'ils constituent dans le cadre de la lutte contre les pénuries, sont assez strictement définis : leur marge d'erreur est limitée.

Pour encore réduire cette marge, nous avons sélectionné les données au rang 2 de la classification Nace-Bel³. Dans le détail, cela signifie que nous avons retenu les sortants de dispense ayant accédé dans l'année de suivi :

- aux « activités pour la santé humaine » et aux « activités médico-sociales et sociales avec hébergement » pour la santé ;
- aux sous-secteurs « Construction de bâtiments; promotion immobilière » et « Travaux de construction spécialisés » pour la construction ;
- au sous-secteur « transport terrestre et transport par conduite » pour les transports ;
- à l'« hébergement » et la « restauration » pour l'Horeca ;
- et au sous-secteur « enseignement » pour le secteur du même nom.

Parmi tous les sortants, qu'ils aient ou non réussi leur parcours formatif (nous ne disposons pas de cette information), nous avons donc retenu ceux qui accédaient au moins une fois à un des cinq secteurs sélectionnés au cours de la période de suivi. Et parmi eux, nous avons isolé les travailleurs dont le parcours incluait du travail intérimaire. En effet, tout travail intérimaire est catalogué dans le secteur NACE « activités liées à l'emploi » ; aucune information n'est disponible sur l'emploi dont il est question et, avec le thème de la formation, ce travail intérimaire constitue donc une deuxième inconnue dans le parcours du sortant de dispense. Nous isolerons donc ce paramètre dans l'analyse de la qualité des sorties de dispense. Les ensembles constitués représentent les cinq groupes-cible de notre recherche.

De nos jours, il existe plus de dix dispositifs de dispenses différents, chacun dans deux versions distinctes selon que la formation ou les études suivies mènent ou non à une profession en pénurie de main-d'œuvre. Cela porte à plus de 20 le nombre d'articles utilisés par les organismes régionaux. Tous ne sont pas exploitables dans le cas qui nous concerne. Nous avons interrogé les données des articles de dispense les plus importants et les avons compilées, secteur par secteur, après avoir vérifié que les résultats concordaient d'un article à l'autre. La sélection obtenue est issue des articles suivants :

- 91,1 : formation professionnelle à temps plein,
- 91,1X : formation professionnelle à temps plein pour un métier en pénurie de main-d'œuvre,
- 91,4 : formation professionnelle à temps partiel.
- 91,4X : formation professionnelle à temps partiel pour un métier en pénurie,
- 93 : reprise d'études de plein exercice
- 93,6 : reprise d'études de plein exercice pour un métier en pénurie,
- 94 : formation approuvée par le directeur,
- 94X : formation approuvée par le directeur menant à un métier en pénurie,
- 94,2 : plan d'action individuel,
- 94,2X : plan d'action individuel pour un métier en pénurie.

Les autres articles de dispense tels que décrits dans l'étude de 2023 (Votquenne, 2023) ont été mis de côté du fait d'une population trop réduite.

³ « La NACE- BEL constitue le cadre de référence pour la production et la diffusion des statistiques relatives aux activités économiques en Belgique. Elle décompose l'univers des activités économiques de telle sorte qu'un code NACE-BEL puisse être associé à une unité statistique exerçant l'activité qu'il désigne. » (Statbel, 2008)

L'étude s'est concentrée sur les années de sortie 2021 et 2022 avec pour objectif parmi d'autres d'observer l'effet éventuel de la sortie de crise Covid sur le retour à l'emploi des dispensés. Néanmoins, malgré une mise à disposition particulièrement rapide des ressources Dopflux (la procédure qui permet à l'ONEM de suivre la trajectoire socio-professionnelle de ses allocataires), les données de novembre et décembre 2023 étaient encore manquantes au moment de l'analyse. Pour cette raison, l'analyse s'est limitée aux sortants de dispense jusqu'à octobre 2022 y compris, ce de manière à pouvoir retracer le parcours de toute la population étudiée sur 12 mois, soit jusqu'à octobre 2023 pour les derniers sortants pris en compte.

L'étude aborde plusieurs questions :

- Quel est le profil des sortants accédant aux secteurs étudiés ; ce profil diffère-t-il beaucoup d'un secteur à l'autre ?
- Quels articles de dispense conduisent le plus souvent à tel ou tel secteur en pénurie ?
- Combien de temps les travailleurs concernés ont-ils été couvert par une dispense pour formation/études ? La durée en a-t-elle été plus longue ou plus courte que la moyenne ?
- Combien de jours les sortants du groupe-cible ont-ils travaillé dans l'année de suivi ? est-ce plus/moins que la moyenne pour les sortants ayant travaillé dans l'année de suivi et cela varie-t-il suivant le type de pénurie concerné ?
- Les emplois obtenus dans les secteurs étudiés étaient-ils plus stables, plus durables que la moyenne des sortants ayant travaillé dans l'année de suivi ?
- Des différences notables apparaissent-elles entre les résultats de 2021 et ceux de 2022 ? que peut-on en déduire ?

La réponse à ces différentes questions pourrait permettre d'optimiser les dispositifs de formations destinés à répondre aux besoins des secteurs les plus touchés par les pénuries de main-d'œuvre.

3.2

Limites de l'analyse

Avant de présenter les résultats de la recherche menée, il paraît important d'en exprimer les limites.

L'octroi des dispenses et leur gestion sont de nos jours l'affaire des organismes régionaux. L'ONEM contrôle, l'ONEM rétribue par l'intermédiaire des organismes de paiement mais il n'a pas besoin pour cela de certaines informations qui, pourtant, auraient largement contribué à affiner les résultats de l'analyse.

Ainsi, si nous savons, grâce à la dispense, combien de temps le demandeur d'emploi est resté en formation, nous n'avons pas (plus) de confirmation que le programme a été mené à bien.

Nous n'avons pas non plus accès au sujet de la formation, ce qui nous empêche de confirmer qu'il existe un lien direct entre la formation ou les études suivies et l'emploi obtenu. Les données ne sont donc valides que statistiquement et non au cas par cas.

De même, du côté des données de suivi après formation, nous l'avons déjà dit, le numéro d'entreprise détermine le secteur d'activité principal de l'employeur mais nécessairement, une petite part des travailleurs n'aura rien à voir avec ce secteur principal. On pense par exemple au personnel d'entretien dans les hôpitaux ou les écoles ou aux agents administratifs dans le secteur des transports. À nouveau, il s'agit de considérer les tendances dans leur ensemble.

Quant au travail intérimaire, comme expliqué au chapitre précédent, nous n'en connaissons pas la nature précise et ne pouvons donc le relier indubitablement au secteur étudié. C'est une limitation assez relative mais par souci de précision, nous avons préféré le traiter à part.

Enfin, le secteur de l'enseignement, s'il présente les caractéristiques idéales pour l'analyse, souffre d'une forme de biais de sélection. La Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale ont l'emploi parmi leurs compétences mais l'enseignement dépend, lui, de la Fédération Wallonie-Bruxelles, laquelle organise les formations pour le certificat d'aptitudes pédagogiques (CAP) passant par le SIEP (Service d'Information sur les Etudes et les Professions). En principe, ces formations permettent d'obtenir une dispense de même que les études de plein exercice mais il se peut que d'autres types de parcours formatifs existent qui conduisent au métier d'enseignant sans pour autant être couverts par une dispense. Quoi qu'il en soit, les chiffres montrent que les dispenses octroyées pour un métier de l'enseignement sont sous-représentées au sud du pays et dans la capitale.

Malgré ces différents aspects, les résultats de l'analyse paraissent parfaitement cohérents. Il n'y a pas lieu selon nous de les remettre en cause mais bien de les considérer de façon relative à la lumière de ce qui vient d'être expliqué.

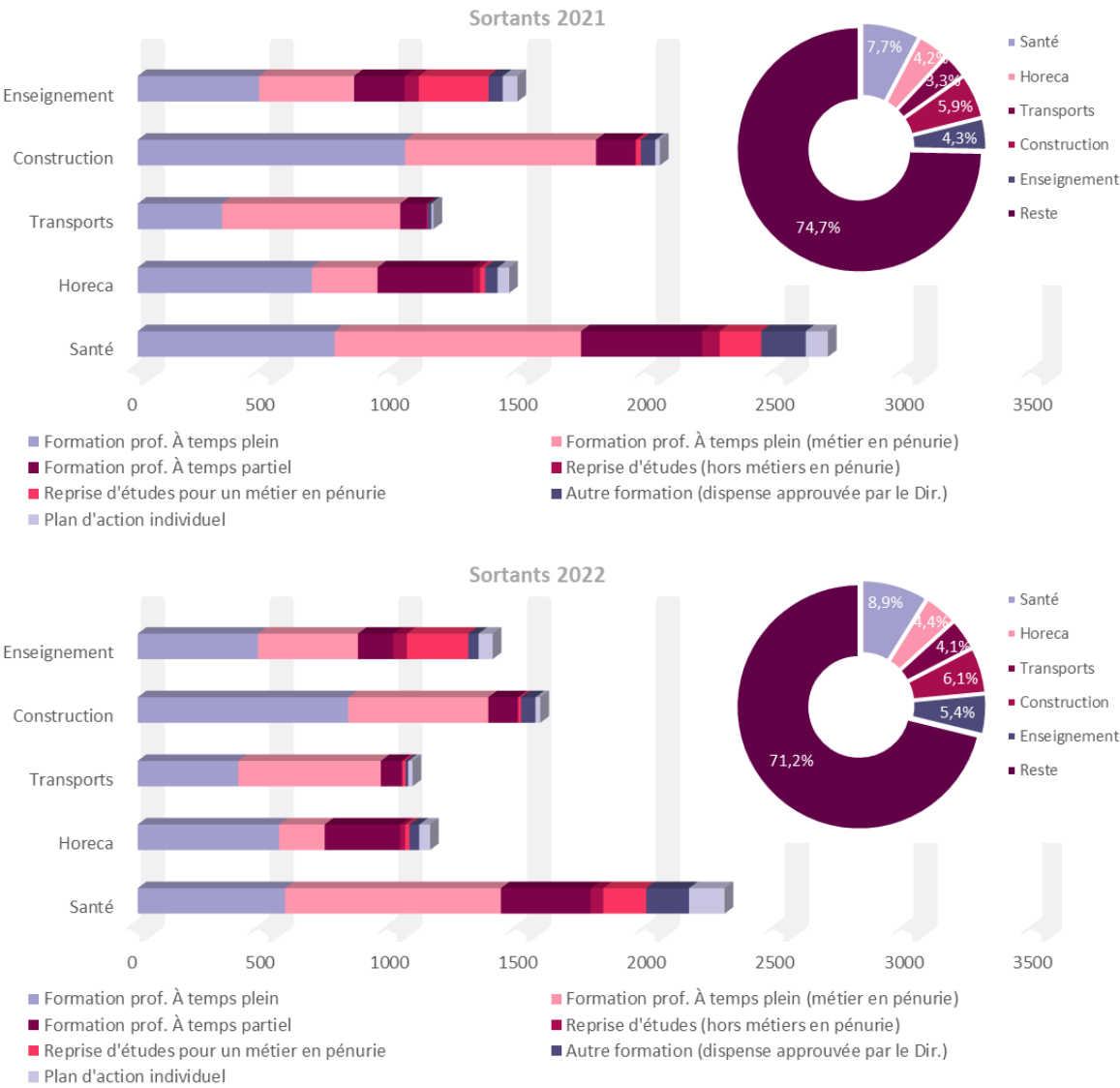
4

DONNÉES GÉNÉRALES SUR LA POPULATION ÉTUDIÉE

Parmi les sortants de dispense de 2021, 34.617 personnes sont issues des dispositifs pris en compte dans cette étude et ont au moins travaillé un jour au cours des douze mois de la période de suivi. Pour les dix premiers mois de 2022 (voir explication au chapitre 3.1), le nombre de personnes répondant aux conditions était de 25.731. C'est au sein de ce groupe que nous avons identifié les chômeurs ayant accédé à un des cinq secteurs d'activité étudiés dans la période de suivi.

En tout, 8.770 chômeurs sont sortis de dispense en 2021 et ont travaillé en tout ou en partie dans un des secteurs en pénurie étudiés ; cela représente 25,3% de la population totale. Issus des dispenses de 2022, 7.421 chômeurs ont suivi la même voie, soit 28,8% de la population totale. Le graphique 4.I montre d'une part la proportion des sortants par secteur par rapport à l'ensemble (graphique circulaire), d'autre part quels dispositifs de dispense ont amené ces sortants vers le secteur concerné (barres).

Graphique 4.I. Répartition de la population de sortants vers un des cinq secteurs en pénurie étudiés, par article de dispense et par rapport à l'ensemble de la population



Comme on le voit sur le graphique, le secteur de la santé représente la population la plus importante, près de 5.000 personnes (4.957) sur les deux années étudiées et près de 9% des sortants de 2022 ayant travaillé dans l'année de suivi. Relativement loin derrière vient le secteur de la construction (3.590 personnes sur les deux ans), l'enseignement (2.852 personnes), l'Horeca (2.577 personnes) et enfin, le secteur des transports terrestres (2.215 personnes).

Dans tous les cas, l'année 2022 a mené proportionnellement plus de chômeurs vers des secteurs en pénurie. Ce constat est néanmoins à pondérer avec le fait qu'il y a eu globalement moins de dispenses octroyées en 2022, une situation récemment mise en lumière, notamment dans une étude de l'ONEM (Segaert & Votquenne, 2024), et sur laquelle travaillent les différents organismes régionaux.

Par rapport aux dispositifs de dispenses activés qui ont mené à un emploi dans un des secteurs en pénurie étudiés, on constate que beaucoup de sortants n'ont pas suivi une filière de formation vers un métier en pénurie. C'est en particulier le cas pour les secteurs de la construction et de l'Ho-reca dans lesquels plus de 50% des travailleurs concernés sont sortis d'une formation professionnelle à temps plein ou à temps partiel *hors* métiers en pénurie. Cela peut s'expliquer par le fait que certaines des professions visées dans ces deux grands secteurs réclament peu de compétences spécifiques : les formations qui y mènent ne sont pas nécessairement qualificatives et ne reçoivent donc pas le « label » des formations pour un métier en pénurie.

À l'inverse, les secteurs dont les métiers réclament généralement un haut degré de qualification (santé, enseignement) ou des formations très spécifiques (transports) sont plus souvent atteints via un dispositif pour une fonction en pénurie, notamment la reprise d'études, un processus nécessairement long, qui concerne logiquement plus les secteurs de l'enseignement et de la santé que les autres secteurs.

Ce double constat n'est pas anodin : les conditions d'accès et les avantages associés aux dispenses diffèrent selon que celles-ci sont directement cataloguées comme répondant à une pénurie de main-d'œuvre ou non. Il est actuellement clairement plus sécurisant d'accéder à une formation reconnue pour un métier en pénurie qu'à un autre type de formation. Nous y reviendrons dans les conclusions.



5

LES SORTANTS DE DISPENSE VERS LE SECTEUR DE LA SANTÉ

Au troisième trimestre de 2023, environ 433.000 belges travaillaient dans le secteur de la santé tel que défini plus haut, 48.000 en qualité d'ouvriers, 370.000 en tant qu'employés et plus ou moins 15.000 issus de la fonction publique (ONSS, 2023) ; cela représente environ 10% des travailleurs occupés en Belgique. Malgré cette abondance, à l'heure actuelle, le seul métier d'infirmier/infirmière présente un déficit d'environ 25.000 personnes.

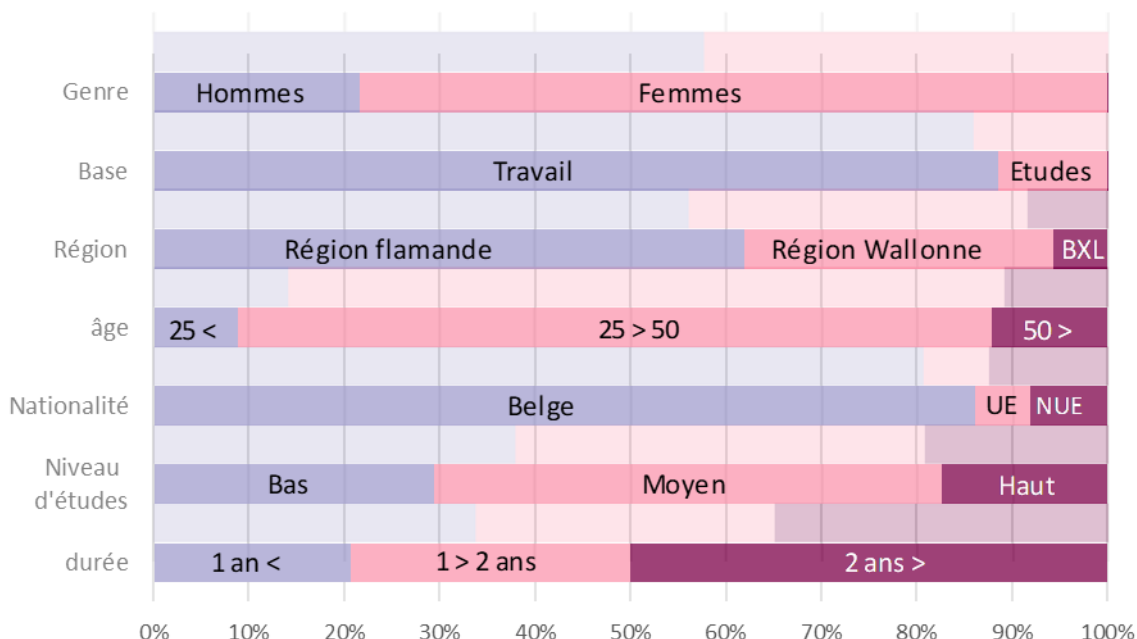
5.1

Le profil des sortants vers le secteur de la santé

Le graphique 5.1.I présente les grandes lignes du profil général des sortants de dispense vers les métiers de la santé (moyenne 2021/2022)⁴ en le comparant avec les données de la population des sortants dans son ensemble (barres de couleurs estompées).

⁴ Le choix de concentrer les deux années d'observation dans un seul graphique s'est fait après qu'il ait été constaté une très grande similarité des profils d'une année à l'autre.

Graphique 5.1.1. Profil-type des sortants de dispense vers le secteur de la santé.



La principale différence avec les autres sortants concerne sans surprise le genre : les sortants vers les métiers de la santé sont principalement des femmes (un peu moins de 80%).

Dans les autres critères, les différences sont moins marquées. On soulignera quand même que la Région flamande, déjà légèrement surreprésentée dans les moyennes des sortants tous secteurs confondus, obtient de loin les meilleurs résultats dans la transition dispense/secteur de la santé. Il y a par ailleurs dans ce groupe un peu moins de jeunes, un peu plus de belges, moins de chômeurs peu qualifiés et une durée du chômage proportionnellement plus longue (mais en partie liée, nous le verrons, à la longueur du parcours de formation).

À l'exception de la répartition régionale, tous ces résultats s'accordent avec le profil « traditionnel » des travailleurs du domaine de la santé.

5.2

Evaluation de la qualité des sorties vers le secteur de la santé

5.2.1

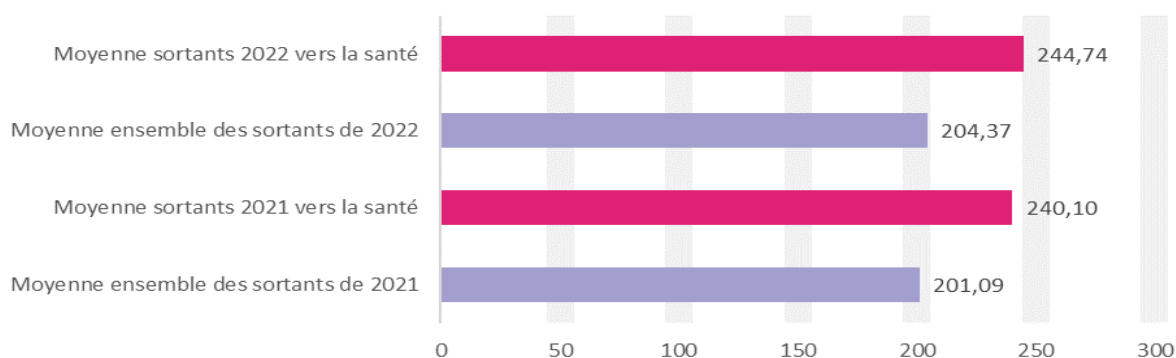
Evaluation générale

Dans l'étude récente sur les dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi (Votquenne, 2023), la qualité de sortie de dispense était principalement évaluée sur le calcul de la différence jours de travail/jours de chômage sur l'ensemble de la période de suivi. Dans cet article, nous nous concentrerons uniquement sur le nombre de jours prestés, sachant qu'une année « parfaite » au travail à temps plein représente 312 jours dans les statistiques ONEM⁵.

Le graphique 5.2.I révèle le nombre moyen de jours travaillés dans l'année de suivi par les sortants ayant accédé au secteur de la santé et le compare aux moyennes de jours prestés de l'ensemble des sortants de dispense ayant travaillé au cours de la même année.

Comme on le voit, les sortants vers le secteur de la santé, ceux de 2022 comme ceux de 2021, ont en moyenne travaillé près de 40 jours de plus que l'ensemble, un résultat particulièrement positif puisqu'il correspond à environ 80% du volume de travail maximal.

Graphique 5.2.I. Moyenne de jours de travail prestés par les sortants de dispense dans les 12 mois de suivi



⁵ Le chômage étant indemnisé sur une base de 6 jours/semaine, l'ONEM transpose automatiquement le travail presté sur la même base. Une semaine temps plein de 38h représente dans ses statistiques 6 jours de travail.

5.2.2

Evolution mois par mois

Observer le taux d'emploi des sortants mois par mois au cours de la période de suivi est une autre façon d'aborder la qualité des sorties et notamment, d'apprécier la stabilité du ou des emplois obtenus.

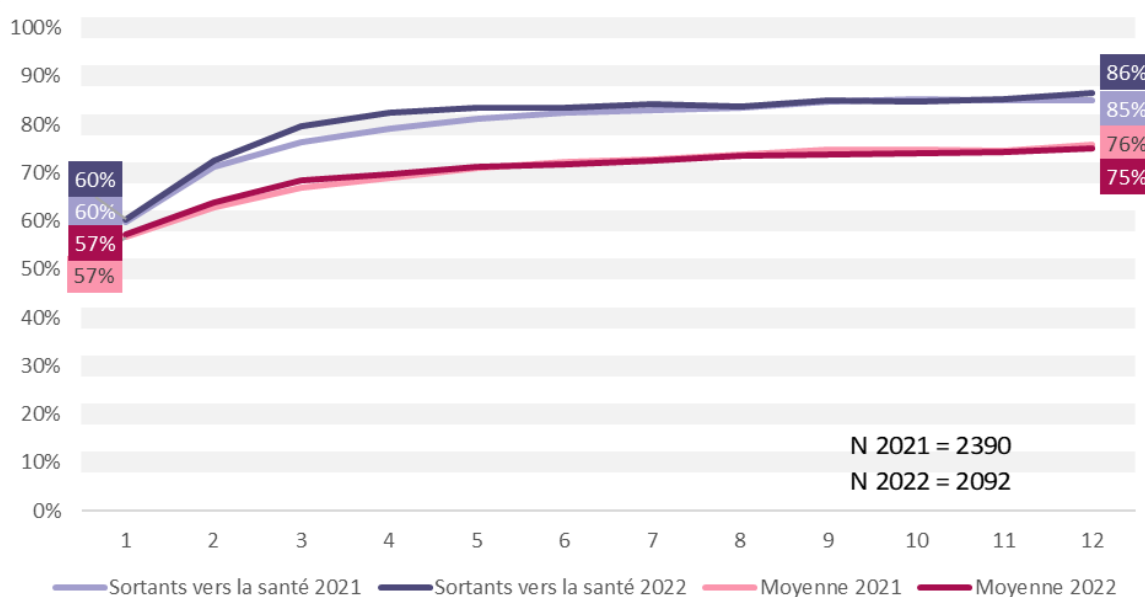
Le graphique 5.2.II rend compte de l'évolution de ce taux d'emploi pour les sortants de 2021 et 2022, en dominante mauve pour les sortants vers le secteur de la santé et rose pour les sortants de dispense en général. Parce qu'ils seront abordés séparément au chapitre 5.2.3, les chômeurs sortants passés par le travail intérimaire au cours de la période de suivi ont été écartés du calcul.

Comme on le constate, dès le premier mois après dispense, les sortants vers le secteur de la santé

sont plus nombreux à avoir trouvé un emploi que les autres sortants de dispense. La différence tend ensuite à s'accroître jusqu'au mois 5 avant de se stabiliser. Au mois 12, 85% au moins des chômeurs sortis de dispense vers un emploi dans le secteur de la santé sont au travail soit environ 10% de mieux que la moyenne générale.

En fait, quel que soit le dispositif de formation utilisé, les sortants vers le secteur de la santé ont connu un parcours particulièrement stable dans les mois qui ont suivi leur fin de dispense, un résultat positif par ailleurs très similaire d'une année à l'autre contrairement à ce que les effets de sortie de la crise sanitaire auraient pu laisser présumer.

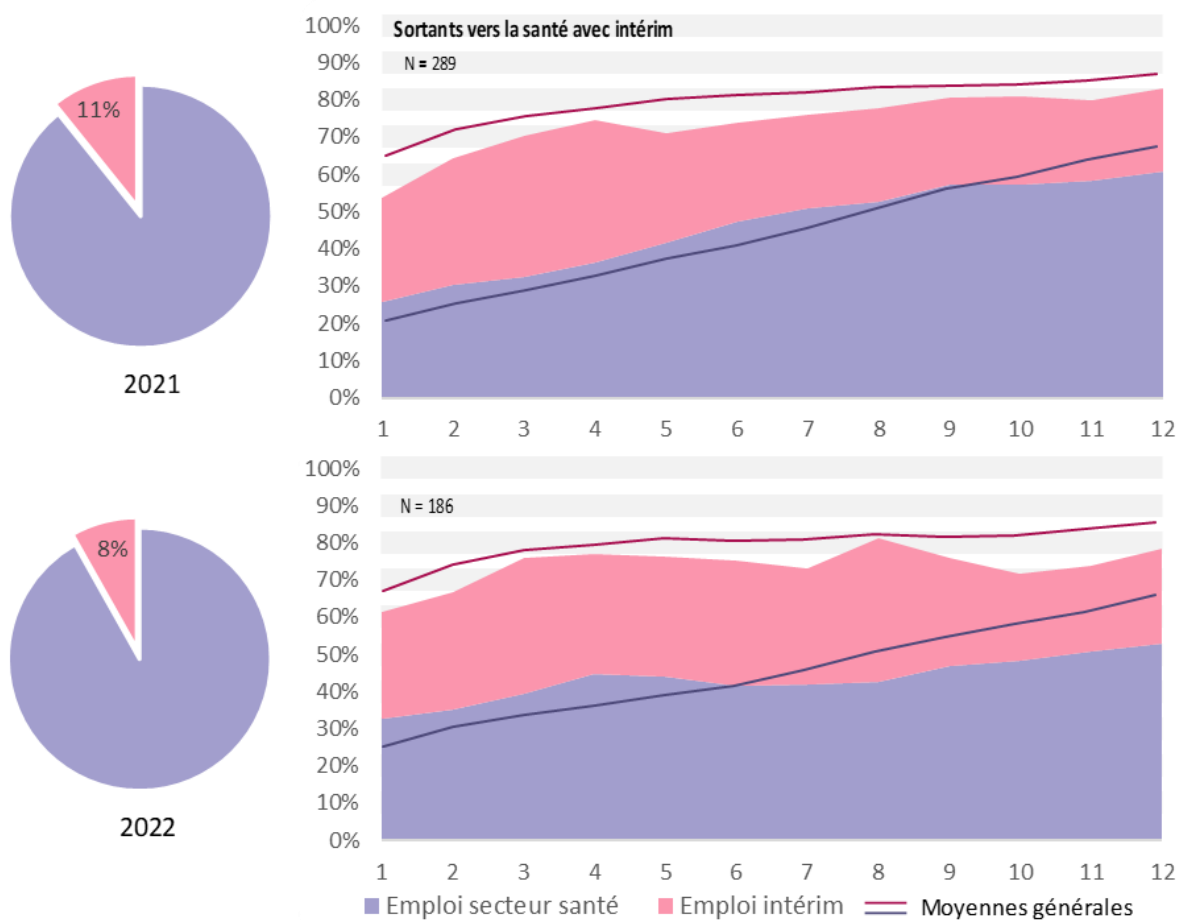
Graphique 5.2.II. Taux d'emploi mois par mois des sortants de dispense vers le secteur de la santé



5.2.3

Les sortants vers le secteur de la santé avec travail intérimaire

Graphique 5.2.III. Part du travail intérimaire et proportion du travail intérimaire pour les sortants de 2021/2022 ayant à la fois travaillé en intérim et dans le secteur de la santé au cours de l'année de suivi



Ils sont proportionnellement peu à avoir associé l'accès au secteur de la santé avec du travail intérimaire : 11% parmi les sortants de 2021 et seulement 8% pour 2022. Le contrat intérimaire n'est pas une pratique courante dans le secteur de la santé. Il se peut d'ailleurs qu'une part importante des chômeurs concernés aient en fait été employés pour des fonctions annexes telles que le nettoyage ou les call-centers des établissements de soins.

Les graphiques d'aires présentés en 5.2.III répartissent la population concernée en trois catégories : l'emploi dans le secteur de la santé (en mauve), l'emploi intérimaire (en rose) et le non-emploi (le reste des 100%). Dans une configuration idéale, où la réinsertion sur le marché du travail se ferait progressivement, la part de travail intérimaire serait importante les premiers mois et irait diminuant au fil du temps jusqu'à presque disparaître en fin de période. Les lignes foncées, qui représentent les moyennes de tous les sortants de dispense ayant à la fois travaillé en intérim et dans un emploi classique (plus de 10.000 personnes sur les deux années), adoptent sur le graphique une courbe proche de cette configuration idéale : un profil qui s'écroule pour les intérim (ligne rouge) et une courbe résolument montante, qui se rapproche de l'autre, pour les travailleurs sous contrat direct avec un employeur (ligne bleue)⁶.

Les chiffres des sortants 2021 vers le secteur de la santé se rapprochent aussi de cette configuration : l'emploi dans le secteur de la santé augmente progressivement et atteint 61% de la population au douzième mois pour 22% encore en intérim, des chiffres qui restent en deçà des moyennes générales.

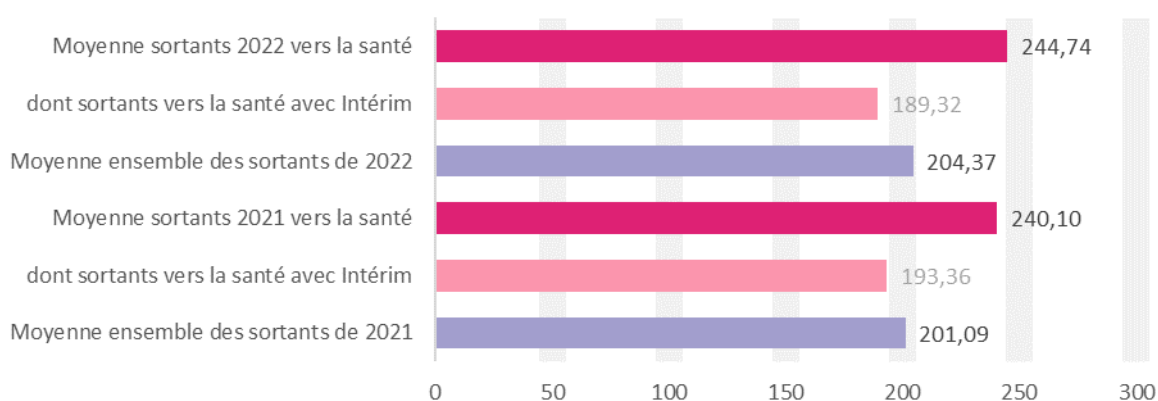
⁶ Il est néanmoins très important de noter que près de 50% des sortants de dispense ayant travaillé en intérim n'ont travaillé qu'en intérim ; ceux-là ne sont pas pris en compte dans le calcul des courbes générales parce que leur trajectoire ne croise pas un secteur d'activité bien défini.

Les sortants de 2022 passés par l'intérim ont un parcours moins évident : le travail intérimaire concerne jusqu'au bout une plus grande proportion d'entre eux et ils ne sont que 52% à travailler encore dans le secteur de la santé en fin de période, soit 14% de moins que la moyenne générale.

Ces observations montrent que le passage par un ou plusieurs contrats intérimaire est dans le cas présent révélateur d'une certaine faiblesse qui peut aussi bien se trouver dans le profil de la fonction, le profil de la personne engagée ou dans la capacité d'embauche de l'employeur. Elles sont corroborées par le nombre moyen de jours prestés dans la période de suivi tel que présenté au graphique 5.2.III.

Comme on le voit sur le graphique en question, les sortants ayant presté du travail intérimaire au cours de la période de suivi ont non seulement moins de jours de travail que les autres sortants vers le secteur de la santé mais aussi moins que la moyenne générale. On voit du reste une légère baisse de ce nombre de 2021 à 2022 alors que les autres chiffres sont à la hausse. Nous ferons le point sur le rôle du travail intérimaire dans le chapitre 10.3 après la revue de chacun des secteurs étudiés.

Graphique 5.2.IV. Moyenne de jours de travail prestés par les sortants de dispense dans les 12 mois de suivi





6

LES SORTANTS DE DISPENSE VERS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

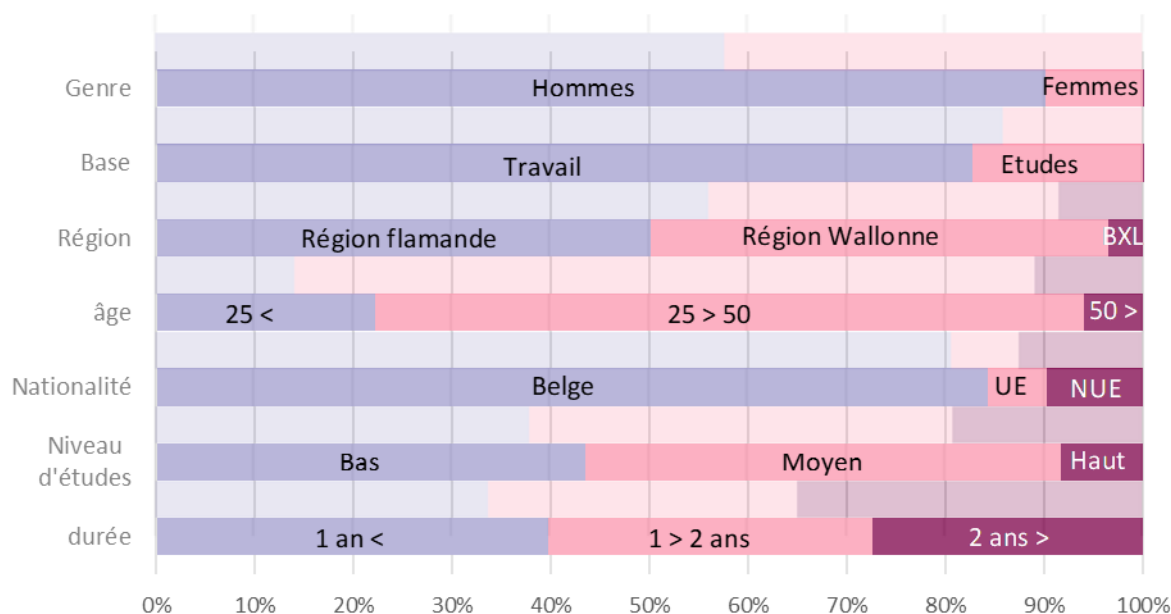
Le secteur de la construction emploie en Belgique environ 210.000 travailleurs, la plupart en qualité d'ouvriers (ONSS, 2023) ; cela représente à peu près 5% des travailleurs occupés dans le pays. Les pénuries du secteur sont souvent relayées par les médias. Pour autant, le nombre de postes vacants évolue peu depuis un an.

6.1

Le profil des sortants vers le secteur de la construction

Comme avec le secteur de la santé, nous présentons via le graphique 6.1.I le profil-type des sortants vers le secteur de la construction (moyennes 2021/2022) en regard du profil moyen des sortants de dispense (en couleurs estompées dans le graphique) afin de mieux mettre en lumière les caractéristiques propres de la population étudiée.

Graphique 6.1.I. Profil-type des sortants de dispense vers le secteur de la construction.



À l'opposé du secteur de la santé, le secteur de la construction est un secteur profondément masculin, notamment du fait de la pénibilité du travail. Par rapport aux standards, il concerne un public plus jeune, ce qui explique aussi qu'il y ait plus de sortants après études. La Région wallonne semble investir beaucoup dans ce secteur, contrairement à la Région de Bruxelles-Capitale. Le pourcentage de sortants étrangers est relativement faible. Le niveau d'études en début de formation l'est également. Par contre, les sortants vers le secteur de la construction ont par ailleurs relativement peu d'ancienneté dans le chômage par rapport à la moyenne.

6.2

Evaluation de la qualité des sorties vers le secteur de la construction

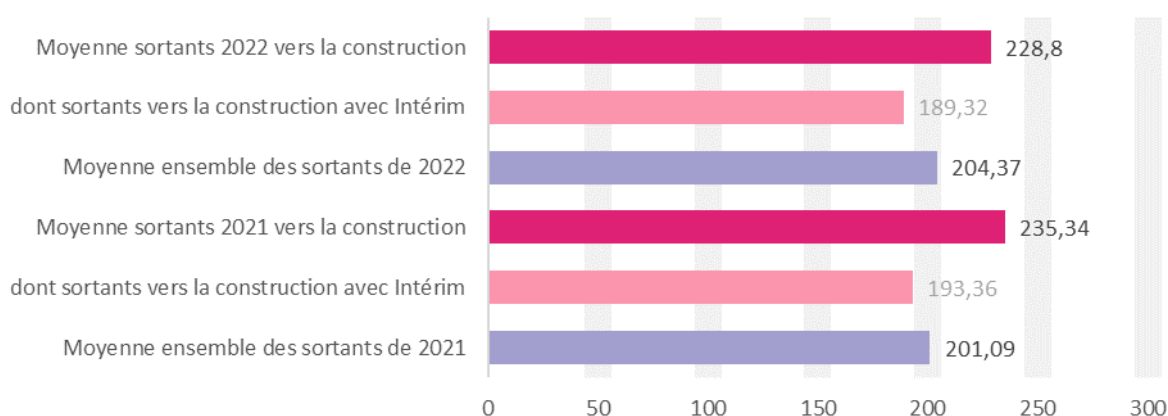
6.2.1

Evaluation générale

Le graphique 6.2.1 reprend le nombre moyen de jours travaillés dans l'année de suivi par les sortants ayant accédé au secteur de la construction dans leur ensemble, parmi eux, ceux qui sont passés par le travail intérimaire et la moyenne de l'ensemble des sortants de dispense ayant travaillé au cours de la même année.

Si les différences sont moins marquées que pour le secteur de la santé, il apparaît quand même nettement que les sortants vers la construction ont travaillé en moyenne plus de jours que la plupart des sortants de dispenses : +31,25 jours, soit +17,0%, pour ceux ayant terminé leur formation en 2021 et +23,43 jours, ou +12,0%, pour ceux de 2022. Comme on le voit également, cela ne concerne cependant pas les sortants pour lesquels du travail intérimaire a été presté (voir chapitre 6.2.3).

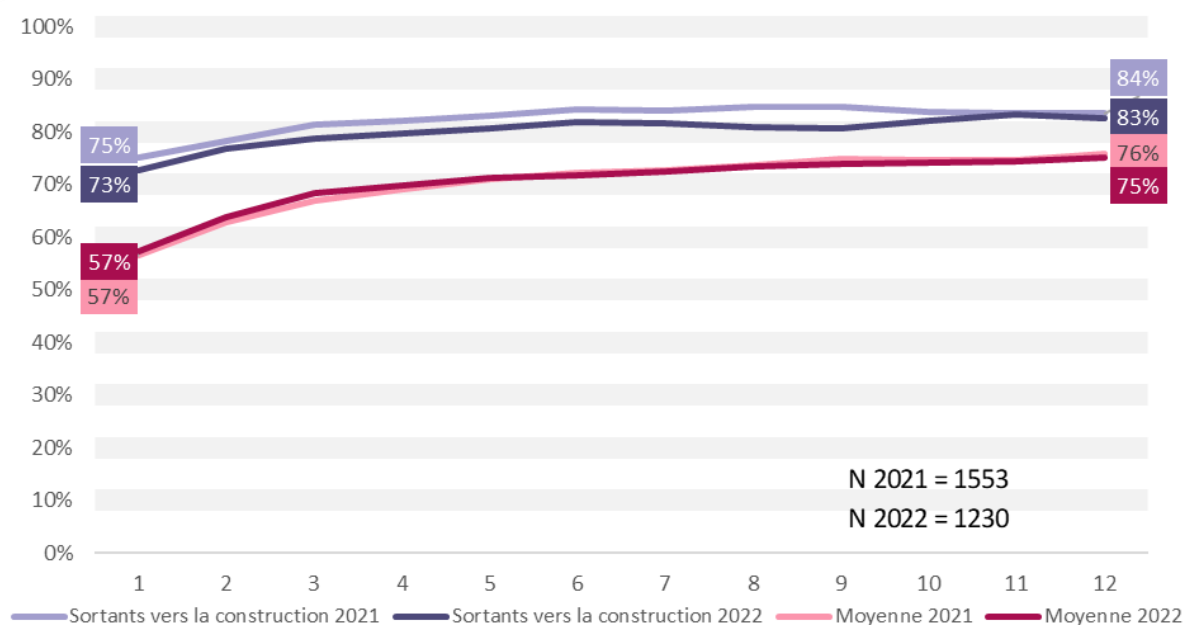
Graphique 6.2.1. Moyenne de jours de travail prestés par les sortants de dispense dans les 12 mois de suivi



6.2.2

Evaluation mois par mois

Graphique 6.2.II. Taux d'emploi mois par mois des sortants de dispense vers le secteur de la construction



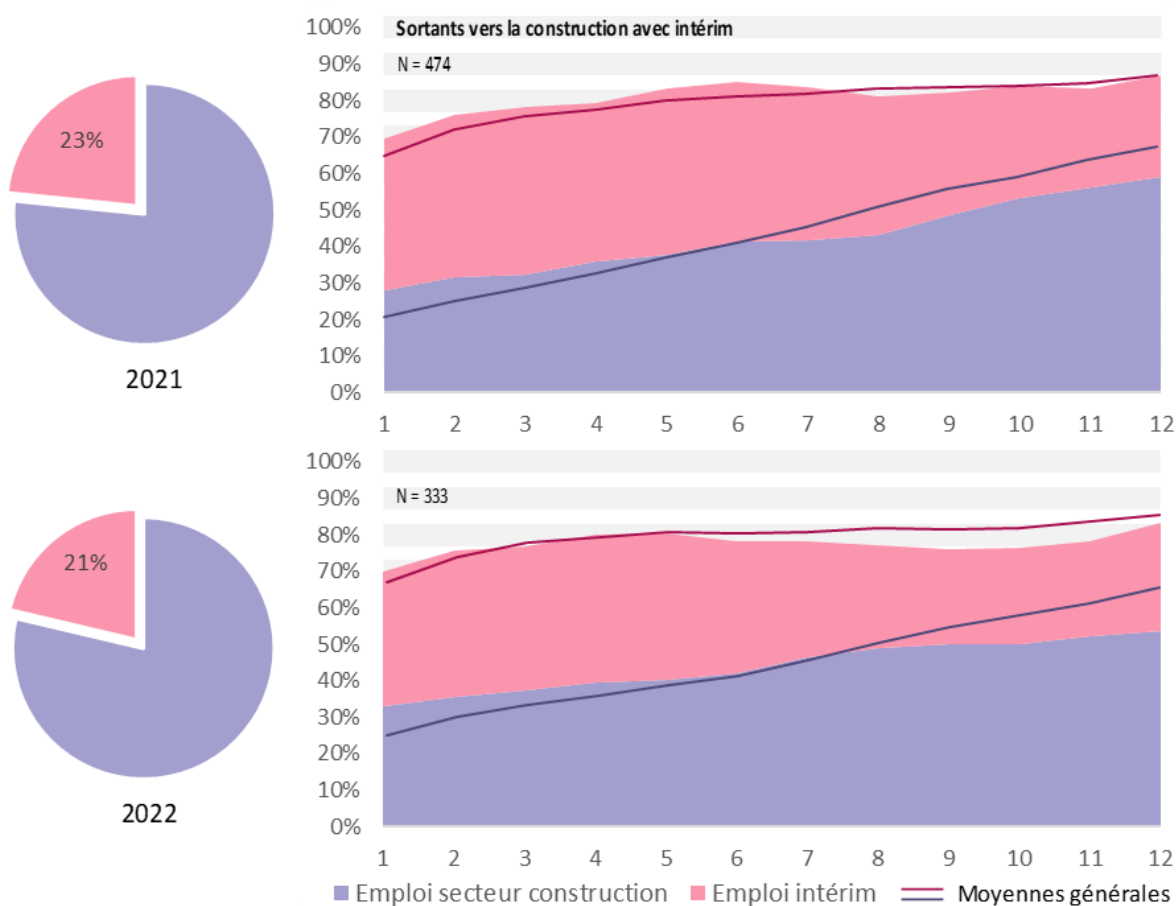
Comme pour les sortants vers le secteur de la santé, le premier constat que révèle le graphique 6.2.II est la plus-value manifeste dont profitent les sortants qui se sont orientés vers le secteur en pénurie de la construction. Tout au long des douze mois de suivi, leur courbe se situe loin au-dessus des moyennes des sortants de dispense ayant travaillé. Par contre, à la différence du secteur de la santé, les courbes sont nettement plus linéaires avec un effet positif impressionnant dès la sortie de dispense (taux d'emploi supérieur de 16 à 18%) mais qui se stabilise rapidement et cesse de progresser autour de 83-84% de taux d'emploi, ce qui demeure environ 8% de mieux que les moyennes générales.

On notera que les résultats des sortants de l'année 2021 dans ce secteur sont un peu meilleurs que ceux des sortants de 2022 comme le suggéraient les chiffres du graphique 6.2.I.

6.2.3

Les sortants vers le secteur de la construction avec travail intérimaire

Graphique 6.2.III. Part du travail intérimaire et proportion du travail intérimaire pour les sortants de 2021/2022 ayant à la fois travaillé en intérim et dans le secteur de la construction au cours de l'année de suivi



Comme on le voit au graphique 6.2.III, un peu plus de 20% des dispensés ayant accédé à un métier de la construction sont passés par le travail intérimaire au cours de l'année de suivi., ce qui représente plus de 800 individus sur les deux années de rapportage.

La part du travail intérimaire est importante en début de période, autour de 42% pour les sortants de 2021 et 37% pour les sortants de 2022, mais conforme aux moyennes. Cette part diminue progressivement au profit de contrats de travail sans intermédiaires qui constituent 59 et 53% du total en fin de période. C'est une courbe relativement favorable mais qui ne rejoint pas pour autant la ligne bleu foncé de la moyenne générale. On se rappellera par ailleurs que les travailleurs passés par l'intérim ont travaillé environ 40 jours de moins sur l'année de suivi que ceux ayant accédé directement au secteur (revoir graphique 6.2.I). Cela dénote une certaine instabilité pour cette population en particulier.

Enfin, comme on l'a déjà observé pour le secteur de la santé, il y a une légère dégradation de la qualité de la trajectoire vers l'emploi entre les sortants de 2021 et ceux de 2022.

7

LES SORTANTS DE DISPENSE VERS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT

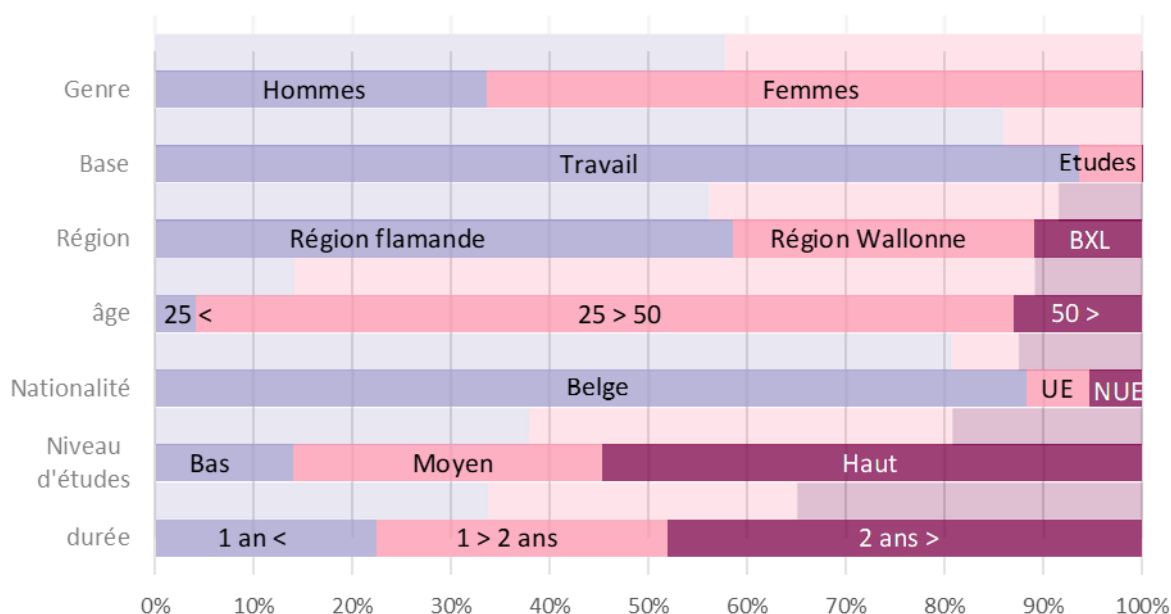
L'enseignement en Belgique emploie quelque 425.000 travailleurs (ONSS, 2023), un chiffre proche de celui du secteur de la santé. Comme exposé au chapitre 2, il présente toutefois la particularité d'être entièrement géré par la Fédération Wallonie-Bruxelles au sud du pays alors qu'il l'est par la Région flamande au nord. De part et d'autre, la pénurie d'enseignants est effective et signalée mais les chiffres manquent pour la Fédération et la courroie de distribution dispense vers emploi ne paraît pas aussi évidente à mettre en œuvre que pour d'autres secteurs en pénurie.

Malgré ces subtilités, 2.852 personnes issues de dispense en 2021 et 2022 ont pu rejoindre le secteur de l'enseignement au cours de l'année de suivi.

7.1

Le profil des sortants vers le secteur de l'enseignement

Graphique 7.1.I. Profil-type des sortants de dispense vers le secteur de l'enseignement



Par rapport aux moyennes des sortants, le secteur de l'enseignement attire plus de femmes. Il concerne un très petit pourcentage de chômeurs après études, notamment parce qu'il est difficilement accessible aux plus jeunes vu les années d'apprentissage exigées. La sur-représentation de la Région flamande, déjà évoquée, se voit sur le graphique et, des trois régions, seule la Région wallonne accuse un déficit de sortants vers l'enseignement, sans doute pour la raison évoquée plus haut. Peu de non-belges accèdent à ce secteur. Enfin, le niveau d'études de base est en moyenne très élevé et la durée dans le chômage plus longue que la moyenne.

7.2

Evaluation de la qualité des sorties vers le secteur de l'enseignement

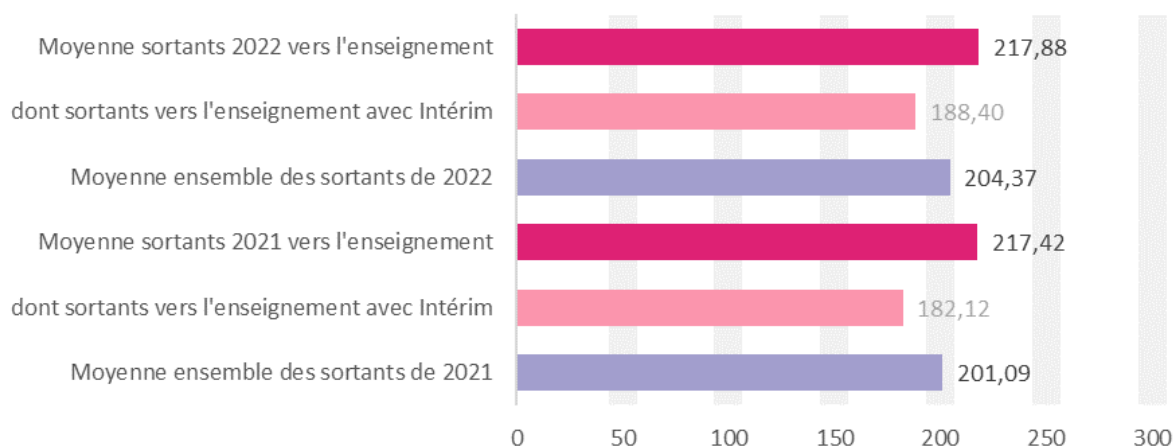
7.2.1

Evaluation générale

Le graphique 7.2.I le montre : la plus-value du trajet vers le secteur de l'enseignement pour les sortants de dispense n'est pas énorme en termes de jours de travail prestés : 16,33 jours de mieux pour les sortants de 2021, 13,51 jours pour les sortants de 2022, cela paraît assez peu pour un secteur aussi touché par les pénuries mais il y a une explication qu'il sera plus facile d'aborder au chapitre 7.2.2.

Comme pour les secteurs déjà analysés, on constate que les sortants passés par le travail intérimaire ont travaillé moins de jours que la moyenne générale.

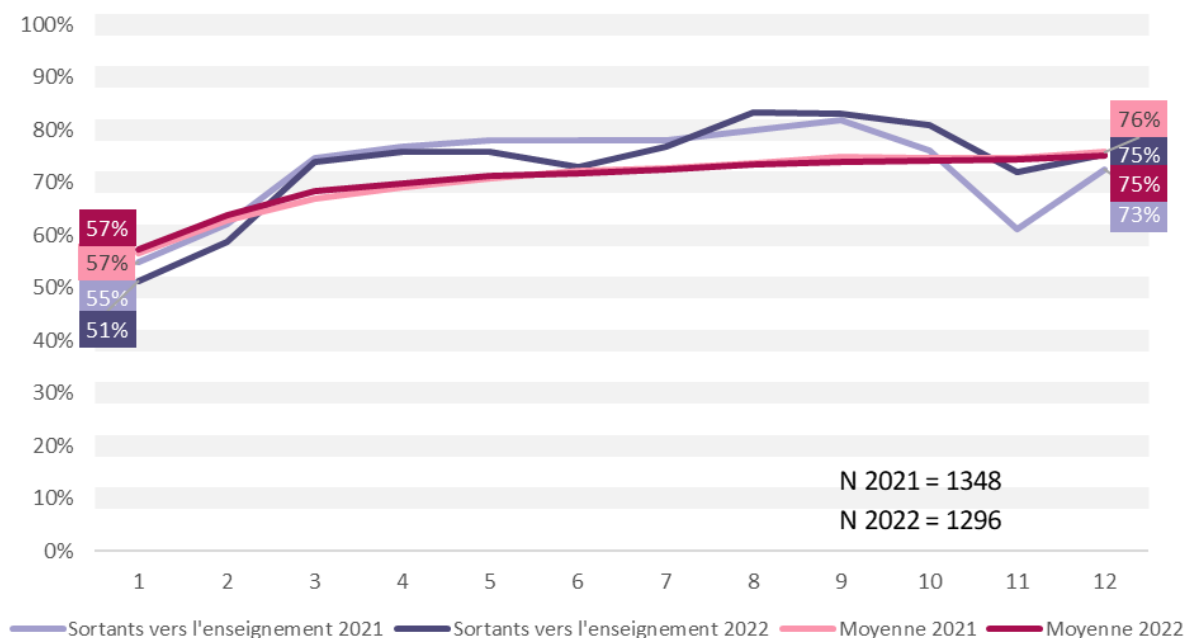
Graphique 7.2.I. Moyenne de jours de travail prestés par les sortants de dispense dans les 12 mois de suivi



7.2.2

Evaluation mois par mois

Graphique 7.2.II. Taux d'emploi mois par mois des sortants de dispense vers le secteur de l'enseignement



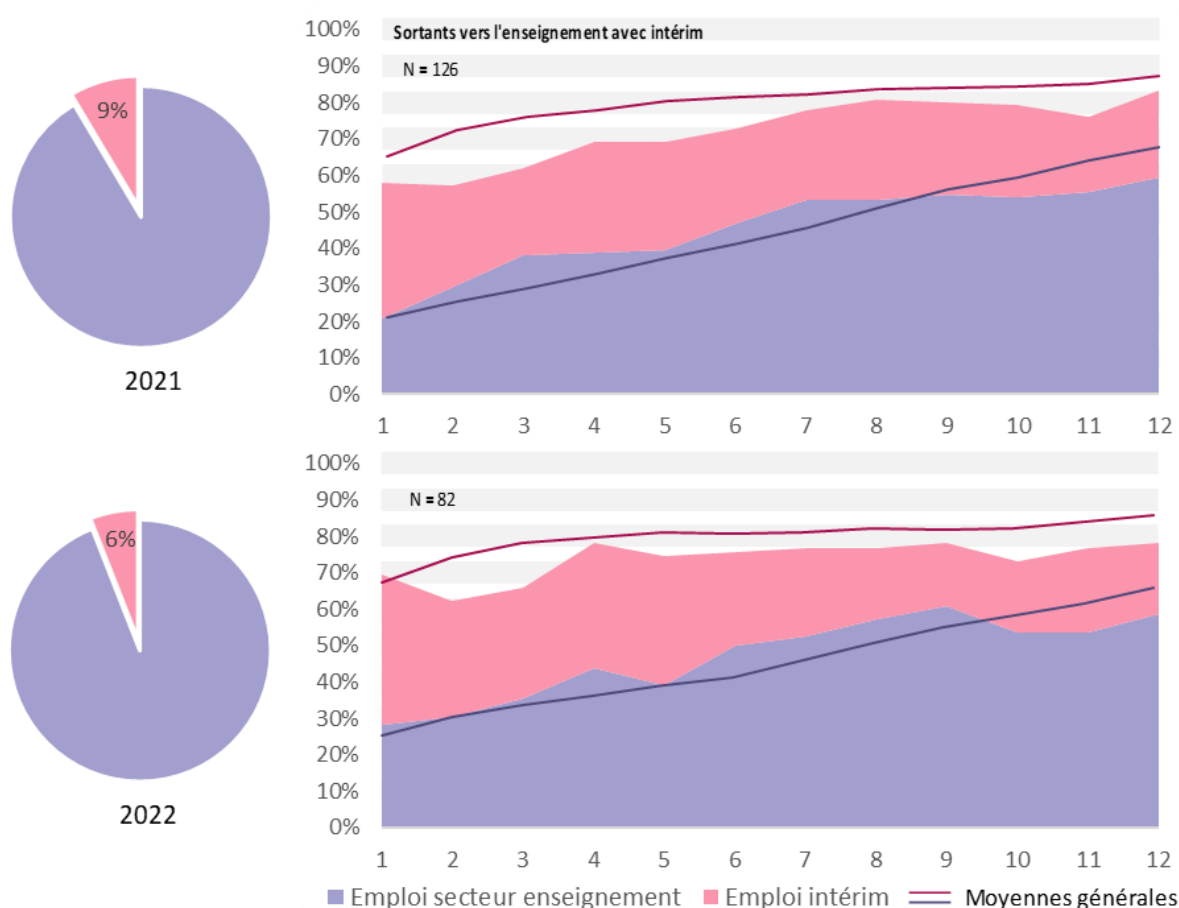
Comme on le voit sur le graphique 7.2.II, la trajectoire des sortants vers l'enseignement est particulière. Son profil en dos d'âne n'est pas une anomalie mais bien la transposition du rythme scolaire sur l'année de suivi. La plupart des formations, a fortiori les études, se terminent en juin. Les deux mois qui suivent correspondent aux vacances scolaires, une période où les sortants ont moins d'opportunités de trouver du travail dans le secteur, ce qui explique le taux d'emploi mitigé observable en début de période de suivi. En fin de période, un même phénomène concerne les sortants qui auraient terminé leur formation fin août, début septembre (ils sont également nombreux, surtout dans la reprise d'études) : à la fin de l'année scolaire, une partie d'entre eux qui n'ont pas travaillé sur l'ensemble de l'année scolaire accèdent au statut spécifique « période non-rémunérée enseignants » qui donne droit à une allocation de l'ONEM assimilable à du chômage temporaire. Une période de suivi plus longue permettrait dans ce cas particulier d'observer un retour au-dessus des moyennes dès le 13^e mois avec la rentrée scolaire.

Cela étant, même dans les mois de suivi 8 et 9, les plus hauts de la période, le taux ne dépasse pas 83%, ce qui est moins résolument positif que ce que nous avons observé pour les secteurs précédents.

7.2.3

Les sortants vers le secteur de l'enseignement avec travail intérimaire

Graphique 7.2.III. Part du travail intérimaire et proportion du travail intérimaire pour les sortants de 2021/2022 ayant à la fois travaillé en intérim et dans le secteur de l'enseignement au cours de l'année de suivi



Comme on le voit, le passage par le travail intérimaire est tout à fait marginal dans ou autour du secteur de l'enseignement, 9% parmi les sortants de 2021, à peine 6% pour ceux de 2022, la plus petite part de l'étude. La population concernée est si limitée qu'on se gardera de pousser trop loin les observations. La courbe des emplois dans l'enseignement est supérieure à la moyenne du 3^e au 9^e mois après quoi l'effet « vacances scolaires » se fait également sentir dans cette catégorie et fait retomber la courbe à un peu moins de 60% de taux d'emploi dans le secteur et un peu plus de 20% d'intérimaires au mois 12.



8

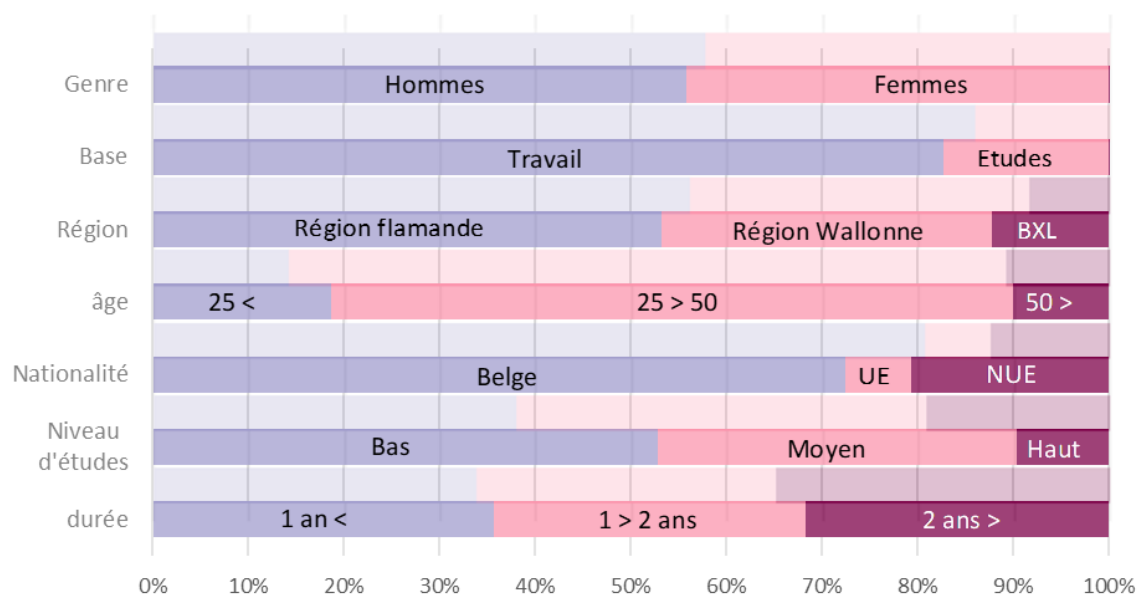
LES SORTANTS DE DISPENSE VERS L'HORECA

Au 3e trimestre 2023, le secteur de l'Horeca, comprenant l'hébergement et la restauration, occupait un peu plus de 117.000 travailleurs en Belgique soit un peu moins de 3% des forces de travail du pays. C'est le plus petit secteur pris en compte dans cette étude. Pourtant, il n'est pas le dernier en termes de population de sortants de dispense : 2.577 sortants de dispense de 2021 et 2022 ont travaillé dans ce secteur à un moment donné de la période de suivi, soit plus que pour le secteur des transports qui sera abordé au chapitre 9. Par ailleurs, comme on l'a dit au chapitre 2, l'Horeca est le seul secteur à souffrir d'une pénurie essentiellement qualitative au point de proposer un surplus de candidats pour certaines fonctions. Nous verrons que ce n'est pas sans incidence sur les résultats.

8.1

Le profil des sortants vers l'Horeca

Graphique 8.1.I. Profil-type des sortants de dispense vers le secteur de l'Horeca



Les paramètres de la population des sortants vers le secteur de l'Horeca sont assez proches des normes enregistrées pour l'ensemble de la population des sortants de dispense. On signalera seulement une surreprésentation logique de la Région de Bruxelles-Capitale où le secteur est très actif, une large proportion d'étrangers en particulier issus de pays non-européens (20,7%) et un niveau d'études avant formation globalement assez bas.

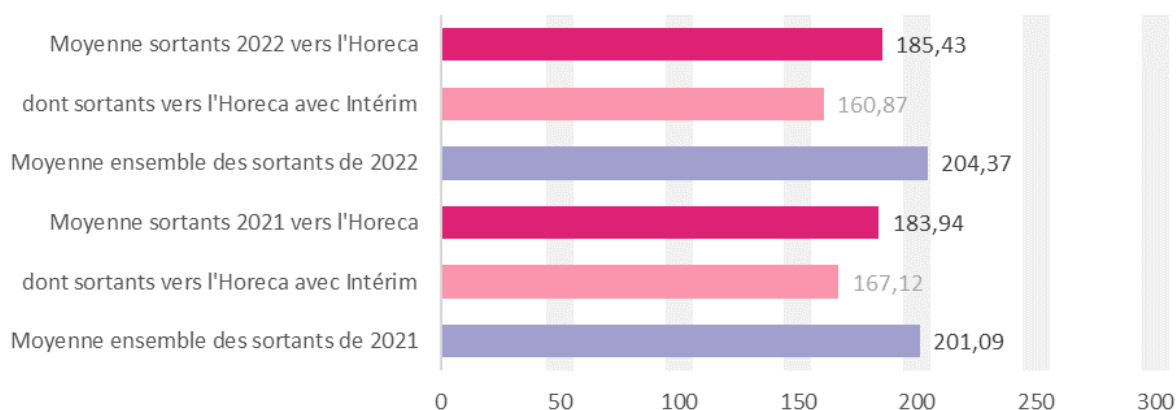
8.2

Evaluation de la qualité des sorties vers l'Horeca

8.2.1

Evaluation générale

Graphique 8.2.I. Moyenne de jours de travail prestés par les sortants de dispense dans les 12 mois de suivi



Contrairement aux secteurs déjà abordés, les résultats des sorties de dispense vers le secteur de l'Horeca donnent un nombre de jours de travail dans l'année de suivi inférieur à la moyenne : - 17,15 jours pour les sortants de 2021 et - 18,94 jours pour les sortants de 2022. Ben qu'en pénurie donc, l'Horeca n'a en moyenne pas constitué une opportunité de travailler plus pour les chômeurs qui se sont tourné vers ce secteur.

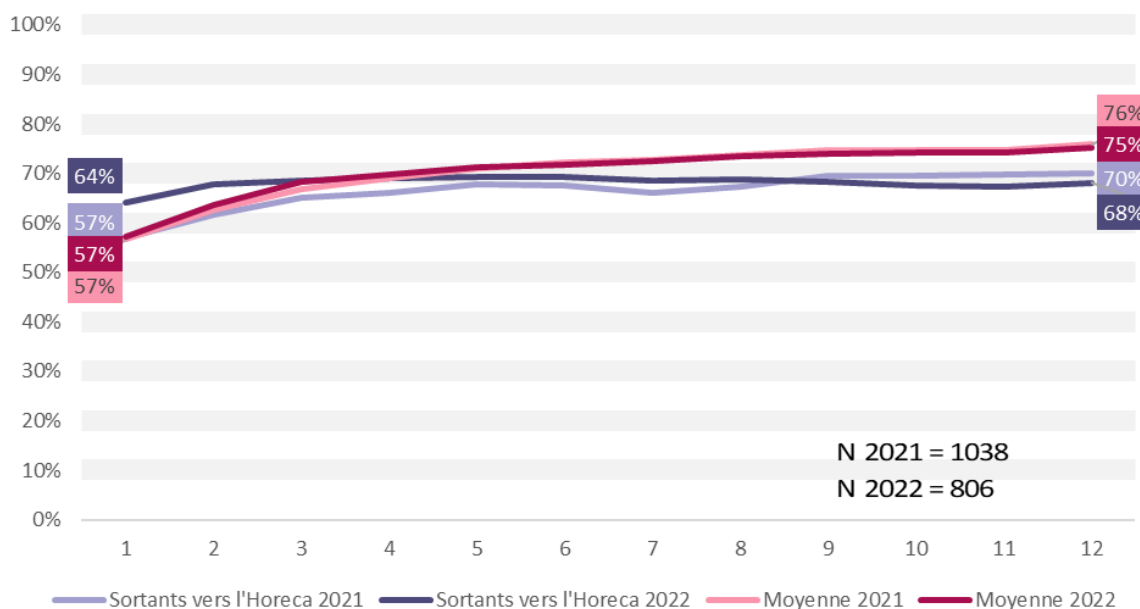
Ce constat défavorable est encore plus marqué pour les sortants ayant à la fois travaillé en Intérim et dans l'Horeca. La différence négative atteint pour eux 33,97 jours (2021) et 43,5 jours (2022).

Voyons comment cela se traduit dans le taux d'emploi mois par mois avec ou sans travail intérimaire.

8.2.2

Evaluation mois par mois

Graphique 8.2.II. Taux d'emploi mois par mois des sortants de dispense vers le secteur Horeca



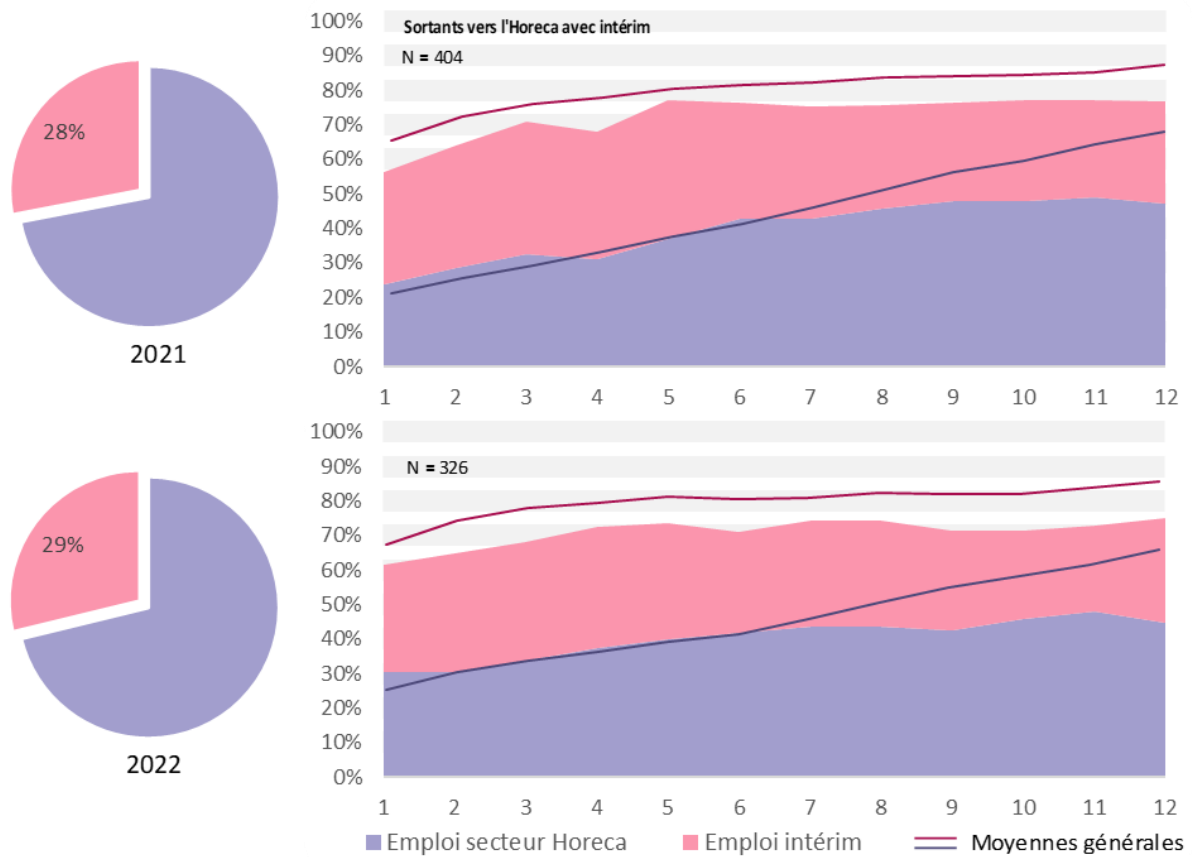
Le graphique 8.2.II présente un profil très différent de ce que nous avons vu jusqu'à présent. Au début de la période de suivi, les sortants qui accèdent aux métiers de l'Horeca paraissent sur de bons rails : un grand nombre d'entre eux trouve du travail rapidement. Mais les courbes se tassent ensuite rapidement au point de passer sous la moyenne générale dès le 5e mois. En fin de période de suivi, ils sont un peu plus des deux tiers à être encore dans l'emploi Horeca. On rappellera ici qu'il s'agit uniquement de la population n'ayant travaillé qu'avec un employeur direct et non en intérimaire.

L'apparente stagnation des courbes masque en réalité un taux particulièrement élevé de turnover : les uns perdent l'emploi qu'ils viennent d'obtenir, d'autres entrent dans le circuit, repassent au chômage et ainsi de suite si bien qu'au final, il n'y a pas ou peu de croissance réelle du taux moyen d'emploi : seulement 4% de différence entre le 1er et le 12e mois pour les sortants de 2022, c'est un chiffre révélateur d'une inadéquation profonde entre l'offre et la demande, entre les attentes (et contraintes) des uns et des autres. Nous y reviendrons au chapitre 10.4.

8.2.3

Les sortants vers le secteur Horeca avec travail intérimaire

Graphique 8.2.III. Part du travail intérimaire et proportion du travail intérimaire pour les sortants de 2021/2022 ayant à la fois travaillé en intérim et dans le secteur Horeca au cours de l'année de suivi



À l’opposé de ce que nous observions pour l’enseignement, les sortants ayant travaillé dans le secteur Horeca au cours des douze mois de suivi sont nombreux à avoir également travaillé en intérim : 730 individus au total pour les deux années soit près d’un tiers de la population. Ce travail intérimaire fréquent n’est pas pour autant la garantie d’un parcours facilité, au contraire : la stagnation des courbes que nous avons observée au graphique 8.2.II est perceptible aussi dans le graphique 8.2.III.

Comme on l’a dit plus tôt, dans une configuration idéale, l’emploi intérim ouvre la voie à un emploi durable et s’efface au fur et à mesure au profit de contrats directs entre le travailleur et son employeur. Dans le cas de l’Horeca, la part du travail intérimaire demeure très élevée tout au long de l’année de suivi et atteint toujours 30% au mois 12 de la période. À l’instar des courbes du graphique 8.2.II, ce schéma presque plat en apparence est révélateur d’un très grand nombre de mouvements d’une position socio-économique à une autre : le chômeur trouve un emploi provisoire, le perd, en retrouve un autre, passe par l’intérim ou le chômage, trouve autre chose, revient à l’intérim et ainsi de suite. Nous reviendrons également sur ses observations au chapitre 10.3.

9

LES SORTANTS DE DISPENSE VERS LE SECTEUR DES TRANSPORTS TERRESTRES

Le secteur des transports et de l'entreposage emploie de nos jours environ 245.000 personnes en Belgique mais nous ne nous occupons ici que du sous-secteur des transports terrestres⁷ qui, comme nous l'avons vu au chapitre 2, atteint l'indice moyen de pénurie le plus élevé de l'étude avec notamment deux professions, chauffeur de poids lourds CE et conducteur d'autocars, qui rassemblent toutes les causes de pénurie dans les trois régions et obtiennent donc un score maximal peu enviable.

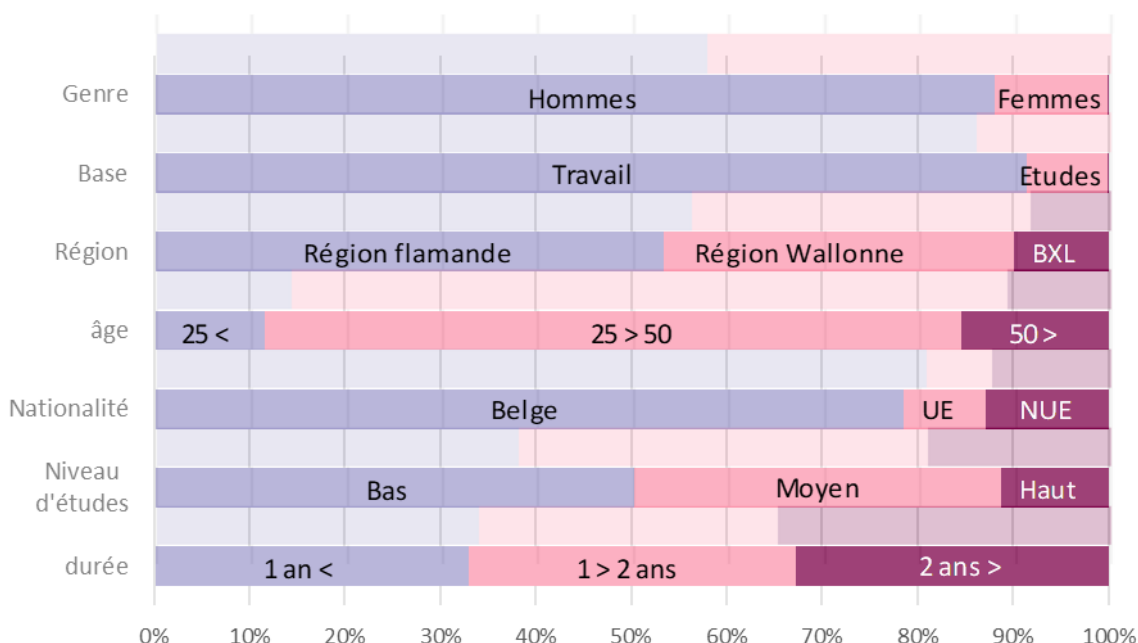
En deux ans, 2.215 personnes ont occupé un emploi dans ce secteur après être sorties d'un des articles de dispense pris en compte dans notre analyse. C'est la plus petite population de l'étude.

⁷ Celui-ci occuperait entre 75.000 et 80.000 travailleurs si l'on s'en réfère aux fiches sectorielles de l'Agence fédérale des risques professionnels, FEDRIS (FEDRIS, 2022).

9.1

Le profil des sortants vers le secteur des transports terrestres

Graphique 9.1.I. Profil-type des sortants de dispense vers le secteur des transports terrestres



Le secteur des transports est profondément masculin et, comme on le voit sur le graphique 9.1.I, les sortants de formation, dans leur répartition hommes/femmes, ne dérogent pas au modèle. Autre particularité, les sortants vers ce secteur sont statistiquement plus âgés que la moyenne, ce qui peut interpeler considérant qu'une des menaces qui pèsent sur le secteur est le vieillissement de ses forces de travail. Outre ces deux aspects remarquables, on notera seulement que le niveau d'études est globalement assez bas, ce qui est relativement logique pour un tel secteur.

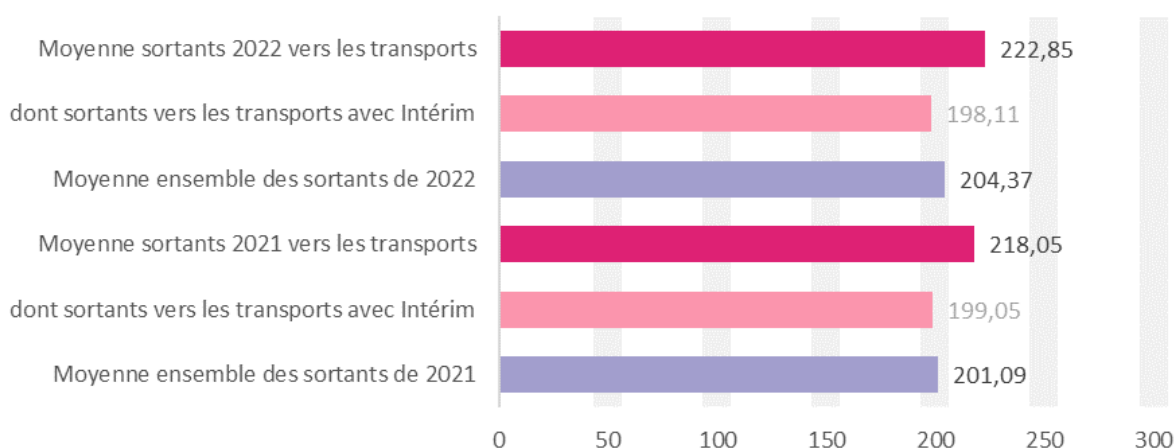
9.2

Evaluation de la qualité des sorties vers le secteur des transports

9.2.1

Evaluation générale

Graphique 9.2.I. Moyenne de jours de travail prestés par les sortants de dispense dans les 12 mois de suivi



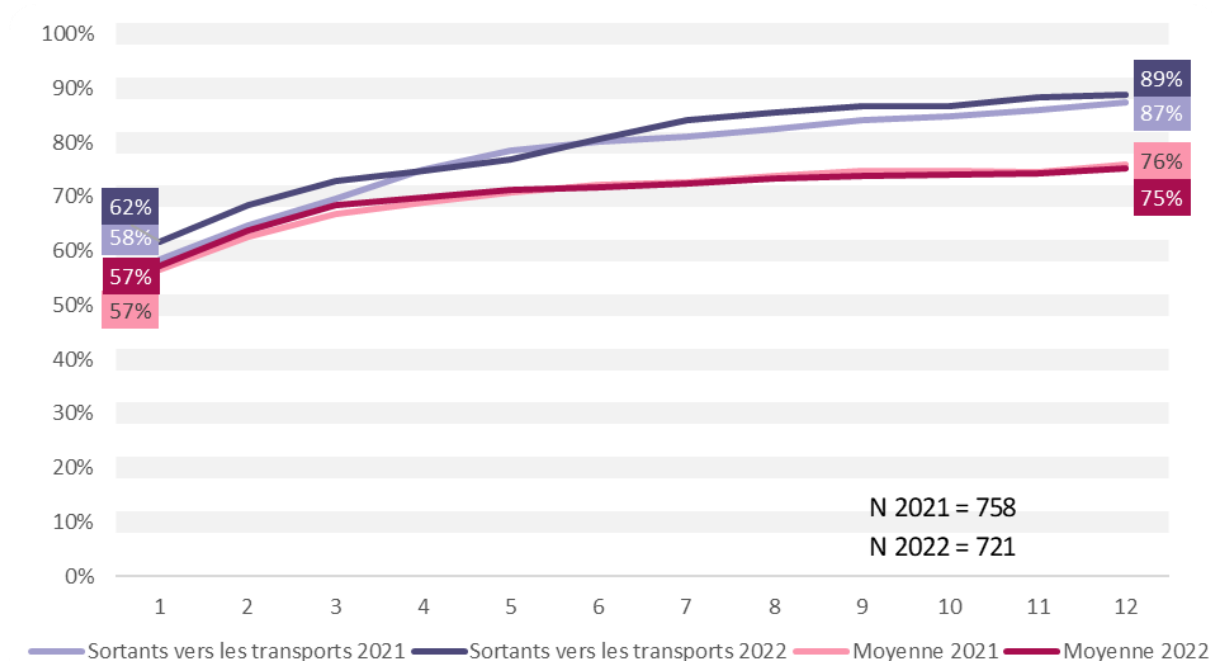
En termes de jours de travail sur l'année de suivi, le secteur des transports terrestres offre de bons résultats, en deçà des chiffres de la construction mais au-dessus de ceux de l'enseignement et, quoi qu'il en soit, au-dessus des moyennes des sortants de dispense.

Fait assez remarquable : le nombre de jours prestés par les sortants ayant travaillé en intérim pendant la période de suivi se rapproche très fort des moyennes. Ce sont en tout cas les chiffres les plus élevés pour cette catégorie parmi les cinq secteurs étudiés. Nous verrons comment cela se traduit dans le détail au chapitre 9.2.3.

9.2.2

Evaluation mois par mois

Graphique 9.2.II. Moyenne de jours de travail prestés par les sortants de dispense dans les 12 mois de suivi

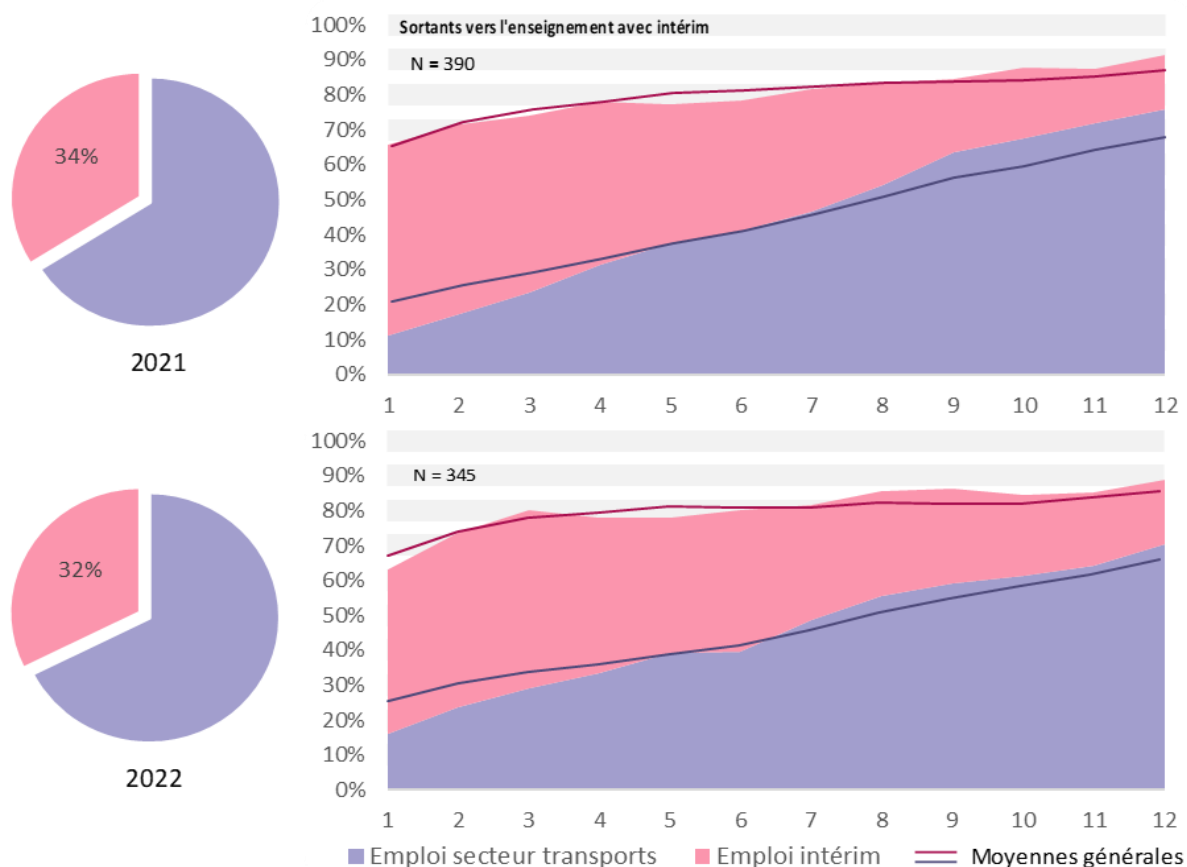


L'évaluation mois par mois du parcours des sortants vers le secteur des transports terrestres présente un bilan très positif : légèrement supérieures aux moyennes en début de période de suivi, les courbes grimpent tout au long des douze mois pour atteindre un taux d'emploi de 87% pour les sortants de 2021 et un taux record de 89% pour les sortants de 2022. Ces courbes témoignent d'une transition particulièrement réussie entre la formation (en l'occurrence surtout des formations professionnelles à temps plein) et le travail avec une très grande stabilité d'emploi dans la foulée. Celle-ci se révèle meilleure encore que celle observée pour le secteur de la santé et s'il y a finalement moins de jours prestés sur l'année, c'est sans doute parce que, bien que stable, l'emploi est ici réparti entre des contrats temps plein et des contrats temps partiel ou intérimaires.

9.2.3

Les sortants vers le secteur des transports terrestres avec travail intérimaire

Graphique 9.2.III. Part du travail intérimaire et proportion du travail intérimaire pour les sortants de 2021/2022 ayant à la fois travaillé en intérim et dans le secteur des transports terrestres au cours de l'année de suivi



Comme dans l'Horeca, et même plus encore, le travail intérimaire occupe une place prépondérante dans le recrutement des travailleurs du secteur des transports terrestres puisqu'un tiers des sortants de dispense vers ce secteur sont concernés à un moment ou un autre de la période de suivi, soit un total de 735 individus pour 2021 et 2022.

La comparaison s'arrête là : alors que les courbes du travail intérimaire dans l'Horeca témoignaient d'un important va-et-vient, celles du secteur des transports empruntent la direction idéale. Ainsi, si l'on observe les courbes des sortants de 2021 sur le graphique 9.2.III, on peut voir que 55% de la population concernée débute son parcours post-formation par du travail intérimaire contre seulement 11% d'embauche directe dans le secteur. Au fur et à mesure, le rapport s'inverse et, au 12e mois, il n'y a plus que 15% de travailleurs intérimaires pour 76% de travailleurs dans le secteur des transports soit un taux d'emploi de 91% dans ce groupe particulier.

Même si les chiffres des sortants de 2022 sont un peu moins remarquables, il s'agit du seul groupe parmi ceux étudiés qui dépasse les moyennes en fin de parcours au bout d'un processus de transmission manifeste et continu. Le trajet formation puis travail intérimaire et finalement contrat à long terme paraît ici pleinement assumé et ne semble pas conduire à des revirements de situation. Cela se vérifie également par le nombre de jours prestés sur l'année dont nous avons vu, au graphique 9.2.I qu'il était très proche des moyennes des autres sortants vers le travail.

10

LES CLÉS D'UNE BONNE TRANSITION

10.1

Quelle part du marché ?

Jusqu'à présent, nous avons envisagé la quantité de sortants vers les secteurs concernés que par rapport à d'autres dispensés ou par rapport à d'autres segments du chômage mais en définitive, que représentent ces quelques milliers de nouvelles recrues parmi la masse salariale des secteurs concernés ?

Le calcul que nous avons réalisé pour en donner un aperçu se base sur les données ONSS de volume de main-d'œuvre en unités budgétaires et met en relation les dispensés sortants de 2021 pris en compte dans l'étude avec la masse salariale des secteurs concernés de la même année.

Les valeurs obtenues sont indicatives. En effet, plusieurs facteurs devraient entrer en ligne de compte pour une évaluation plus précise : les mois dans lesquels les sortants sont effectivement entrés dans le secteur d'activité concerné (qui peut aller jusqu'à fin 2022 puisque la période de suivi est de 12 mois) ; les métiers effectivement en pénurie plutôt que le secteur au sens large. Un tel niveau de détail n'était pas possible avec les données auxquelles l'ONEM a accès. Les chiffres sont néanmoins parlants.

Comme on le voit au graphique 10.1.I, la part prise par les sortants de dispense dans chaque secteur est très variable. La moyenne de leur présence tous secteurs confondus, est de 0,7%. En d'autres termes, l'équivalent de 7 ETP sur 1.000 en 2021 sont des sortants de dispense de la même année.

Sous cette moyenne, les secteurs de l'enseignement et des transports montrent que, pénurie ou pas, la dispense ou du moins, la formation couverte par une dispense, n'est pas le trajet classique et cela, indépendamment des résultats que nous avons pu observer dans les chapitres relatifs à ces deux secteurs.

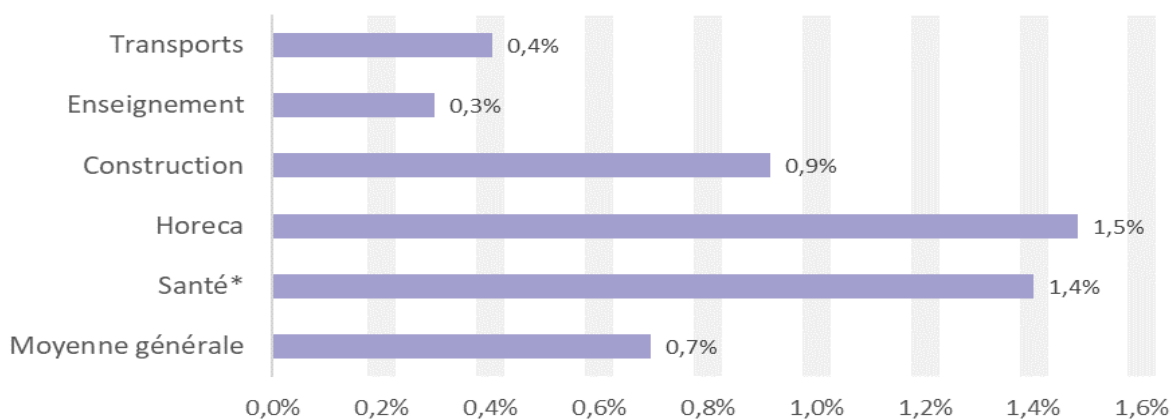
Le secteur de la construction se situe un peu au-dessus de la moyenne, avec 9 ETP issus des dispenses 2021 pour 1.000 travailleurs.

Plus intéressant, les secteurs de la santé et Horeca affichent une part de dispensés dans leurs rangs plus de deux fois supérieure à la moyenne : 14 ETP pour 1.000 travailleurs dans le secteur de la santé⁸ ; 15 ETP pour 1.000 travailleurs dans l'Horeca.

Ces chiffres élevés ont probablement des explications différentes. Dans le cas, de la santé, le passage par la formation couverte par une dispense semble être un moyen très utilisé -et efficace- de pourvoir en main-d'œuvre le secteur en grave pénurie. Dans le cas de l'Horeca, il y a plus de chance que ce soit en partie le motif du turnover incessant et du faible niveau de compétences requis qui explique la part prise par les sortants de dispense.

On rappellera avant de clore ce sous-chapitre qu'il s'agit de la part des sortants d'une seule année par rapport à la masse salariale de l'ensemble de la population des travailleurs. Des chiffres dépassant le 1% sont assez remarquables.

Graphique 10.1.I. Part des sortants de dispenses de 2021 dans la masse salariale totale des secteurs pris en compte dans l'étude (année de référence : 2021)



⁸ Pour ce cas précis, nous avons pris en compte les secteurs NACE-Bel des racines 86 et 87 comme nous l'avons fait pour les sortants de dispense. La racine 88 qui concerne « l'action sociale » fait partie du secteur de la Santé au sens large mais ne compte pour ainsi dire pas de métiers en pénuries. L'ONSS ne publiant pas de données précises à ce niveau de la nomenclature, nous nous sommes basés sur les données du FOREM pour le calcul (FOREM, 2024).

10.2

Toutes les dispenses mènent aux métiers en pénurie

Premier enseignement de notre analyse, abordé au chapitre 4 sur base des données du graphique 4.1, **il n'est pas toujours indispensable de suivre un cursus de formation en lien direct avec les métiers en pénurie pour trouver du travail dans un de ces métiers.**

Certes, les secteurs les plus spécialisés, comme l'enseignement ou la santé, réclament des compétences particulières qui ne s'obtiennent pas en quelques semaines de formation. Mais en dehors de ces deux secteurs hautement spécifiques, beaucoup des métiers dont il est question dans cette étude peuvent être abordés de diverses façons sans prérequis nécessaire.

Lorsque les organismes régionaux attribuent une dispense, ils tiennent a priori compte du fait que la formation ou les études à suivre mènent ou non à un métier en pénurie. Pour le chômeur concerné, la décision n'est pas anodine : les dispenses pour un métier en pénurie offrent des avantages et des facilités que ne comportent pas les autres articles de dispense. Dans certains cas, la décision est sans équivoque mais moins le métier en vue est spécialisé, plus il sera difficile de le relier à un article de dispense pour métier en pénurie.

Pour beaucoup de chômeurs, l'obstacle à franchir n'est pas une question de compétences spécifiques : telle personne aura besoin de passer son permis de conduire pour gagner en autonomie et solliciter, par exemple, un emploi dans l'Horeca ; telle autre, d'origine étrangère, a de l'expérience en tant que couvreur mais ne parle ni français ni néerlandais. Ces personnes, deux exemples parmi des milliers, ont bel et bien besoin d'une formation, parfois très courte, mais celle-ci ne sera pas couverte par une dispense pour métier en pénurie quand bien même l'un et l'autre trouvent ensuite un travail dans un des secteurs concernés. C'est ainsi, entre autres raisons, que plus de 50% des dispensés qui parviennent à trouver un emploi dans la construction ou l'Horeca n'ont jamais obtenu le code spécifique aux dispenses pour métiers en pénurie.

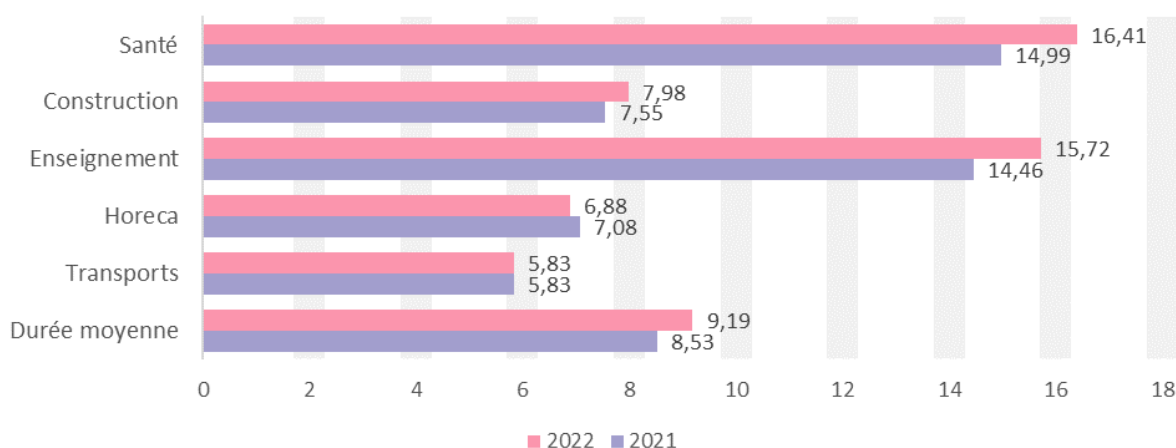
10.3

La durée de la formation : un facteur déterminant ?

Dans l'étude générale sur les dispenses (Votquenne, 2023), la durée de la dispense -et par conséquent de la formation- apparaissait dans la majorité des cas comme un facteur aidant à la ré-insertion : une formation longue augmentait les chances de trouver un emploi.

Nous avons dans le cadre de cette publication poussé plus avant l'analyse et évalué la durée de dispense secteur par secteur en la comparant à la moyenne générale des sortants ayant travaillé au cours des douze mois de suivi. Les résultats sont illustrés au graphique 10.3.I.

Graphique 10.3.I. Durée moyenne (en mois) de la dispense des sortants vers un secteur en pénurie



On le voit, les chiffres présentent une grande disparité et mettent en évidence la **différence d'approche nécessaire entre un secteur hautement spécialisé et un secteur réclamant moins de pré-requis**.

Ainsi, si le taux d'embauche et la stabilité de l'emploi sont très positifs pour le secteur de la santé, cela ne s'atteint pas sans un long investissement en formation : plus de 16 mois en moyenne pour les sortants de 2022⁹. Il en va de même pour le secteur de l'enseignement bien que le taux d'emploi dans ce secteur soit un peu plus difficile à estimer du fait des périodes non-rémunérées spécifiques aux enseignants (voir chapitre 7.2.2).

À l'inverse, les trois autres secteurs abordés ici s'atteignent via des formations plus courtes que la moyenne : entre 7,5 et 8 mois pour les métiers de la construction, autour de 7 mois pour les métiers de l'Horeca et moins de 6 mois pour le secteur des transports terrestres.

Si l'on voulait y reconnaître une forme de rentabilité, c'est le secteur des transports qui apparaîtrait de loin en tête de tableau en proposant le meilleur des parcours : 6 mois de formation sous dispense, un travail rapidement obtenu après sortie de dispense (via l'intérim dans un cas sur trois) et un taux d'emploi après douze mois de près de 90% dans le secteur. Ce « rendement » idéal est certainement lié au profil particulier des métiers concernés : ce sont des fonctions très cadrées et peu sujettes au changement. On ne peut pas en dire autant des métiers de la construction pour lesquels l'évolution rapide des technologies représente un défi majeur et un obstacle quand il s'agit

de rassembler les compétences requises. L'Horeca quant à lui souffre d'un autre genre d'instabilité.

Dernier point d'attention de ce chapitre, nous avons noté que les personnes ayant travaillé en intérimaire au cours de la période de suivi avaient un parcours de formation plus court de 1,9 mois en moyenne que les autres sortants accédant à un secteur en pénurie. La différence atteint 5 mois pour les sortants vers l'enseignement et près de 4 mois pour les sortants vers la santé, ce qui nous incite à envisager, sans preuve, que les sortants en question sont en majorité engagés pour des fonctions annexes (entretien, call-center...) sans lien avec les métiers en pénurie. Seuls les sortants vers le secteur des transports ont une durée de formation équivalente qu'ils soient ou non passés par le travail intérimaire. Nous y revenons au chapitre suivant.

⁹ Il est important de souligner qu'il s'agit d'une moyenne et que l'écart-type est important. Le cycle de formation menant effectivement à ces métiers est a priori plus long mais le chiffre est biaisé par des durées de dispenses très courtes pour des formations sans doute pas menées à leur terme mais au bout desquelles un travail dans le secteur a néanmoins été obtenu. Des données sur la réussite ou non d'un cursus aideraient à préciser les résultats.

10.4

Le travail intérimaire, une affaire de contexte

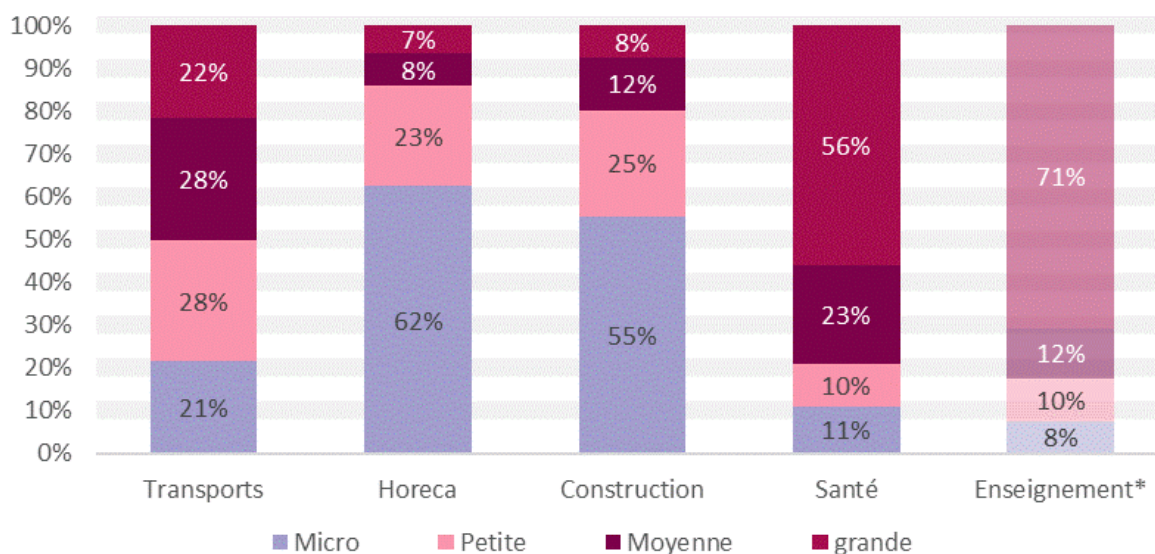
Nous avons pu l'observer tout au long de l'analyse secteur par secteur, **le passage par le travail intérimaire n'est pas le trajet le plus sûr après une formation** et ce même vers les métiers en pénurie. Toutes les moyennes en nombre de jours prestés que nous avons calculées pour les sortants concernés étaient inférieures aux moyennes du secteur et aux moyennes générales. Seul le secteur des transports terrestres sortait son épingle du jeu.

À vrai dire, le phénomène observé n'est pas lié aux dispenses ou à la formation. Il tient à une double configuration induisant, d'une part, des travailleurs relativement vulnérables (peu instruits, plus jeunes, non-belges) ainsi que cela a été mis en évidence dans une étude récente sur l'ouverture du droit aux allocations (Nuyts, 2024), d'autre part, des employeurs au chiffre d'affaires et à la capacité d'emploi limités.

Dans cette étude, le profil des sortants de dispense par secteur a déjà été exposé. Aux chapitres 6.1 et 8.1, nous avons pu voir que la population accédant aux secteurs de la construction et de l'Horeca était effectivement plus jeune, moins qualifiée et composée de plus de non-belges que la moyenne. Le groupe des travailleurs des transports terrestres détaillé au chapitre 9.1 comportait lui aussi moins de personnes hautement qualifiées et une grande proportion de non-belges mais la moyenne d'âge était plus élevée.

Nous n'avons pas abordé par contre le profil des employeurs. Celui-ci n'est pas disponible tant que le travailleur est en intérim puisque, pour rappel, c'est l'agence qui tient alors lieu d'employeur. Néanmoins, si nous trions les employeurs intervenant avant ou après le travail intérimaire par dimension de l'entreprise, voici ce que nous obtenons, secteur par secteur (graphique 10.4.I).

Graphique 10.4.I. répartition des travailleurs sortants de dispense par secteur et dimension de l'entreprise



Sur ce graphique, deux types de répartition se démarquent très clairement : d'une part, l'Horeca et la construction caractérisés par 80% ou plus de travailleurs engagés dans des petites ou micro-entreprises, d'autre part, les secteurs de la santé et de l'enseignement dans lesquels les travailleurs sont engagés par des structures de plus grande taille¹⁰. Entre ces deux opposés, on trouve le secteur des transports terrestres où les dimensions d'entreprises sont représentées de façon équilibrée.

Nous l'avons vu, alors que le travail intérimaire est tout à fait marginal dans les secteurs de la santé et de l'enseignement, il est tout à fait courant d'y faire appel dans les trois autres secteurs. La question est : utilise-t-on le travail intérimaire en guise de prudente période d'essai ou parce que le contexte interdit d'aller au-delà d'un tel contrat ? Pour le secteur des transports terrestres, la première hypothèse paraît se vérifier dans les chiffres, dans une moindre mesure également pour le secteur de la construction. Il n'en va pas de même pour le secteur Horeca, qui rassemble le plus de micro-entrepreneurs : la conjoncture, le manque de provisions, de même probablement que le profil des candidats, génèrent pour beaucoup un va-et-vient incessant entre travail et périodes d'inactivité, du « travail en instabilité » comme le qualifie le Dr Amaury Mechelinckx dans un article du Soir en lien avec l'étude ONEM sur l'ouverture des droits (Lorent, 2024). Ce mode de fonctionnement, qu'il soit pleinement assumé ou non par le travailleur¹¹, peut retarder l'accès aux allocations ou, à terme, entraîner des pertes de droits. Par rapport au circuit des dispenses pour formation, il rend moins efficace la transition vers l'emploi.

¹⁰ Bien que nous l'ayons intégré au graphique, l'enseignement est un peu à part. En effet, il représente des travailleurs de la fonction publique et, pour la Région flamande, le numéro d'entreprise est le même pour toutes les écoles publiques quelle que soit leur dimension. La répartition pour ce secteur ne correspond donc pas avec la réalité de terrain même si elle semble corrélée le propos général. C'est pour cette raison que nous avons estompé les couleurs de la colonne enseignement.

¹¹ Dans une étude de 2013, Isabelle Galois-Faurie décrit la relation de confiance qui peut naître entre le travailleur et l'agence intérim ainsi que d'autres dynamiques qui font que certains demandeurs d'emploi considèrent le travail intérimaire comme une fin en soi (Galois-Faurie, 2013).

10.5

Pénuries quantitatives vs. pénuries qualitatives

Tout au long de cette étude, nous avons pu observer de grands écarts de configuration et de résultats d'un secteur à l'autre. Une sortie durable du chômage vers l'emploi reste l'objectif prioritaire et donc le point d'attention principal de l'analyse.

À ce titre, c'est le secteur de la santé qui présente les meilleurs résultats dans la durée : 244,76 jours de travail en moyenne sur l'année de suivi et un taux d'emploi en fin de période de 87%. Or, c'est le secteur qui connaît l'indice de pénurie quantitative le plus élevé. S'ils n'étaient influencés par le calendrier scolaire, les résultats des sortants vers l'enseignement se démarqueraient sans doute également.

À l'opposé, le secteur de l'Horeca affiche des tendances plutôt négatives pour un secteur présumé « en pénurie » : 185,43 jours de travail en moyenne pour les sortants de 2022 ayant travaillé dans ce secteur, c'est près de 20 jours de moins que la moyenne. Les courbes du taux d'emploi mois par mois, avec ou sans travail intérimaire, confirment une sorte de stagnation : le taux d'emploi, assez bon dans les premiers mois après dispense, n'évolue plus ensuite ; certains repartent même à la baisse, indiquant que des travailleurs perdent leur emploi et reviennent au chômage. Cette configuration peu engageante est indissociable du fait que le secteur Horeca ne connaît pas de pénurie quantitative : il y a assez de candidats. Et dans ce contexte, le fait d'avoir suivi une formation aide sans doute à pérenniser l'emploi mais ce n'est en aucun cas une garantie.

En fait, dès qu'il y a pénurie quantitative, la transition fin de dispense/travail donne de bons résultats et ce, même si des causes qualitatives entrent en jeu. Le cas du secteur des transports terrestres est très parlant : bien que les conditions de travail, les horaires en particulier, soient reprises parmi les causes de pénurie côté travailleurs et certaines compétences techniques et non-techniques côté employeur, ni les unes ni les autres ne paraissent faire obstacle au taux d'emploi des sortants de dispense qui, pour rappel, atteint 89% en fin de période de suivi.

La formation a donc plus facilement des retombées positives lorsqu'elle vient pallier une pénurie quantitative. D'un point de vue qualitatif, il est probable qu'elle résout une partie des problèmes de compétences mais elle n'a pas de prise sur les conditions de travail ni sur la capacité des employeurs à pérenniser un emploi.

10.6

Des coups de pouce supplémentaires, opportuns ou non ?

En septembre 2022, une mesure gouvernementale provisoire a été mise en œuvre parmi d'autres, qui visait à encourager la reprise économique et à subvenir aux besoins aigus de personnel dans les secteurs en pénurie, en particulier celui des soins de santé. Cette mesure consistait en l'octroi d'une prime à destination des chômeurs de plus d'un an équivalente à 25% d'une allocation de chômage complète en phase 1 pendant les trois premiers mois d'embauche. La mesure a été activée pour trois cas de figures : pour les chômeurs accédant à un métier de la santé, pour les chômeurs engagés dans une fonction en pénurie (plus générique que la prime pour les métiers de la santé) et dans le cas d'une mobilité interrégionale, ce pour encourager les demandeurs d'emploi à traverser les frontières régionales à l'intérieur du pays. La mesure pour les métiers de la santé a été d'application du 1^{er} septembre 2022 au 30 juin 2023 ; les deux autres ont été prolongées.

Cette mesure d'encouragement s'adressait à tous les chômeurs de plus d'un an ; elle était donc théoriquement applicable à de très nombreux sortants de dispense se dirigeant vers des métiers en pénurie dont ceux du secteur de la santé sur lequel nous avons concentré notre analyse.

En interrogeant les données, nous avons voulu savoir si une partie des sortants de dispense de fin 2022 engagés dans le secteur de la santé au cours de la période d'éligibilité de la prime avaient pu en profiter. Un peu plus de 250 sortants répondaient a priori aux conditions d'octroi. Pourtant et bien que la mesure ait été relayée par les médias, seules 53 personnes au total ont profité de la prime sur la période concernée et, parmi elles, 24 seulement faisaient partie de la population de sortants. En moyenne, les 24 sortants en question ont reçu sur trois mois 1.248 EUR d'allocations complémentaires.

Nous ne pouvons évaluer dans quelle mesure ces allocations ont servi d'incitant ou seulement constitué un bénéfice supplémentaire au fait d'avoir mené avec succès un parcours de formation vers un métier en pénurie.

Quant aux deux autres primes, à fin 2023, celle pour l'embauche dans un métier en pénurie avait bénéficié à 497 personnes différentes et celle pour la mobilité interrégionale à seulement 34 personnes. La mise en relation de ces données avec celles des sortants de dispense n'a pas été menée. Néanmoins, la différence entre les milliers de sortants de dispense accédant à un métier en pénurie et la toute petite population de bénéficiaires de la prime est interpellante et révélatrice **de difficultés qui se posent entre la volonté politique d'une part et la mise en pratique sur le terrain d'autre part.**

D'autres mesures existent ou ont existé à des niveaux régionaux qui encouragent le trajet vers un métier en pénurie. Ainsi, en Région wallonne, les demandeurs d'emploi qui suivent une formation pour un métier en pénurie peuvent recevoir une prime « Incitant + » ou la « prime construction » s'il s'agit d'un des métiers en pénurie du secteur de la construction. Ces deux primes non cumulables s'obtiennent en fin de formation ; elles n'induisent pas un retour à l'emploi contrairement aux mesures fédérales précédemment citées. Depuis la mise en application de la sixième Réforme d'Etat, l'ONEM ne dispose plus de données de suivi pour ce genre de mesures régionales.



11

CONCLUSION

11.1

Rappel du contexte

Dans son analyse générale des dispositifs de dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi (Votquenne, 2023), l'ONEM mettait déjà en évidence un effet bénéfique des formations couvertes par des dispenses sur la réinsertion dans l'emploi et ce, en particulier pour les formations spécifiquement dédiées à un métier en pénurie. La présente publication vient compléter la précédente en concentrant l'analyse sur la transition dispense/emploi vers cinq secteurs particulièrement touchés par différentes formes de pénurie de main-d'œuvre. Elle a pour but également d'apporter des données de qualité de sorties postérieures à la crise Covid et aux conditions très particulières qui la caractérisaient en se concentrant sur les sortants de dispense de 2021 et 2022.

Cette analyse présentait certaines difficultés liées au fait que certaines données sont manquantes comme le thème de la formation couverte par la dispense ou la confirmation qu'elle a été menée à bien. En outre, pour l'analyse des transitions vers l'emploi, l'ONEM doit se baser sur le numéro d'entreprise de l'employeur et non sur la fonction précise qu'occupe la personne engagée ; il en résulte un biais incontournable que nous avons essayé de limiter en sélectionnant des secteurs d'activité au cadre bien défini. Nous avons également tenu à mettre en relation des secteurs d'activité aux profils de travailleurs et de pénurie variés voire opposés.

La sélection répondant à ces critères intégrait :

- **Le secteur de la santé** : en pénurie quantitative grave et avec des conditions de travail difficiles, ce secteur induit pour la plupart des métiers un niveau d'études élevé et de hautes qualifications, très féminisé. 17 métiers sont concernés, plus de 10.000 emplois. 4.957 sortants de dispense ont accédé à ce secteur sur les deux années de suivi.

- **Le secteur de la construction** : pénurie quantitative et qualitative, liée essentiellement aux compétences. Le secteur engage essentiellement un public peu qualifié et masculin. 64 métiers sont concernés. 3.590 sortants de dispense ont accédé au secteur sur les deux années de suivi.

- **L'enseignement** arrive ensuite. La pénurie y est surtout quantitative. Le secteur réclame un haut degré d'études et concerne surtout des femmes. 2.852 sortants étudiés ont rejoint ce secteur.

- Dans **L'Horeca**, la pénurie de main-d'œuvre est uniquement qualitative, liée aux compétences autant qu'aux conditions de travail. Il ne réclame que peu de prérequis et concerne proportionnellement plus de non-belges que les autres secteurs. 2.577 sortants ont travaillé dans ce secteur au cours de la période de suivi.

- **Le secteur des transports terrestres** affiche l'indice de pénurie le plus élevé de l'étude, autant qualitative que quantitative. Il ne réclame toutefois pas de qualifications particulièrement élevées. Il concerne surtout des hommes. 2.215 sortants ont accédé à ce secteur au cours de la période de suivi.

En tout, la population étudiée représente environ 27% du total des sortants des dispositifs de dispense les plus importants.

11.2

Résultats de l'analyse

L'analyse secteur par secteur de la qualité des sorties a révélé une plus-value manifeste pour les sortants de dispense qui trouvent un emploi dans un des secteurs étudiés par rapport aux autres sortants ayant travaillé durant la période de suivi. Autant le nombre de jours travaillés que le taux d'emploi mois par mois (qui met en lumière la stabilité de l'emploi) sont supérieurs, parfois largement, aux moyennes observées pour l'ensemble et ce, dans quatre des cinq secteurs envisagés.

Le secteur de la santé présente les meilleurs résultats en termes de jours prestés (plus de 80% de jours travaillés en moyenne) et le secteur des transports la meilleure courbe de stabilité d'emploi (87 à 89% de personnes en emploi dans le secteur en fin de période de suivi). On notera que ces deux secteurs sont touchés par une pénurie multifactorielle essentiellement quantitative.

Le secteur de la construction présente des chiffres très favorables également mais une courbe de stabilité d'emploi un peu stagnante à partir du 5^e mois de suivi.

Les résultats du secteur de l'enseignement sont plus compliqués à analyser car y entre en ligne de compte le rythme scolaire et le fait qu'un enseignant qui n'a pas presté toute l'année scolaire repasse provisoirement sur un régime d'allocations assimilé à du chômage temporaire. Il en résulte une courbe marquée par une baisse puis un rebond en fin de période de suivi. Une analyse poussée sur deux ans dans ce cas spécifique permettrait de vérifier et sans doute de confirmer la stabilité de l'emploi pour les sortants de dispense vers ce secteur.

Enfin, le secteur Horeca fait figure d'exception : le nombre de jours prestés sur l'année de suivi y est inférieur aux moyennes et la courbe, pratiquement horizontale, de l'évolution du taux d'emploi mois par mois est en fait révélatrice d'un va-et-vient constant entre emploi et chômage pour une large part de la population concernée. Ce constat est indissociable du fait que les pénuries dans le secteur sont uniquement qualitatives : l'Horeca ne manque pas de candidats et le fait d'avoir suivi une formation (peut-être sans lien direct avec le secteur) ne préserve pas de l'instabilité générale de l'emploi dans ce secteur en particulier.

11.3

Observations transversales

L'étude révèle donc que plus la pénurie envisagée est quantitative, plus les candidats passés par une formation ont une chance de trouver un emploi pérenne et ce même lorsque la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur concerné est à la fois quantitative et qualitative. Face à une pénurie purement qualitative, le processus de formation couvert par la dispense ne pallie pas à tous les problèmes inhérents au secteur concerné. Nous avons observé l'influence de ces problèmes surtout pour le secteur de l'Horeca mais ils sont perceptibles dans une moindre mesure pour le secteur de la construction.

Outre le profil de pénurie, une autre raison à l'instabilité constatée dans ces deux secteurs est le dimensionnement de l'employeur : micro et petites entreprises y concernent plus de 80% des travailleurs. Ces entreprises de taille modeste n'ont généralement pas les actifs nécessaires pour faire face à une conjoncture défavorable. Cela se traduit par une succession de petits contrats ou de périodes d'intérim potentiellement décourageantes et dommageables sur le long terme pour les sortants de dispense.

Le niveau d'études et le degré de qualification nécessaire pour accéder à tel ou tel secteur est également un facteur important. De manière générale, les chômeurs voulant accéder aux métiers hautement spécialisés de la santé ou de l'enseignement par exemple ont besoin d'un acquis scolaire plus élevé et la durée de la formation ou des études qu'ils suivront sera plus conséquente (en moyenne un peu plus de 15 mois) mais le résultat en termes d'emploi durable sera positif dans la plupart des cas.

D'autres métiers, comme ceux de chauffeur de camion ou conducteur de bus, nécessitent une formation unique somme toute très clairement définie. Passé cette formation (d'environ 6 mois en

moyenne), l'accès au secteur des transports terrestres rencontre peu d'obstacles et conduit à terme à une grande stabilité d'emploi.

Il est probable que les métiers de l'Horeca s'abordent, eux, via des formations nettement moins spécifiques ou même qualifiantes. Le rapport entre la dispense/formation et l'accès à l'emploi s'en trouve diminué et le profil du candidat - comme celui de l'employeur - redeviennent déterminants.

Dans ces contextes variés, nous avons vu que le travail intérimaire jouait parfois un rôle majeur. Quasi absent dans les secteurs de la santé et de l'enseignement, il prend de l'importance dans les trois autres secteurs étudiés, concernant respectivement 22, 28 et 33% des sortants ayant accédés aux secteurs de la construction, de l'Horeca et des transports terrestres. Pourtant, ce n'est vraiment que dans ce dernier secteur que le travail intérimaire joue le rôle idéal d'intermédiaire entre le chômage et l'emploi de longue durée (voir la courbe idéale du graphique 9.2.III). Dans les deux autres cas, le travail intérimaire entre en alternance avec des phases d'emploi à court terme et des phases de chômage et ne fait que mettre en exergue des parcours instables aux origines probablement multiples.

Au chapitre 10.5, nous avons évoqué l'existence de mesures provisoires visant à encourager l'emploi dans les secteurs les plus touchés par les pénuries (en particulier le secteur de la santé). L'analyse a révélé que très peu de sortants de dispense avaient pu bénéficier des primes concernées malgré une éligibilité confirmée par les données. La mise en application de la mesure a semble-t-il coïncé quelque part si bien qu'elle n'a pas atteint son objectif. Indépendamment de cette mesure qui s'appliquait aux premiers mois d'emploi, des mesures régionales existent, surtout en région wallonne, qui incitent à la formation dans certains secteurs dont celui de la construction. Nous ne disposons pas de chiffres sur les résultats et effets potentiels de ces mesures sur la qualité de sorties de formation.

Enfin, il nous paraît utile de rappeler qu'actuellement, comme nous l'avons vu au chapitre 10.1, tous les dispositifs de dispense (et donc de formations) existants, axés ou non vers les métiers en pénurie, ont l'air de mener dans la pratique aux métiers en pénurie. Dans le contexte réglementaire en cours, ce phénomène n'a pas de conséquence importante.

Les réformes prévues en matière d'allocations de chômage pourraient avoir une forte incidence sur la nature des régimes examinés dans cette publication. Comme indiqué dans l'introduction, celle-ci constitue une seule approche constituée à partir de données quantitatives complètes mais détachées du faisceau très large d'arguments et d'objectifs qui concourent à la mise en œuvre d'une nouvelle politique sociale. La présente étude ne prévoit pas de donner un aperçu de la réforme prévue. La publication des résultats sur les systèmes existants peut être considérée comme intrinsèquement précieuse.



RÉFÉRENCES

1. Actiris. (2023). *Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie, en 2022*. Récupéré sur https://www.actiris.brussels/media/1gnbvg0c/2023-06-liste-fc_compressed-h-900E4A7F.pdf
2. FEDRIS. (2022, Mai). *Fiche sectorielle 2020 : Transports terrestres et transport par conduites - NACE 49*. Récupéré sur https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/FR/Statistiques/Fiches_sectorielles_2020/fiche_sectorielle_-_nace_49_-_fr_-_2022_-_afgewerkt.pdf
3. FOREM. (2023). *Découvrir les métiers en pénurie*. Récupéré sur <https://www.leforem.be/citoyens/metiers-penurie.html>
4. Galois-Faurie, I. (2013). La construction de l'engagement dans le secteur de l'intérim. *RIMHE, vol.2(8)*, pp. 71-87. Récupéré sur <https://shs.cairn.info/revue-rimhe-2013-4-page-71?lang=fr>
5. Lorent, P. (2024, septembre 9). Les "travailleurs en instabilité", ces lésés du chômage. *Le Soir*, 2.
6. McGrath, J. (2021). *Report on labour shortages and surpluses*. European Labour Authority, Bratislava. Récupéré sur <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-12/2021%20Labour%20shortages%20%20surpluses%20report.pdf>
7. Nuyts, N. (2024). *Spotlight - L'incidence des contrats de travail flexibles sur l'ouverture du droit aux allocations de chômage*. (ONEM, Éd.) Bruxelles. Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/b908307fe293efd0051b25c30e3079594e273216/2024_07_04_spotlight_incidence_travail_flexible_fr.pdf
8. ONSS. (2023). *Emploi salarié pour le troisième trimestre 2023*. Récupéré sur <https://onss.be/stats/analyse-du-marche-du-travail-estimations-rapides-de-l-emploi-salarie>
9. Segaert, M., & Votquenne, S. (2024). *Que représentent les dépenses sociales de l'ONEM pour le citoyen ?* (ONEM, Éd.) Bruxelles. Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/bd991cf846e2636d48db0ad8dec6bc48850a7d7d/2024_06_06_etude_depenses_sociales_fr_new_layout.pdf
10. Statbel. (2008). *NACE-BEL 2008*. Récupéré sur <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/nace-bel-2008>
11. VDAB. (2023, février). *Knelpuntberoepen 2023*. Récupéré sur VDAB.be: <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen2023.pdf>

-
12. Votquenne, S. (2023). *Les dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi - Analyse et perspectives*. Bruxelles. Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/b09f43c6d22e948aaaaf26e807eb703a90d13f21/2023_12_07_etude_dispenses.pdf
 13. Votquenne, S., Segaert, M., & Nuyts, N. (2025, janvier). La dispense pour le suivi d'une formation comme clé dans la lutte contre les pénuries de main-d'oeuvre ? Résultats pour le secteur de la santé. *Revue belge de sécurité sociale*, pp. 79-110.

