

# Des formations pour résoudre la pénurie de main-d'œuvre ?

## PETIT HISTORIQUE DU DISCOURS DE LA PÉNURIE

Depuis plus d'une décennie, il existe une montée en puissance des dénonciations de pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail. En Belgique, le débat sur les pénuries (ré-) apparaît à la fin des années 90 alors que le "bug de l'an 2000" se profile à l'horizon. C'est la panique générale et on craint de manquer d'informaticiens compétents pour résoudre le bug, s'il a lieu. Par ailleurs, à l'aurore du troisième millénaire, la croissance économique reprend et tout doit être fait pour qu'elle ne soit pas entravée. Mais l'embellie économique est assombrie par l'existence de pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs (construction, hôtellerie, soins de santé, enseignement), ce qui n'est pas, selon

**EN 2008, LE SECTEUR DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION DÉNOMBRAIT 14 250 POSTES VACANTS EN BELGIQUE. LA CONSTRUCTION, ELLE, ESTIMAIT, IL Y A PEU, LE NOMBRE DE POSTES EN PÉNURIE ENTRE 15 000 ET 20 000. DE MANIÈRE GÉNÉRALE, LA FEB ANNONÇAIT, EN JUIN DE CETTE ANNÉE, 73 000 EMPLOIS NON OCCUPÉS. AINSI, LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE SEMBLent S'ÉTENDRE PROGRESSIVEMENT JUSQU'À DONNER L'IMPRESSION D'UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN COMPLET DYSFONCTIONNEMENT.**

**Delphine Masset**  
Chercheuse à l'UCL

l'organisme public est accusé de ne pas assez s'"activer", les jeunes d'être trop peu motivés, les chômeurs d'être trop exigeants.

ses preuves : il met alors en place des formations pour subvenir aux postes en pénurie. Ainsi, en 2004, verra le jour, au niveau wallon et en parallèle avec le développement de pôles de compétitivité pour relancer la croissance, un programme "pénurie". Ce programme est triple. Premièrement, il vise à quantifier le nombre de pénuries au travers des bases de données du Forem. Deuxièmement, il tente de comprendre le phénomène des pénuries au travers d'une analyse des "écosystèmes" du marché du travail. Et enfin troisièmement, il ambitionne de mettre en place des formations qualifiantes ou préqualifiantes pour venir combler les métiers en pénurie.

### L'HYPOTHÈSE SOUS-JACENTE DU DÉFICIT DE QUALIFICATION

C'est parce que le Forem part de l'hypothèse d'un déficit de qualification des compétences, qu'il met en place, début 2004, lors du plan Marshall, des politiques de formation

pour résoudre le problème de pénurie. Ces déficits de compétences à l'origine des pénuries devraient être comblés par de nouveaux individus fraîchement formés.

Mais en fait, il s'avère que pour comprendre la réalité des pénuries de main-d'œuvre, il faille faire appel à des explications plus complexes que le simple écart de compétences. En effet, en 2005 et en 2006, aussi bien les recherches de l'IWEPS<sup>ⓑ</sup> que celles du DULBEA<sup>Ⓒ</sup> mettent en exergue l'existence d'une pluralité de causes au phénomène de pénurie. Si certains métiers souffrent d'un manque de main-d'œuvre, beaucoup de raisons peuvent en être l'origine : un manque de compétences techniques et/ou comportementales, une désaffection du poste de travail, une difficulté pour les employeurs d'énoncer une demande raisonnable ou encore un simple dysfonctionnement en termes d'anticipation et d'information. Or de toutes ces raisons,

**“ LA MESURE DES PÉNURIES SEMBLE AUSSI SURÉVALUÉE QUE LA QUESTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES POSTES VACANTS EST OMISE.**

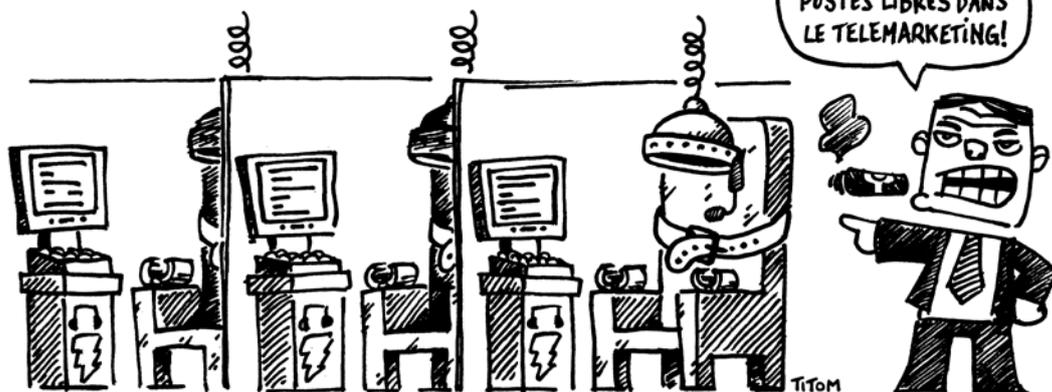
les employeurs, sans "ralentir la croissance". Des dénonciations de secteurs, largement reprises par le discours médiatique, émergent : il s'agit de souligner le caractère paradoxal des situations de pénuries conjointement à l'existence d'un haut taux de chômage<sup>Ⓐ</sup>. Indirectement, au travers de la presse,

Mais les tensions communautaires interviennent elles aussi dans le débat. La communauté flamande accuse la communauté wallonne de laisser des chômeurs vivre sur le dos de la Sécurité sociale. Face à cette critique, aussi virulente que lancinante dans le contexte belge, l'organisme public wallon veut faire

seule l'hypothèse de l'inadéquation des compétences a été retenue si l'on s'en tient à la tangibilité de son effet en termes de mise en œuvre politique. En effet, ce sont bien des formations qui ont été proposées pour résoudre le problème des pénuries. Identiquement aux perspectives des politiques européennes, la gestion du marché du travail a été conçue de manière univoque au travers de l'offre d'emploi plutôt qu'au travers des coordonnées de la demande. Les problèmes d'attractivité des métiers en tensions ou des mauvaises pratiques de recrutement des employeurs semblent avoir peu débouché, *in fine*, sur des propositions politiques fortes. Il ne s'agit pas ici de montrer du doigt l'organisme public dont l'activité dépend en partie du jeu des acteurs sociaux et des injonctions ministérielles. Les décisions publiques sont une nébuleuse dont les responsabilités sont partagées et dont la courte temporalité s'avère problématique. En ce qui concerne les pratiques de recrutement aucun consensus n'est, en fait, ressorti du jeu des acteurs sociaux, ce qui a affaibli l'organisme public, qui propose aujourd'hui, à la marge, des conseils en recrutement et en ressources humaines. Quant à la question des conditions d'emploi, il est regrettable que cette problématique n'ait pas, à l'initiative de l'acteur politique, suscité un vrai débat public. Les différentes analyses faites sur le sujet étaient pourtant loin d'occulter l'existence, pour certains secteurs, d'une médiocre qualité d'emploi. Il est dommageable que la question des pénuries n'ait trouvé résonance que dans des dispositifs ponctuels portés par l'organisme public, pressé par le temps et entretenant parfois, pour ces raisons, un trop faible dialogue avec ses partenaires.

**L'ABSENCE DE LA PRISE EN COMPTE DES COORDONNÉES DE LA DEMANDE D'EMPLOI**  
Mais quelles conséquences peut avoir cet accent mis sur la formation? En fait, ne prenant

## PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE, LES PATRONS NOUS EN PARLENT...



pas suffisamment en compte la question des conditions de travail, les politiques mises en œuvre pour résoudre les pénuries non seulement négligent la capacité des formations à être attractives mais par ailleurs, répondent à la demande d'un marché du travail de plus en plus précaire. Et c'est bien là notre propos. Selon les calculs de l'IWEPS<sup>①</sup>, les emplois en pénurie sont principalement des emplois intérimaires: mécanicien de maintenance, conducteur de transport de marchandises, opérateur des services comptables, soudeur, télévendeur. Tous libellés comme étant en pénurie, ces métiers sont à plus de 50 % des emplois en contrat intérimaire. Dans la même veine, on voit que sur la période 2006-2009, les bénéficiaires des formations "métiers en pénurie" ont 36,7 % de chances de décrocher un contrat intérimaire alors que les gens non formés, 17,5 %. Les formations pour ces métiers amènent donc davantage à l'obtention de contrats précaires. Ces mêmes gens formés n'auront par ailleurs que 20 % de chances de profiter d'un CDD alors que le groupe témoin en aura 28,6 %. Il est donc défavorable pour les individus en recherche d'une stabilité dans l'emploi de suivre les formations "métiers en pénurie". Gardons en tête cependant que pour certaines filières, les contrats précaires permettent parfois, à terme, de s'insérer dans l'emploi.

Ces chiffres vont effectivement dans le sens des analyses des

sociologues ou des économistes du travail, qui considèrent davantage le problème des pénuries au regard de l'évolution du fonctionnement du marché du travail. Selon eux, c'est le déclin des emplois manufacturiers, autrement dit, le passage du taylorisme à des logiques organisationnelles plus flexibles, qui crée l'inadéquation formation-emploi. C'est donc le changement de la qualité de l'emploi plutôt qu'un manque de capital humain qui serait la cause des pénuries de main-d'œuvre<sup>②</sup>. Cette hypothèse nous semble justifiée aux yeux d'une évolution du marché du travail qui a recours de plus en plus à la sous-traitance ou au travail intérimaire. Ces pratiques influent à la fois sur l'attractivité des métiers mais aussi sur les modes de recrutement. Or on constate que les métiers en pénurie (l'hôtellerie, la construction, les soins de santé) sont particulièrement touchés par ces nouvelles stratégies managériales.

Par ailleurs, il faut savoir que les formations ont de faibles effets en termes d'insertion sur les postes recherchés: il semblerait que seulement 40 % des demandeurs d'emploi ayant terminé ces formations aient un emploi dans les métiers visés. On peut dans ce cas s'interroger sur la réalité des situations de pénurie dénoncées par les secteurs.

Et lorsque l'on constate le zèle des politiques de l'emploi à activer les chômeurs, on comprend mieux la

relative myopie de certains acteurs du marché du travail face au nombre réel de postes en pénurie. Il est toujours bon de rappeler aux chômeurs qu'il existe bel et bien des postes vacants à remplir et qu'il ne suffit que d'un zeste de bonne volonté pour trouver un emploi.

Si pour partie, l'acteur public est conscient de ce problème, reste que dans la presse, certains continuent à scander ce qui devient aujourd'hui une vieille rengaine, ce fameux "paradoxe des pénuries de main-d'œuvre en contexte de sous-emploi".

Il ne faut pas oublier le caractère fondamentalement discursif et donc stratégique que revêtent les pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail. Si la réalité du phénomène est complexe et multiple, la mesure des pénuries semble aussi surévaluée que la question des conditions de travail des postes vacants est omise.

① Remarquons néanmoins qu'au niveau de la Wallonie, le Forem ne compte, en 2009, que 26 153 "fonctions critiques" pour 200 000 chômeurs.

② IWEPS, Van Haepelen B., *Tensions sur le marché du travail et difficultés de recrutement, Balises théoriques et méthodes d'analyse*, 2005.

③ DULBEA, Mansour J.M., R. & Plasman A., *Objectivation des pénuries sur le marché de l'emploi, Rapport final - 2e partie, Synthèse et recommandation*, 2006.

④ IWEPS, *Évaluation du plan d'actions prioritaires pour l'avenir wallon. Rapport de synthèse, Période 2006-2008, 2009*, pp. 82-83.

⑤ HANDEL M.J., *Skills Mismatch in the Labor Market, Annual Review of Sociology*, Vol. 29, (2003), pp. 135-165 (2003).