



Evaluation du Plan Marshall 2.Vert
Evaluation thématique n°9 :
Formation qualifiante dans les métiers en demande

Mars 2014

IWEPS
Route de Louvain-la-Neuve, 2
B-5001 Belgrade
Tél : 32 (0)81 468 465

Equipe de recherche

Muriel Fonder, chargée de recherche, co-auteur et responsable du projet

Mathieu Mosty, chargé de recherche, co-auteur

Pour le volet relatif au recrutement en formation, le travail a été réalisé avec la société SONECOM (sous la direction de Muriel Williquet, par Nithia Soudandira, Bernard Voz et Stéphane Jonlet, et en étroite collaboration avec Jean-François Oriante (CRIS-ULg)) au terme d'une procédure d'appel d'offres général soumise à la publicité belge. Ce partenariat a été chargé de la collecte des informations et a collaboré aux analyses avec l'équipe de recherche.

Pour le volet relatif à l'insertion professionnelle à la suite d'une formation, le travail a été réalisé avec Bernard Lejeune, chef de travaux à l'ULg et Ekaterina Tarantchenko, doctorante à l'ULg dans le cadre d'une collaboration scientifique.

Avec la contribution de Pascale Dethier, assistante administrative, d'Emmanuelle Mangon, étudiante-stagiaire et de Régine Paque, chargée de recherche.

Avec la relecture attentive de Sébastien Brunet, administrateur général.

Coordination

Martine Lefèvre, chargée de recherche, responsable du projet « programme d'évaluation du Plan Marshall 2.Vert ».

Françoise Vanderkelen, coordinatrice scientifique, responsable méthodologique du projet « programme d'évaluation du Plan Marshall 2.Vert ».

Remerciements

Nous remercions vivement les collaborateurs du FOREM qui nous ont soutenus dans cette évaluation par leur participation au Comité de Suivi du volet recrutement en formation de l'évaluation et/ou en facilitant l'accès aux données du Forem et leur compréhension. Nos remerciements s'adressent particulièrement à Christine Dagniaux (Service Clientèle de la Formation – Amont), Thierry Derycke (Directeur du développement de l'intermédiation), Sébastien Lemaître (Directeur des relations partenariales), Patrick Petit (Directeur technique Forem Formation), et Anne-Violette Michaux (anciennement Service Clientèle de la Formation). Sans pouvoir tous les citer nommément, nous remercions l'ensemble des autres collaborateurs du Forem qui ont apporté ponctuellement leur aide à cette évaluation.

Nous remercions également Chris Brijs (BCSS) pour son aide dans la formulation de notre demande de données.

Par ailleurs, nous remercions Natacha Vinckenbosch (anciennement première attachée à la cellule de la Délégation spéciale) et Alice Anbergen (première attachée à la cellule de la Délégation spéciale), qui d'une part, nous ont apporté leurs connaissances sur les dispositifs étudiés et, d'autre part, nous ont fourni des informations facilitant notre travail d'évaluation.

Nos remerciements s'adressent également aux membres du Comité transversal d'encadrement de l'évaluation du Plan Marshall 2.Vert qui ont apporté leur éclairage et avis sur nos textes.

Rétroactes

Le Plan Marshall 2.Vert, présenté par le gouvernement wallon en décembre 2009, contient une mesure qui prévoit de « mener une évaluation globale du Plan de manière indépendante »¹. Le gouvernement wallon a confié cette tâche à l'IWEPS, et cela en fonction de ses missions décrétales².

Deux étapes préliminaires ont précédé la réalisation des travaux d'évaluation proprement dits. La première a porté sur la reconstruction de la logique d'intervention du Plan Marshall 2.Vert et la seconde a consisté en l'élaboration d'un programme d'évaluation spécifique articulant évaluations thématiques et évaluation globale. Après exploitation et analyse de plusieurs sources (documents officiels, informations recueillies auprès des concepteurs du Plan, références théoriques et empiriques), l'IWEPS a donc proposé une structure hiérarchisée des objectifs poursuivis à travers les mesures prises dans le Plan Marshall 2.Vert. C'est ainsi qu'en septembre 2010, le gouvernement wallon a pris acte d'une logique d'intervention du Plan Marshall 2.Vert établie sur la base des travaux de l'IWEPS³. Cette arborescence a fourni un cadre conceptuel de référence pour l'élaboration du programme d'évaluation, tant au niveau des thèmes retenus que des questions évaluatives à propos des effets attendus des politiques menées.

Le programme d'évaluation, présenté par l'IWEPS et avalisé par le gouvernement wallon en juillet 2011, comportait treize évaluations thématiques à réaliser pour fin 2013 et une évaluation globale à réaliser pour début 2014⁴, dont une portant sur les formations qualifiantes avec un focus sur les métiers en demande.

Les travaux d'évaluation sont pris en charge par les chercheurs de l'IWEPS. Ceux-ci ont eu recours, selon les cas d'études et dans le cadre de la législation sur les marchés publics, à un accompagnement méthodologique et scientifique de leurs travaux et à des prestataires de services pour le recueil des données. Quant au suivi du processus d'évaluation, il est assuré par un Comité transversal d'encadrement, mis en place en début de processus. Ce Comité, qui regroupe une dizaine de personnes, est composé d'académiques, de représentants des partenaires sociaux et du Délégué spécial du gouvernement wallon. Il s'agit d'une instance d'accompagnement consultée à deux reprises pour chaque évaluation thématique : en début des travaux sur la base d'un rapport présentant le projet d'évaluation proposé par les chercheurs de l'IWEPS; en fin de travaux sur le rapport final d'évaluation.

En janvier et février 2014, les travaux qui font l'objet du présent rapport ont été présentés au Comité transversal d'encadrement de l'évaluation du Plan Marshall 2.Vert ; de même qu'aux membres de l'administration chargés de la gestion des mesures évaluées. Le texte qui suit prend en compte les remarques formulées et constitue le rapport final de l'évaluation thématique portant sur les formations qualifiantes avec un focus sur les métiers en demande (évaluation thématique n° 9 du programme susmentionné) remis par l'IWEPS en février 2014 au gouvernement wallon, commanditaire de l'évaluation.

¹ « Plan Marshall 2.Vert : Viser l'excellence » – mesure B.1.C. - <http://planmarshall2vert.wallonie.be>.

² Décret du 14 décembre 2003 portant création de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique

³ Voir l'article paru dans la revue Regards économiques « Comment évaluer les effets du Plan Marshall 2.Vert ? » (n°90, octobre 2011).

⁴ Les treize évaluations thématique sont les suivantes : pôles de compétitivité, programmes mobilisateurs, première alliance emploi – environnement, soutien financier aux spin-offs et autres entreprises innovantes , terrains mis à disposition du développement économique, soutien à l'investissement dans les zones franches urbaines et rurales, APE marchands, Plan langues, formation qualifiante dans les métiers en demande, identité wallonne, simplification administrative, APE non marchands et label écosystémique.

Résumé

Les pouvoirs publics wallons font face au paradoxe suivant : **l'existence de nombreuses offres d'emploi insatisfaites et un nombre important de chômeurs**. De nombreux travaux, notamment au sein du Forem, ont porté sur l'identification des métiers en demande et des causes de ces difficultés d'appariement sur le marché du travail.

Les principales sont :

- l'inadéquation entre les compétences demandées par les entreprises et les compétences portées par les demandeurs d'emploi ;
- la « mauvaise » image de certains secteurs et métiers auprès des demandeurs d'emploi ;
- l'absence de projet clair et robuste des demandeurs d'emploi ;
- les conditions de travail difficiles de certains métiers (travail à pause, physique, etc.).

Afin notamment d'agir sur les trois premières causes, le gouvernement wallon a mis en place une série d'actions qui s'inscrivent dans le Plan Marshall 2.Vert et qui relayent des mesures déjà à l'œuvre ou initiées dans le cadre du Plan Marshall 1.0. Outre des actions transversales (par exemple : l'adressage individualisé d'offres d'emplois, l'analyse des compétences des demandeurs d'emploi), le dispositif recouvre des activités qui visent spécifiquement les métiers en demande.

Parmi ces **activités**, celles qui sont **évaluées** dans le cadre de ce rapport sont :

- les formations qualifiantes;
- les actions de sensibilisation des métiers menées par les Carrefours Emploi Formation (CEFo) et
- les actions d'orientation pratique (communément appelées Essais-métiers).

La question évaluative adressée à leur propos par le gouvernement wallon est la suivante :

« Dans quelle mesure les actions du Plan Marshall 2.Vert facilitent-elles le recrutement en formation et l'insertion professionnelle ? »

La première étape du travail d'évaluation a porté sur l'analyse de la politique, du contenu des actions sous revues et sur la reconstitution de la logique d'intervention sous-jacente à ces mesures. Cela a consisté en l'identification de la situation problématique, de la priorité politique dégagée, des ressources mobilisées autour d'un choix d'activités, d'hypothèses sur les effets et les causalités, des résultats attendus (dont le recrutement en formation et l'insertion professionnelle) et des facteurs externes qui influencent la politique et ses résultats.

Les deux volets de la question portant chacun sur un des résultats attendus ont été abordés sur la base d'une méthodologie distincte ; une approche qualitative par étude de cas pour analyser la contribution des actions des CEFO et des Essais-métiers sur le recrutement en formation, et une approche quantitative économétrique pour étudier l'effet causal des formations sur l'insertion professionnelle.

Ces différents travaux ont conduit à une **série de constats** dont nous reprenons ici les principaux.

Le premier montre que, étant donné la diversité du stade d'élaboration et de concrétisation du projet professionnel des visiteurs des CEFO, ceux-ci contribuent à la concrétisation de diverses étapes pouvant mener à un recrutement en formation, mais sans que celui-ci n'ait *de facto* un caractère immédiat ou ne concerne que les métiers en demande.

Le second constat porte sur les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des séances d'informations collectives aux métiers. Ces difficultés résultent du caractère parfois contradictoire des objectifs de ces séances : d'une part, sensibiliser un nombre important de demandeurs d'emploi aux métiers, et d'autre part, délivrer une information appropriable par le demandeur d'emploi. Ces actions de sensibilisation suscitent néanmoins des amorces de projet professionnel pour des demandeurs d'emploi qui n'avaient jusque là aucun projet en tête.

Le troisième constat porte sur l'accroche, via les Essais-métiers, d'un public différent – plus jeune et plus masculin – que celui d'autres actions d'orientation. La dimension pratique et l'environnement similaire à celui des formations sont des éléments essentiels supportant ce résultat.

Le quatrième constat met en avant l'efficacité des Essais-métiers comme processus d'orientation, permettant l'élaboration d'un projet professionnel ou la consolidation d'un projet existant. Toutefois, pour certains demandeurs d'emploi disposant d'un projet clair, l'Essai-métier constitue davantage un sas d'entrée en formation, un passage obligé, pour faciliter l'accès à la formation qualifiante souhaitée.

Le cinquième constat mis en lumière par le matériau récolté est l'existence de leviers et de freins au recrutement en formation qui sont propres au système de formation lui-même : le système de reconnaissance des compétences acquises en formation est par exemple un facteur de motivation à l'engagement en formation, alors que le manque d'informations opérationnelles sur les dates d'entrée en formation ou des formations trop longues sont autant de freins.

Le sixième constat porte sur l'effet positif des formations sur l'accès à l'emploi, quels que soient le sexe ou le niveau d'études des personnes. Globalement, pour les demandeurs d'emploi de plus de 25 ans qui ont débuté un épisode de chômage en 2008 et qui ont suivi une formation, la durée médiane résiduelle de chômage est réduite d'au moins 19 semaines (par rapport à la durée obtenue en l'absence de formation).

De plus, il est intéressant de constater que les formations commencées plus tardivement dans l'épisode de chômage ont un effet relatif supérieur pour la plupart des publics : les hommes, quel que soit leur niveau de diplôme, et les femmes peu qualifiées.

Enfin, dans l'optique du Plan Marshall 2.Vert qui vise à adapter l'offre de formation qualifiante pour répondre au mieux à la demande du marché, on observe que, 18 mois après le début de leur formation, tant pour les formations qualifiantes relatives à des métiers en demande que pour les autres formations qualifiantes, la proportion des individus formés qui sont toujours au chômage est réduite d'un tiers (par rapport à ce qui serait advenu si ces mêmes individus ne s'étaient pas formés). Notons que les formations qualifiantes en demande étant en moyenne plus longues que le reste des formations qualifiantes, l'effet sur la durée médiane résiduelle de chômage est moindre que pour les autres formations qualifiantes.

A l'issue de ce travail, plusieurs **recommandations** peuvent être formulées dans la perspective d'une amélioration de la politique d'information, d'orientation et de formation des demandeurs d'emploi en vue de faciliter l'insertion professionnelle de ceux-ci et de réduire les difficultés d'appariement sur le marché de l'emploi.

Au niveau des CEFo :

- confier une mission d'information, outillée par des experts externes, et non de promotion ;
- capitaliser sur les résultats des adaptations de mise en œuvre.

Au niveau des Essais-métiers :

- renforcer l'Essai-métier comme processus d'orientation pratique et non comme sas d'entrée en formation.

Au niveau du système de formation :

- systématiser la reconnaissance des compétences acquises en formation ;
- développer le système d'informations sur les formations.

A un niveau transversal :

- développer des indicateurs individuels qui renseignent sur le stade d'élaboration du projet professionnel du demandeur d'emploi et sur son niveau de concrétisation ;
- poursuivre les travaux d'analyse des tensions et d'évaluation des actions mises en œuvre.

Table des matières

| | |
|---|----|
| Résumé..... | 4 |
| Introduction..... | 8 |
| Première partie : La politique évaluée..... | 10 |
| 1. Constats à l'origine de la politique..... | 10 |
| 2. Le contenu de la politique | 12 |
| 2.1. Emergence de la notion de métier « en demande » | 12 |
| 2.2. Des actions d'information, d'orientation et de formation..... | 14 |
| 3. Les effets attendus de la politique..... | 18 |
| 3.1. Les objectifs de la politique dans les textes de politique régionale..... | 18 |
| 3.2. Le modèle de causalité de la politique..... | 19 |
| 4. Ressources budgétaires et réalisations..... | 22 |
| 4.1 Ressources budgétaires..... | 22 |
| 4.2 Réalisations | 23 |
| Deuxième partie : Evaluation de la politique..... | 25 |
| 1. Dispositif d'évaluation..... | 25 |
| 1.1. Affinement de la question évaluative | 25 |
| 1.2. Champ..... | 29 |
| 1.3. Méthodologie..... | 30 |
| 1.4. Limites..... | 42 |
| 2. Résultats | 44 |
| 2.1. Analyse de la contribution des CEFO et des EM au recrutement en formation | 44 |
| 2.2. Effets des actions de formation sur l'insertion professionnelle..... | 58 |
| Conclusions et recommandations..... | 73 |
| 1. Conclusions | 73 |
| 2. Recommandations | 76 |
| Bibliographie | 79 |
| Annexe 1 : Analyse par métier des causes de pénurie | 82 |
| Annexe 2 : Définitions des catégories de métiers en demande..... | 88 |
| Annexe 3 : Apprentissage tout au long de la vie en Fédération Wallonie-Bruxelles..... | 91 |
| Annexe 4 : Liste des métiers en demande dans l'étude économétrique (nomenclature ROME)..... | 92 |
| Annexe 5 : Description du public des CEFO et des Essais-métiers | 93 |
| Annexe 6 : Résultats des estimations du modèle complet..... | 96 |

Liste des encadrés, tableaux, figures et graphiques

| | |
|--|----|
| Encadré 1 : Les mesures de formations qualifiantes, les actions des CEFo de promotion des métiers et les actions d'orientation pratique dans les Plans Marshall 1.0 et 2.Vert..... | 8 |
| Figure 1 : Catégories de métiers..... | 13 |
| Figure 2 : Contenu des actions qui font l'objet de l'évaluation..... | 15 |
| Encadré 2 : Actions des CEFo et principes les guidant..... | 15 |
| Tableau 1 : Synthèse des caractéristiques des actions..... | 17 |
| Tableau 2: Objectifs assignés dans le PM2.V aux actions ciblant prioritairement les métiers en demande..... | 19 |
| Figure 3 : Triangle des acteurs de la politique et modèle de causalité..... | 21 |
| Tableau 3 : Budgets alloués aux actions évaluées..... | 22 |
| Tableau 4 : Essais-métiers : objectifs et réalisations..... | 23 |
| Tableau 5 : Nombre d'heures de formation qualifiante..... | 24 |
| Figure 4 : Logique d'intervention des actions évaluées..... | 28 |
| Tableau 6 : Différentes sources d'informations utilisées..... | 33 |
| Figure 5 : Représentation synthétique de l'approche par les capacités..... | 34 |
| Figure 6 : Représentation synthétique du « Contenu » de la Motivation..... | 35 |
| Encadré 3 : Description synthétique de la modélisation..... | 37 |
| Tableau 7 : Population de l'étude selon le sexe et le niveau d'études..... | 59 |
| Tableau 8 : Effet d'une formation - par sous-population selon le sexe et le niveau d'études..... | 59 |
| Tableau 9 : Timing de réalisation de l'effet de la formation..... | 60 |
| Tableau 10 : Effet des différents types de formation..... | 61 |
| Tableau 11 : Durée et timing d'entrée des formations suivies par notre population d'étude pendant la période d'observation - selon le type de formations..... | 62 |
| Tableau 12 : Taux de survie avec et sans formation - ensemble de la population..... | 65 |
| Graphique 1 : Différence de survie - ensemble de la population..... | 65 |
| Tableau 13 : Taux de survie avec et sans formation - <i>par sexe et niveau d'éducation</i> | 67 |
| Graphiques 2 à 7 : Différence de survie - <i>par sexe et niveau d'éducation</i> | 68 |
| Tableau 14 : Taux de survie avec et sans formation – <i>par type de formation</i> | 70 |
| Graphiques 8 à 10 : Différence de survie - <i>par type de la formation</i> | 71 |
| Tableau 15 : Participation d'une cohorte de demandeurs d'emploi en 2010 aux actions CEFo..... | 93 |
| Tableau 16 : Participation d'une cohorte de demandeurs d'emploi en 2010 aux actions d'orientation..... | 95 |

Introduction

En août 2005, lors du lancement du Plan Marshall 1.0, les autorités politico-administratives ont défini⁵ et exécuté un dispositif intégré de lutte contre les pénuries de main d'oeuvre.

En 2010, le Plan Marshall 2.Vert poursuit cette initiative en l'élargissant aux métiers en demande qui, outre les métiers en pénurie, incluent⁶ les nouveaux métiers (qui exigent de nouvelles compétences), les métiers en évolution liés au développement durable et les métiers impactés rapidement en cas de relance économique.

Dans ce cadre, les pouvoirs publics mettent en place des mesures qui vont de la détection des métiers en demande (accompagné par une identification des causes éventuelles de difficultés de recrutement) à la sensibilisation des citoyens à ces métiers, en passant par l'orientation et la formation des demandeurs d'emploi dans ces métiers en demande.

Dans le cadre de l'évaluation du Plan Marshall 2.Vert, l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) a été chargé par le gouvernement wallon de répondre à la question évaluative suivante :

Dans quelle mesure les actions du Plan Marshall 2.Vert facilitent-elles le recrutement en formation et l'insertion professionnelle ?

Les actions du Plan Marshall 2.Vert évaluées dans le cadre de ce rapport sont les formations qualifiantes, les actions de sensibilisation aux métiers menées par les Carrefours Emploi Formation (CEFo) et les actions d'orientation pratique (communément appelées Essais-métiers). La question évaluative vise à estimer l'effet de ces différentes mesures dont les objectifs ont été définis de façon explicite dans les textes fondateurs du Plan Marshall 1.0 (pour les formations) et du Plan Marshall 2.Vert.

Encadré 1 : Les mesures de formation qualifiante, les actions des CEFo de promotion/sensibilisation des métiers et les actions d'orientation pratique dans les Plans Marshall 1.0 et 2.Vert

La mesure du **Plan Marshall 1.0** qui fait spécifiquement référence aux formations qualifiantes est la suivante :

- Axe V : Susciter des compétences pour l'emploi
 - mesure 5.1 : « répondre aux métiers en pénurie ».

La mesure a été reprise dans le **Plan Marshall 2.Vert** et les actions d'information des CEFo et d'orientation pratique initiées à la fin du PM1.0 y ont été intégrées sous la forme suivante :

- Axe I : Un atout à valoriser : le capital humain (et déclinaison verte des actions dans l'axe 5)

Objectif global de l'axe : « Créer des emplois et multiplier les collaborations et les synergies entre les acteurs de l'éducation et de la formation pour faire de la « formation tout au long de la vie » une réalité qui serve l'émancipation de chacun et le développement régional. »

- Mesure I.1. : « Mobiliser collectivement les acteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi ».
 - Point c : « Promouvoir et valoriser les métiers techniques et scientifiques et les filières qui y conduisent ».
 - Point d : « Améliorer et renforcer l'orientation ».
- Mesure I.3 : « Répondre aux besoins du marché, en renforçant l'offre de formation et en facilitant l'insertion des demandeurs d'emploi ».

Source : Plan Marshall 1.0 et Plan Marshall 2.Vert

Ces actions opèrent dans une stratégie plus globale des pouvoirs publics dont l'objectif est de faciliter la rencontre entre les compétences portées par les individus (demandeurs d'emploi, travailleurs, etc.) et les compétences demandées par les entreprises. Les adressages d'offres d'emploi, les partenariats avec le secteur de l'enseignement et les organisations sectorielles des employeurs ou encore l'accompagnement individualisé font partie d'un panel de

⁵ Texte du Plan Marshall 1.0, mesure 5.1 : « répondre aux métiers en pénurie ».

⁶ Source : Site internet du FOREM

mesures mises en œuvre par les pouvoirs publics pour atteindre cet objectif de réconciliation entre l'offre et la demande de travail.

Dans la première partie, nous décrivons la politique à évaluer : les constats à l'origine de son émergence, son contenu, ses effets attendus (via le modèle de causalité de la politique) et, pour clôturer, des informations sur les budgets et les réalisations de la politique afin de cerner son ampleur.

Dans la seconde partie consacrée à l'évaluation proprement dite, une première section explique la démarche mise en place pour réaliser cette évaluation en développant davantage la question évaluative et en précisant le champ et la méthodologie d'évaluation. La seconde section présente les résultats en envisageant d'une part des questions relatives aux effets des mesures sur le recrutement en formation et, d'autre part, des questions relatives aux éléments contrecarrant ou soutenant la réalisation de ces effets.

La dernière partie répond synthétiquement à la question évaluative (conclusion) et s'appuie ensuite sur ces résultats et sur les enseignements de notre démarche évaluative pour proposer certaines pistes pour le futur (recommandations).

Première partie : La politique évaluée

Dans cette première partie, nous reprenons tout d'abord les constats à l'origine de la politique. Ensuite, nous décrivons les différentes actions mises en place en insistant sur leur contenu. Dans la section suivante, nous rappelons les effets attendus de ces actions. Pour conclure cette partie, nous indiquons l'ordre de grandeur de cette politique tant en termes de ressources que de réalisations. Avant de décliner ces différents points, nous décrivons brièvement le contexte global de mise en œuvre des mesures évaluées.

Dans le cadre du Plan Marshall 1.0 (PM1.0), une politique de lutte contre les pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail a été initiée. Elle visait tout d'abord un objectif d'identification d'une part des métiers en pénurie⁷ et des causes de tension et, d'autre part, des compétences portées par les Demandeurs d'Emploi (DE). Un autre but était l'augmentation de l'offre de formation vers ces métiers. La formation permet au DE de développer des compétences demandées par les entreprises, réduisant par là la tension qui résulte de *l'inadéquation des compétences* portées par les DE et recherchées par les entreprises. D'autres sources de tension existent cependant : *l'image de certains métiers et secteurs* qui explique le manque d'attractivité des DE pour ceux-ci et en amont, pour les formations y relatives ; d'où une action initiée à la fin du PM1.0 : les actions de promotion des métiers en pénurie dans les Carrefours Emploi Formation (CEFo).

Dans le programme du Plan Marshall 2.Vert, les actions relatives à la promotion des métiers et aux formations sont pérennisées, mais s'y ajoute un volet portant sur l'orientation pratique des DE qui s'est concrétisé via le développement des Essais-métiers.

Ce sont ces trois mesures : actions de promotion dans les CEFo, actions d'orientation pratique et actions de formation dans les métiers en demande qui font l'objet de ce rapport d'évaluation. Nous insistons dès à présent sur le fait que ces actions doivent s'appréhender dans le contexte plus général des politiques d'emploi marquées ces dernières années, d'une part, par la politique d'activation du comportement de recherche d'emploi au niveau fédéral et, d'autre part, par les politiques d'accompagnement mises en œuvre au niveau régional.

1. Constats à l'origine de la politique

Les autorités politiques wallonnes et l'office wallon de la FORmation et de l'EMploi (FOREM) dressent depuis plusieurs années le **constat** suivant : **l'existence de nombreuses offres d'emploi insatisfaites sur le marché du travail**.

Ce constat est notamment⁸ étayé dans les divers travaux du Forem (rapports de détection des fonctions critiques, dans les analyses détaillées des métiers en demande, etc.) qui mettent notamment en évidence, métier par métier, le nombre de demandeurs d'emploi qui se positionnent⁹ sur un métier, le nombre d'offres d'emploi disponibles et les difficultés d'appariement (ou d'ajustement) entre l'offre et la demande d'emploi.

Ces difficultés d'appariement se heurtent à un paradoxe quantitatif : entre 2005 et 2012, le taux de chômage des 15-64 ans¹⁰ en Wallonie a été au minimum de 9,5% (données 2011) et au maximum de 11,9% (données 2005). Il y a donc coexistence d'une main d'œuvre potentielle disponible importante et d'offres d'emploi insatisfaites¹¹. Dejemeppe

⁷ La notion de « métier en pénurie » est définie à la section 2.1.

⁸ On peut encore citer les enquêtes de Manpower sur les recrutements, l'étude Mansour et al. (2006), etc.

⁹ Le positionnement métier consiste à identifier des métiers (à défaut un seul) que le demandeur d'emploi peut exercer « ici et maintenant » sur base des compétences qu'il porte effectivement (Source : FOREM, note de cadrage – Positionnement métier/projet professionnel, juillet 2008, mimeo).

¹⁰ Sources : Enquête sur les Forces de Travail (EFT).

¹¹ Van Haepelen (2001) ajoute que « ce paradoxe s'accroît encore si l'on considère que le chômage, qui représente l'absence totale de travail, ne représente qu'une partie de la réserve latente de main d'œuvre. [...] La réserve de main d'œuvre comprend, outre les demandeurs d'emploi inoccupés, certaines catégories de travailleurs considérés en sous-emploi (dont les travailleurs à temps partiel involontaires, les intérimaires, les chômeurs temporaires, les travailleurs bénéficiant d'une prépension conventionnelle à mi-temps) et certaines catégories d'inoccupés non demandeurs d'emploi (dont font partie les chômeurs âgés, les bénéficiaires de prépension à temps plein, les bénéficiaires d'interruption de carrière).

et Van der Linden (2013) déclarent à ce sujet qu'un nombre de « 25 (voire 40¹²) chômeurs par poste vacant est souvent entendu ». Ce nombre est relativisé dans un calcul propre des auteurs qui, en apportant une série de corrections (prise en compte de la part de marché du Forem comme canal de recrutement par les employeurs, intégration des offres d'emploi intérimaires, etc.), arrivent à un rapport de *1 chômeur par poste vacant*. Il y aurait donc, selon Dejemeppe et Van der Linden, (2013) « assez d'emplois vacants [...] pour que chaque personne ayant été DEI¹³ un jour en Wallonie en 2011 ait une expérience d'emploi en 2011 ». Ces auteurs indiquent cependant aussitôt : « Ceci est un indicateur global qui ne tient compte d'aucune caractéristique de l'emploi et suppose implicitement que toute offre est accessible à tout DEI ». Van Haeperen (2001) souligne également que « l'absence de pénurie de main-d'œuvre au niveau agrégé n'est pas incompatible avec la présence de pénuries sur des segments particuliers du marché du travail ». Le paradoxe de la présence simultanée d'un niveau élevé de chômage et de difficultés de recrutement peut donc notamment s'expliquer par une segmentation forte du marché du travail et l'existence de pénuries sur certains marchés plus spécifiques, liés à des métiers ou des secteurs particuliers.

Même s'ils sont fondés sur une base informationnelle non exhaustive, les baromètres des tensions réalisés de façon régulière par le Forem indiquent que ces tensions au niveau de certains métiers persistent lors des périodes de mauvaises conjonctures, ce qui accrédite l'hypothèse d'une tension structurelle (par opposition à frictionnelle¹⁴, conjoncturelle/saisonnaire) sur ces marchés.

L'étude du DULBEA (Mansour et *al.*, 2006) relative à l'objectivation des pénuries sur le marché de l'emploi établit une typologie des causes de pénurie en distinguant des causes de nature quantitative liée au secteur ou au métier, quantitative liée à la firme ou au poste et qualitative¹⁵. **L'analyse transversale aux différents secteurs proposée dans cette étude montre qu'il existe des facteurs spécifiques à certains secteurs, mais également des causes généralisées de tension** : le manque de travailleurs ayant les compétences particulières adéquates, mais également les bonnes attitudes comportementales. La mauvaise image du secteur, la pénibilité du travail ou les horaires difficiles sont également des éléments particulièrement répandus.

Le développement de formations additionnelles cherche à répondre à une des causes identifiées qu'est **l'inadéquation entre compétences demandées par les entreprises et compétences portées par les demandeurs d'emploi (CAUSE N°1)**. Notons que parmi celles-ci, il est sans doute opportun de distinguer les compétences techniques (liées à un métier) des compétences non techniques¹⁶. Le Conseil de l'Education et de Formation (CEF), dans son avis 99, pointe le rôle important de celles-ci à toutes les étapes de la vie professionnelle du travailleur et notamment lors de l'insertion.

« ...malgré une augmentation régulière du volume des formations de demandeurs d'emploi réalisées au cours des dernières années par le Forem, un nombre non négligeable de demandeurs d'emploi restaient en attente d'une formation, souvent dans des qualifications qui connaissent des tensions ou des pénuries ».

Note au Gouvernement wallon du 18/09/2008

¹² Nombre obtenu par le SPF Travail, Emploi et Concertation Sociale et qui exprime « le rapport entre d'une part la moyenne annuelle des stocks d'emploi vacants V (hors offres du secteur de l'intérim) recensés par les Services Publics régionaux de l'Emploi (SPE) à la fin de chaque mois et d'autre part le stock de demandeurs d'emploi inoccupés U au même moment » (Dejemeppe et Van der Linden, (2013), à partir de <http://www.emploi.belgique.be/moduledefault.aspx?id=21166#AutoAncher7>)

¹³ Demandeur d'Emploi Inoccupé.

¹⁴ Les tensions conjoncturelles, frictionnelles et structurelles sont également définies par Van Haeperen (2001) : « les tensions conjoncturelles sont liées aux fluctuations du niveau d'activité et d'emploi. Les tensions frictionnelles sont générées par des déficiences d'information et par certains comportements non optimaux des entreprises et des travailleurs dans le processus d'appariement. Enfin, les tensions structurelles se réfèrent, d'une part au manque de concordance entre la structure de l'offre de travail, par métier, qualification ou localisation, et la structure de demande de travail et, d'autre part à certaines rigidités des structures institutionnelles ». Dejemeppe et Van der Linden (2013) mentionnent une quatrième catégorie à cette seconde dimension : le chômage¹⁴ saisonnier. Ils le définissent comme suit : « le chômage saisonnier capte un chômage induit par les fluctuations saisonnières d'activité qui marquent notamment des secteurs tels que l'agriculture ou le tourisme ».

¹⁵ Un tableau présenté en annexe 1 récapitule les causes identifiées par le DULBEA, en les enrichissant par des informations recueillies dans des documents du Forem.

¹⁶ Les compétences non-techniques englobent les compétences méthodologiques (trouver des solutions de manière autonome, etc.), sociales (savoir collaborer avec autrui, etc.) et « contributionnelles » (savoir organiser et décider de son propre chef et être disposé à assumer des responsabilités, etc.) selon la définition de G. Bunk.

De façon concomitante, il est constaté « qu'*a contrario*, dans certains métiers en pénurie, le nombre de candidats à la formation reste insuffisant par rapport à l'offre de formation proposée »¹⁷.

Ce problème d'alimentation de certaines filières de formation a également été identifié comme une des faiblesses du plan de métiers en pénurie¹⁸. L'élément explicatif le plus mis en avant est la « **mauvaise** » **image portée par certains secteurs et métiers**¹⁹ (**CAUSE N°2**). Ce facteur qui est repris comme une des causes transversales de tension sur le marché du travail joue également plus en amont du processus d'insertion, au niveau de la formation (et même de l'enseignement).

C'est sur la base de ce constat qu'ont été intégrées à la fin du PM1.0, au sein du plan de lutte contre les pénuries, des actions de « renforcement de l'information, de la sensibilisation et de l'orientation des demandeurs d'emploi vers les offres d'emploi et de formation dans les métiers en pénurie, notamment par des séances d'information dans les CEFO, les maisons de l'emploi et les centres de formation »²⁰.

Les Essais-métiers ont été initiés au sein du Forem à la fin du PM1.0 dans une visée pédagogique. Cette disposition rentre également dans cette logique d'information et d'orientation en cherchant à « répondre à un besoin manifeste d'un grand nombre de **demandeurs d'emploi qui n'ont pas un projet professionnel clair ou robuste (CAUSE N°3)** et qui n'ont que des représentations partielles, fausses, voire inexistantes des métiers ».²¹ Les Essais-métiers sont par la suite intégrés au sein du PM2.V (mesure I.1.d « Améliorer et renforcer l'orientation »).

En conclusion, les problèmes publics auxquels la politique cherche à répondre sont les suivants :

Définition du problème public : Coexistence de nombreuses offres d'emploi insatisfaites sur le marché du travail et d'un nombre élevé de demandeurs d'emploi en raison de l'inadéquation entre compétences demandées par les entreprises et compétences portées par les demandeurs d'emploi.

Définition du problème public imbriqué : Coexistence de places de formation non utilisées dans des métiers en tension et d'un nombre élevé de demandeurs d'emploi en raison de la « mauvaise » image portée par certains secteurs et métiers et de l'absence de projet clair des demandeurs d'emploi.

2. Le contenu de la politique

Cette section s'attelle tout d'abord à retracer l'émergence de la notion de métier en demande, qui constitue le champ d'investigation privilégié par le commanditaire. Ensuite, nous décrivons les différentes actions qui font l'objet de ce rapport d'évaluation.

2.1. Emergence de la notion de métier « en demande »

Fin 2005, lors du Plan Marshall 1.0, le Forem a mis en place, un dispositif intégré de lutte contre les pénuries de main-d'œuvre qualifiée appelé « **Job Focus** ». Ce dispositif avait notamment pour objectif de détecter et objectiver les difficultés d'appariement.

Quarante **métiers dits « en pénurie »**, c'est-à-dire les métiers pour lesquels la réserve de main-d'œuvre en demande d'emploi est insuffisante au regard des besoins du marché²², ont ainsi été identifiés par le Forem pendant la période d'exécution du Plan, à savoir 2006-2009 (soit 10 métiers par an). Chaque métier a fait l'objet d'une analyse particulière portant sur les conditions de travail du métier, les opportunités d'emploi, la réserve de main d'œuvre, l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi et les possibilités de formation.

¹⁷ Note au Gouvernement Wallon du 18/09/2008.

¹⁸ Rapport final : Evaluation du Plan d'actions prioritaires : Plan Marshall. Lot 1 : « individus et compétences pour l'emploi, mars 2009, page 43 et 47.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ *Ibidem*.

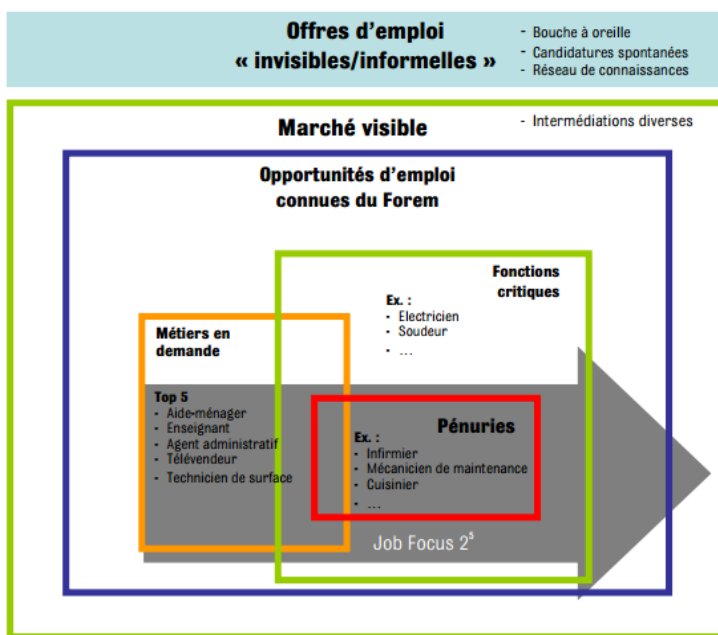
²¹ VadeMecum des Essais-métiers, Forem, p6.

²² Cf. Définition du FOREM dans le rapport fonctions critiques 2012.

En 2010, afin de répondre aux directions impulsées par le Plan Marshall 2.Vert, le dispositif « **Job Focus 2** » est lancé. Il étend son champ d'investigation et d'analyse : la liste des métiers évolue et c'est désormais une liste de **métiers en demande** qui passe à la loupe du Forem. Cette liste est composée d'une quarantaine de métiers. Elle est mise à jour annuellement, en fonction de l'évolution du marché de l'emploi. Elle couvre un spectre plus large que la liste des métiers en pénurie.

Le graphique suivant montre la façon dont les différentes catégories de métiers s'imbriquent les unes aux autres. La liste des métiers en demande comprend des fonctions critiques et des métiers en pénurie (sous-ensemble des fonctions critiques). Le Forem précise que « certains métiers de cette liste [des métiers en demande] ne sont ni critiques, ni en pénurie ; beaucoup de métiers sont simplement souvent fortement demandés – comme des métiers scientifiques et/ou techniques »²³.

Figure 1 : Catégories de métiers



Source : Forem – Rapport sur les fonctions critiques 2012

Plus spécifiquement, les métiers en demande incluent différents types de métiers²⁴ :

- (1) les métiers en pénurie ;
- (2) les nouveaux métiers (qui exigent de nouvelles compétences) ;
- (3) les métiers en évolution liés au développement durable ;
- (4) les métiers impactés rapidement en cas de relance économique.

Une précision s'impose afin de nuancer le caractère « en demande » de ces métiers : ces différents classements sont établis sur une base non exhaustive de l'offre totale des employeurs²⁵, c'est-à-dire celle pour laquelle le Forem gère les offres ou en est informé. Par conséquent, on ne peut pas généraliser les résultats tirés de l'analyse à l'ensemble des offres d'emploi « accessibles » aux demandeurs d'emploi wallons.

Ces différents types de métiers sont définis en annexe 2. Notons que le Forem précise qu'un même métier peut se retrouver dans plusieurs catégories. Par exemple, certains métiers de la construction sont à la fois liés au développement durable, exigent de nouvelles compétences et sont rapidement impactés en cas de reprise économique.

²³ Source : rapport fonction critique 2011.

²⁴ Source : Site internet du FOREM

²⁵ Selon une étude menée en 2006 par Idea Consult pour Federgon et citée par Zimmer (2012), le taux d'utilisation du FOREM comme canal de recrutement par les employeurs est de 46% en Wallonie.

2.2. Des actions d'information, d'orientation et de formation

Sur la base du constat (cf. supra) qu'il existe différentes causes à l'origine des tensions, plusieurs actions ont été définies et mises en œuvre par les autorités politico-administratives.

Pour résoudre l'inadéquation entre les compétences portées par les demandeurs d'emploi et demandées par les entreprises, des **formations qualifiantes** à destination des demandeurs d'emploi sont organisées.

L'autre cause à l'origine des tensions est liée à l'image que les demandeurs d'emploi se font des métiers techniques et scientifiques ou au manque d'orientation des demandeurs d'emploi vers ces filières. La solution apportée par les autorités politico-administratives est le développement d'actions en amont de la formation relevant de l'**information** et de l'**orientation** des demandeurs d'emploi.

L'intitulé générique et abstrait de ces actions dans le texte du Plan Marshall 2.Vert entraîne à la fois des difficultés quant à leur définition²⁶ ainsi que des confusions²⁷. Il nous a dès lors apparu utile de définir ces actions, en se basant, d'une part, sur des avis d'opérateurs de terrain qui s'ancrent sur leur expérience pratique et, d'autre part, sur des apports théoriques qui offrent une perspective plus englobante.

La **formation** se définit comme l' « ensemble des activités visant essentiellement à assurer l'acquisition des capacités pratiques, des connaissances et des attitudes requises pour occuper un emploi »²⁸. La formation **qualifiante** est selon ATLAS (Lexique administratif et juridique de la Wallonie) « une formation dont le contenu et la finalité correspondent aux descriptions contenues dans les référentiels de métiers, de qualifications ou de formations en usage ». Cette définition renvoie à une finalité d'acquisition d'un métier. La formation qualifiante fait partie de l'espace plus large de la formation professionnelle²⁹. Celle-ci est une des mesures d'apprentissage tout au long de la vie dispensée sur le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le schéma présenté en annexe 3 place la formation professionnelle parmi l'ensemble de l'offre en termes d'apprentissage tout au long de la vie.

L'**orientation**, tel que l'entend le CEF³⁰ « se décrit selon quatre modalités d'intervention (information et premier conseil, bilan sur base déclarative, bilan de compétences et construction du projet professionnel, utilisation d'outils spécifiques et de vérification) et constitue ainsi une composante essentielle de la formation tout au long de la vie »³¹.

Toujours selon le CEF, la définition de l'**information** dépend du point de vue abordé³² :

- pour la *personne en recherche*, l'information est une étape qui doit lui permettre de poser un choix en connaissant l'éventail des possibles et en le confrontant à ses représentations sociales, à ses compétences et à son projet de vie personnel, abordant ainsi la phase d'orientation ;
- pour le *professionnel de l'information*, il s'agit de mettre à la disposition de l'utilisateur une information complète et structurée qui lui permette de faire un choix en connaissance de cause, en travaillant ses représentations sociales du monde du travail, des études ou de la formation ;
- pour le *professionnel de l'orientation*, l'information est une des étapes du processus qui permet à l'utilisateur de faire un choix, et qui doit être complétée par d'autres étapes dans lesquelles il peut accompagner l'utilisateur

²⁶ A cet égard, dans le cadre du plan intégré de promotion des métiers scientifiques et techniques (une des mesures du Plan Marshall 2.Vert), une clarification de concepts a été opérée²⁶ par les acteurs de terrain afin de distinguer ce qui relève de l'orientation, de la sensibilisation, de la promotion et de l'information.

²⁷ Par exemple, les CEFO ont une mission d'information. A cet égard, le Plan Marshall 2.Vert entend « poursuivre les actions menées dans le cadre du premier Plan Marshall par les Carrefours Emploi Formation en matière de *promotion* des métiers en pénuries, en les élargissant à l'ensemble des métiers en demande [...] ». L'objectif quantitatif associé à cette action est le suivant : « 52.500 bénéficiaires d'action de *sensibilisation* [...] ». Il apparaît donc dans cette mission d'information une assimilation ou une confusion entre les notions de promotion et de sensibilisation.

²⁸ Source : Bureau international du travail. Glossaire de la formation professionnelle : termes d'usage courant. Genève : BIT, 1987. vi, 95 p., p. 29.

²⁹ Source : http://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail/formation_professionnelle/ Trois types de formations sont distingués : Les formations centrées sur l'acquisition d'une "nouvelle corde à son arc" : langues étrangères, gestion, informatique, secrétariat, spécialisation manuelle, vente. Les formations basées sur le développement personnel : prise de parole en public ou encore séminaire de recherche d'emploi. Les formations qualifiantes, qui permettent d'acquérir un nouveau métier.

³⁰ Conseil de l'éducation et de la formation.

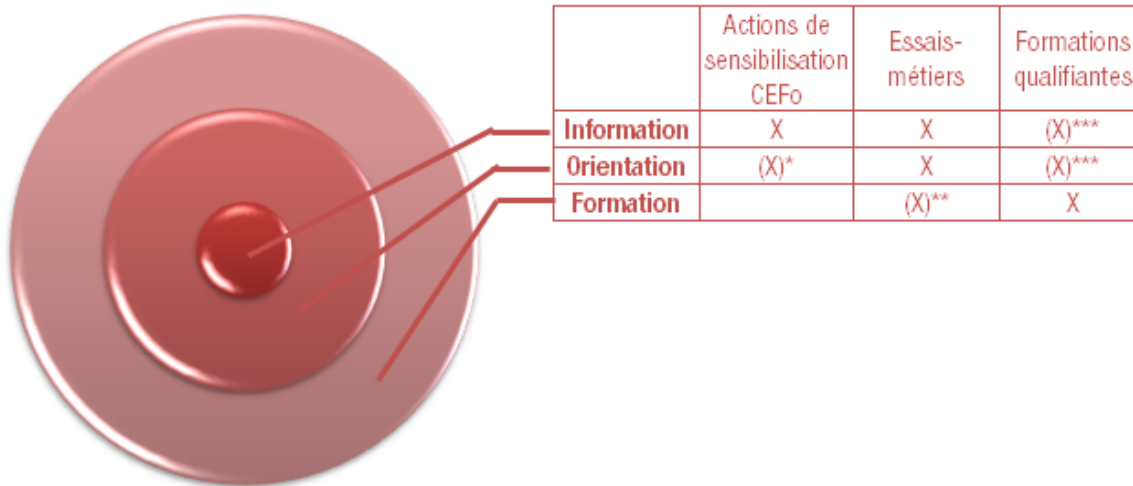
³¹ http://www.cef.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/sites/cef/upload/cef_super_editor/cef_editor/Avis/CEF_Avis_097_DI.pdf&hash=e4c6d7d0a831b7ce15e9a353f04e85eb966306eb

³² Avis n°90 du CEF – *Orientation, guidance, information...tout au long de la vie.*

dans la construction de son projet en l'aidant à faire le point sur lui-même, sur ses compétences, sur ses représentations par rapport aux métiers, études et formations, et à s'approprier l'information pertinente par rapport à son projet de vie et à son projet professionnel.

On voit apparaître ici un système en forme de poupées russes, l'information étant une des modalités de l'orientation, qui elle-même constitue une composante de la formation tout au long de la vie. Le graphique ci-dessous montre cet emboîtement et montre comment les CEFo, opérateurs Essais-métiers et opérateurs de formation se positionnent par rapport à ces actions.

Figure 2 : Contenu des actions qui font l'objet de l'évaluation



Source : IWEPS

* cf. Note en bas de page 34.

** En posant des gestes professionnels, le bénéficiaire d'un Essai-métiers développe des compétences de base du métier ; compétences nécessaires, mais sans doute pas suffisantes pour décrocher un emploi.

***Les formations qualifiantes débutent par une séance d'information. De plus, au fil de la formation, le demandeur d'emploi voit son projet professionnel (volet « orientation ») se préciser.

Les **actions de sensibilisation des CEFo**³³ financées par des budgets du Plan Marshall 2.Vert sont des séances collectives et individuelles dans les métiers en demande. Les budgets du Plan sont donc dédiés à une action particulière des CEFo et pour une famille de métiers spécifiques. Les demandeurs d'emploi sont les bénéficiaires de ces séances collectives et individuelles. Parmi eux, certains se rendent librement à ces actions³⁴, d'autres sont convoqués dans le cadre des plans d'accompagnement des chômeurs. Les séances collectives et individuelles représentent une partie des actions réalisées par les CEFo. L'encadré 2 mentionne l'intégralité des actions ainsi que les principes qui les guident.

Encadré 2 : Actions des CEFo et principes les guidant

Les *actions* dispensées dans les CEFo sont :

- L'accueil individualisé ou collectif ;
- Le soutien aux personnes dans un espace d'information en libre accès ;
- L'entretien individuel ;
- L'information collective ou individuelle ;

³³ Les CEFo sont des organismes publics institués par une Convention-cadre en 2004. Leur objectif est de contribuer à l'insertion socioprofessionnelle du public en développant des actions d'accueil, d'information et de conseil dans les cinq axes suivants : choisir son orientation, trouver une formation, trouver un emploi, créer son activité et travailler et se former à l'étranger. Les CEFo reposent sur un partenariat entre le FOREM, l'AWIPH, l'IFAPME, l'Interfédé, la MIRE et l'enseignement de promotion sociale. Les conseillers mis à disposition par les partenaires assurent les actions qui leur sont assignées dans la Convention-cadre dans le respect de principes établis dans cette même convention (Cf. Encadré 2).

³⁴ Usage du CEFo en tant qu' « Espace libre ».

- L'organisation ou la participation à des événements ;
- La structuration et la mise à disposition de l'offre ;
- L'observation, l'enregistrement et la communication d'indicateurs utiles aux missions et au fonctionnement du réseau.

Les *principes* guidant l'action du CEFo sont : guichet unique, confidentialité, écoute sans jugement, égalité, neutralité et objectivité de l'information délivrée, gratuité, liberté d'accès et de service, méthodes pédagogiques visant l'autonomie des personnes, fonctionnement en réseau.

Source : Carrefour Emploi Formation, Convention-cadre 2004

Les actions des CEFo sont envisagées comme une offre d'information *et de « premiers conseils généralistes »* au service de la personne. Le dispositif se veut accessible et à l'écoute de tous. La personne est le centre des préoccupations et on entend porter une attention particulière à son individualité. En effet, l'écoute sans jugement et l'empathie supposent que les bénéficiaires soient reçus dans la profondeur de leurs différences plutôt qu'au travers des caractéristiques sociologiques qui pourraient les rassembler en divers groupes de semblables. Enfin, sans prétendre enclencher le processus d'orientation dans sa totalité, le dispositif CEFo en est l'une des premières étapes³⁵.

Les **Essais-métiers** sont une méthode *d'orientation* basée sur la pratique et la découverte, par des demandeurs d'emploi, de trois métiers³⁶. Ils reposent essentiellement sur une mise en situation rapide de manière à ce que l'appropriation de l'information sur les métiers se fasse dans l'action en posant des gestes professionnels. Selon l'opérateur, le public cible et les modalités opérationnelles peuvent fluctuer, mais l'objectif d'offrir un processus complet d'orientation est toujours présent.

Les Essais-métiers couvrent au moins trois des quatre modalités qui forment l'orientation (tel que la définit le CEF, cf. supra) :

- l'information et premier conseil via la séance d'accueil spécifique ;
- le bilan sur base déclarative lors de l'entretien individuel qui clôture la séance d'accueil spécifique ;
- le bilan de compétences et la construction du projet professionnel pendant les trois semaines d'Essais-métiers (plus la semaine de confirmation).

La quatrième modalité, utilisation d'outils spécifiques et de vérification, est mise en œuvre lors d'un entretien de faisabilité si le demandeur d'emploi exprime une demande de formation au terme de l'essai-métiers.

Une partie importante de l'offre d'Essais-métiers est concentrée au Forem. Cependant, les EFT/OISP et l'IFAPME proposent aussi des Essais-métiers en partenariat avec le Forem. Les Essais-métiers de l'IFAPME et des EFT/OISP concernent d'autres publics que ceux qui s'inscrivent dans un Essai-métiers du Forem. Les Essais-métiers sont intégralement financés par des budgets issus du Plan Marshall 2.Vert.

Les Essais-métiers du Forem prennent la forme de session de trois semaines où chacun des trois métiers est testé pendant une semaine. Préalablement à cette mise en situation de trois semaines, une séance d'accueil spécifique à vocation informative est organisée. La gestion-évaluation est le fil rouge du processus. Le *Vade-mecum*³⁷ prévoit que les semaines pratiques soient jalonnées de moments de discussion privilégiés avec le formateur domaine³⁸, pour faire le point sur la semaine écoulée, mettre en mots l'avancement de l'*orientation*³⁹.

³⁵ A ce propos, une nouvelle Convention-cadre, datant de 2013, renforce les missions d'orientation de cet organisme qui est désormais appelé Carrefour Emploi Formation Orientation (CEFO). En 2012 déjà, 4 421 entretiens d'orientation à destination des demandeurs d'emploi ont été réalisés (Source : rapport d'activité du FOREM).

³⁶ Les métiers en demande sont particulièrement visés par les Essais-métiers mais ils ne constituent pas l'entièreté du champ des métiers « éligibles ».

³⁷ Le *Vade-mecum* est un document de travail établi par le FOREM qui balise la philosophie et le fonctionnement des essais-métiers.

³⁸ La gestion évaluation est confiée à un formateur-référent (différent du formateur technique qui apprend les gestes professionnels aux demandeurs d'emploi).

³⁹ À l'instar d'une conception de l'*orientation* déjà présente chez les conseillers CEFo, la participation-même à une session d'Essais-métiers est *a priori* considérée comme une réussite, quand elle est menée à son terme, et quelle qu'en soit l'issue :

« Les essais métiers permettent ainsi de découvrir des métiers auxquels on n'avait même pas pensé sans qu'il y ait de sanction au bout du processus (...) En effet, on peut considérer qu'un processus d'orientation est toujours une réussite ». *Vade-Mecum*.

Les **formations qualifiantes** sont des actions se déroulant essentiellement⁴⁰ dans des centres de formation ou de compétences et qui visent à développer chez les demandeurs d'emploi les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. Ces formations sont soit réalisées par des formateurs du Forem (gestion propre), soit en sous-traitance (partenariat). Elles sont pour la plupart composées de plusieurs modules⁴¹ et leur durée totale est très variable (d'une semaine à plus d'un an).

Les formations qualifiantes concernent tous les domaines de formation dispensés par Forem Formation, soit onze domaines dont construction et bois, management et commerce, gestion et secrétariat ou non marchand). Les formations qualifiantes englobent les métiers en demande, mais pas uniquement ceux-là. Elles sont financées à la fois par des crédits « classiques » du Forem et également par des crédits « additionnels » issus des budgets du Plan Marshall 2.Vert.

Le tableau 1 résume les caractéristiques principales de trois actions développées supra.

Tableau 1 : Synthèse des caractéristiques des actions

| | Public-cible |
|--|--|
| Actions de sensibilisation CEFo | Les CEFo sont par définition un « Espace libre ». Toutefois, dans le cadre du plan d'accompagnement des chômeurs, ceux-ci peuvent être convoqués à ces actions |
| Essais-métiers | Les demandeurs d'emploi, en particulier ceux accompagnés par le Forem et en priorité les jeunes et les travailleurs licenciés |
| Formation qualifiante | Les demandeurs d'emploi, travailleurs |
| | Opérateurs |
| Actions de sensibilisation CEFo | CEFo : Organisation partenariale (Forem, IFAPME, AWIPH, Interfédé, MIRE et Promotion sociale) |
| Essais-métiers | Forem, IFAPME, EFT-OISP |
| Formation qualifiante | En partie gestion propre du Forem, en partie sous-traitance ⁴² |
| | Contenu |
| Actions de sensibilisation CEFo | Information/(Orientation) |
| Essais-métiers | Information/Orientation/(Formation) |
| Formation qualifiante | Information/Orientation/Formation |
| | Métiers |
| Actions de sensibilisation CEFo | Tous les métiers (avec un focus sur les métiers en demande pour les séances d'information collectives) |
| Essais-métiers | Tous les métiers, avec une priorité aux métiers en demande |
| Formation qualifiante | Tous les métiers |

Source : IWEPS

En conclusion, les hypothèses d'intervention de la politique sont les suivantes :

⁴⁰ Il existe également des formations à distance et en centre ouvert.

⁴¹ Module: Unité mono ou pluridisciplinaire faisant partie ou s'intégrant dans un processus de formation qui peut être multi-opérateur et contribuant à la réalisation d'un projet professionnel. Le module constitue un tout à la fois indépendant et capitalisable. Le module est défini par un objectif final et une série de compétences à atteindre et à valider en fin de module (Source : Glossaire Equal Valid <http://www.febisp.be/ressource/static/files/DocBruxellesFormation/GLOSSAIRE%20EQUAL-light.pdf>).

⁴² Le recours à la sous-traitance diminue cependant : d'après des responsables du FOREM (source : entretien), « la part relative de la gestion propre augmente dans le Plan Marshall 2.Vert par rapport à la sous-traitance. Cette part relative [ndlr : la gestion propre] est plus ou moins évaluée à 70% ».

Hypothèse d'intervention : la formation qualifiante dans les métiers en demande permet au demandeur d'emploi de développer des compétences adaptées à celles recherchées sur le marché du travail.

La formulation de cette hypothèse part de la cause n°1 : inadéquation entre les compétences portées par les demandeurs d'emploi et celles demandées par les entreprises.

Hypothèses d'intervention imbriquées : les actions CEFo et Essais-métiers permettent au demandeur d'emploi, d'une part, d'être davantage réceptif aux métiers en demande (image plus réaliste de ces métiers) et de clarifier son projet professionnel, d'autre part.

La formulation de cette hypothèse part de la cause n°2 : une image partielle, fautive ou inexistante qu'a le demandeur d'emploi sur les métiers en demande et de la cause n°3 : manque de robustesse du projet professionnel du demandeur d'emploi. Ces deux éléments jouent notamment en défaveur d'une entrée en formation qualifiante.

3. Les effets attendus de la politique

L'objectif de cette section est d'appréhender les effets attendus de ces différentes actions en se basant sur le prescrit des textes de la Déclaration de Politique régionale (DPR) du 16 juillet 2009 d'une part, et du texte du Plan Marshall 2.Vert d'autre part. Pour clôturer cette section, nous retraçons le modèle de causalité de cette politique.

3.1. Les objectifs de la politique dans les textes de politique régionale

Objectifs énoncés dans les déclarations de politique régionale 2004-2009 et 2009-2014

La DPR du 20 juillet 2004 prévoyait déjà, dans son plan stratégique « développement du capital humain, des connaissances et des savoir-faire », des chantiers relatifs à l'adaptation de l'offre de formation aux réalités du marché du travail, à l'augmentation de l'offre de formation et à l'amélioration de la formation et de l'orientation. Dans ces différents chantiers se retrouvent donc tant des mesures relatives à l'orientation en ce compris l'information (« Les bons choix se font en connaissance de cause. ») qu'à la formation.

La DPR du 16 juillet 2009 reprend tout d'abord les priorités du PM2.V et notamment celle de : « La formation et l'accompagnement pour renforcer l'accès à l'emploi ». Il est ainsi visible que la politique relative au capital humain lie intimement la politique de formation et la politique d'accompagnement dans un objectif commun de **renforcer l'accès à l'emploi**.

Dans sa section « Permettre à tous d'accéder à l'emploi », la DPR cite un ensemble d'actions d'information/sensibilisation, d'orientation et de formation, mais en spécifiant davantage le type de mesures qui sont adéquates par rapport à différents publics cibles. Par exemple, concernant l'accompagnement du public des jeunes demandeurs d'emploi, les actions de formation ne viennent qu'en complément, l'acquisition d'une première expérience professionnelle étant l'objectif prioritaire (« L'insertion dans l'emploi et la réussite d'une première expérience professionnelle seront prioritairement visées. ... Complémentairement, les démarches de formation ... »). Par contre, pour les travailleurs touchés par la crise économique, les actions de formation sont mises en avant : « Le temps passé au chômage doit être mis à profit pour de la formation, et permettre les transitions et reconversions professionnelles ».

Enfin, dans sa section « Miser sur les talents », il est fait mention de la volonté d' :

- Investir dans l'orientation et l'information sur les métiers : « Une information de qualité sur les métiers et une orientation réfléchie de carrière et d'études sont des conditions essentielles pour **permettre aux jeunes de faire le choix d'une trajectoire professionnelle correspondant à leurs aspirations** ainsi que pour donner à chacun les outils **permettant de faire le choix d'une filière menant à l'emploi**. »

- Investir dans les métiers d'avenir. La sous-section relative aux métiers en pénurie indique dans son intitulé même qu'il s'agit de « **lutter contre les pénuries de main-d'œuvre qualifiée** ».

Objectifs énoncés dans les Plans Marshall

Il est important, pour une bonne compréhension, de souligner le changement de logique d'intervention entre le Plan Marshall 1.0 et le Plan Marshall 2.Vert relativement à la politique des métiers en pénurie (en demande dans le Plan Marshall 2.Vert). Dans le Plan Marshall 1.0, toute une série d'actions était rassemblée dans une seule mesure, « Répondre aux métiers en pénurie », de l'axe 5 « Susciter des compétences pour l'emploi ». En schématisant, il apparaît que, dans le Plan Marshall 2.Vert, la logique d'intervention se base, non plus sur une cible en termes de métiers, mais se structure selon le contenu des actions relatives aux métiers: promotion/information, orientation et formation. Une exception toutefois, les actions qui portent sur les métiers relatifs aux Alliances emploi-environnement, sont toutes rassemblées dans une seule mesure « créer les conditions optimales pour le développement d'une offre de qualité », de l'axe 5 « Une stratégie à déployer : les Alliances emploi-environnement ».

Le tableau 2, limité aux seules actions qui ciblent prioritairement les métiers en demande, illustre cette constatation.

Tableau 2: Objectifs assignés dans le PM2.V aux actions ciblant prioritairement les métiers en demande

| Axes du PM2.V | Mesures | Sous-mesures | Actions |
|---|---|---|--|
| Axe 1: Un atout à valoriser: le capital humain | Mobiliser collectivement les acteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi | Promouvoir et valoriser les métiers techniques et scientifiques et les filières qui y conduisent | Poursuivre les actions menées par les carrefours emploi-formation dans les métiers en pénuries, en les élargissant à l'ensemble des métiers en demande dont ceux liés aux politiques de développement durable |
| | | Améliorer et renforcer l'orientation | Développer des actions d'orientation pratiques en lien avec le monde du travail (cible : métiers en demande ou en lien avec les politiques de développement durable - pour demandeurs d'emploi, en priorité les jeunes et les travailleurs licenciés) |
| | Répondre aux besoins du marché, en renforçant l'offre de formation et en facilitant l'insertion des demandeurs d'emploi | Identifier les besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises, adapter l'offre de formation qualifiante et pré qualifiante en conséquence et renforcer l'accès à l'emploi (Poursuivre le plan pénuries en l'élargissant aux métiers en demande et à ceux liés au développement durable) | Adapter l' offre de formation pré qualifiante et qualifiante des opérateurs publics, privés et sectoriels |
| Axe 5 : Une stratégie d'avenir à déployer: les Alliances emploi-environnement | Créer les conditions optimales pour le développement d'une offre de qualité | Mettre en œuvre des actions de formation aux métiers des Alliances Emploi Environnement conjointement avec celles relatives aux autres Alliances et métiers verts | Inclure le plan de développement des compétences au plan global relatif à la formation (<i>axe 1</i>) (attention particulière aux nouvelles compétences demandées et aux innovations dans les contenus et dispositifs des formations liées aux nouvelles compétences et aux nouveaux métiers). Ce plan comprendra pour les métiers des Alliances Emploi-Environnement et autres métiers verts : Partim 2-3-7 2) La promotion des métiers concernés ci-dessus, 3) Le développement d'une offre d'orientation et en particulier d'essais-métiers 7) Des actions de formation qualifiante mises en œuvre par le FOREM et/ou ses partenaires et sous-traitants |

Source : Texte du Plan Marshall 2.Vert

3.2. Le modèle de causalité de la politique

« On peut considérer une politique comme une construction théorique, au sens où elle implique une représentation *a priori* des mesures mises en œuvre, du comportement des acteurs, de l'enchaînement des mécanismes d'action et des effets produits sur la société »⁴³. C'est cette représentation qui est testée, mise à l'épreuve au travers de la présente évaluation; et ce afin d'en vérifier la validité.

⁴³ Perret B. (1997), « Les enjeux épistémologiques de l'évaluation », in : Conseil Scientifique de l'Evaluation (1997), L'évaluation en développement. Paris : La Documentation française : p. 283-312.

Cette représentation - appelé également modèle de causalité par Knoepfel *et al* (1998) - peut prendre la forme d'un triangle des acteurs. Celui-ci identifie l'ensemble des acteurs et les classe en quatre grandes catégories⁴⁴ (qui sont reprises à la Figure 3 ci-après) :

- les **autorités politico-administratives** (acteurs publics) qui conçoivent et mettent en œuvre la politique ;
- les **groupes cibles** dont on souhaite que les décisions et activités soient modifiées par l'intervention publique ;
- les **bénéficiaires finaux** qui sont les personnes ou entités qui vont bénéficier de façon plus ou moins directe du changement de comportement des groupes cibles ;
- les **groupes tiers**, c'est-à-dire des personnes ou des organisations qui les représentent qui ne sont pas directement visées par la politique, mais dont la situation va être altérée de façon permanente, les « **tiers lésés** » de façon négative et les « **tiers bénéficiaires** »⁴⁵ de façon positive.

La **définition du problème public** fait le lien entre les bénéficiaires finaux et les autorités politico-administratives.

De façon plus synthétique que ci-avant, il peut se formuler de la manière suivante : « L'inadéquation des compétences portées par le DE par rapport à celles demandées par les entreprises entraîne des difficultés d'appariement sur le marché du travail », ce qui identifie *de facto* tant les employeurs que les demandeurs d'emploi comme bénéficiaires finaux de la politique vu qu'ils vont chacun tirer profit d'un meilleur appariement sur le marché du travail.

L'hypothèse d'intervention fait le lien entre les autorités politico-administratives et les groupes cibles. Elle peut se formuler de la façon suivante : « Si la Région wallonne offre davantage de formations relatives aux métiers en demande et si la RW met également en place des actions de sensibilisation et d'orientation pratique, les DE se formeront davantage dans ces métiers. »

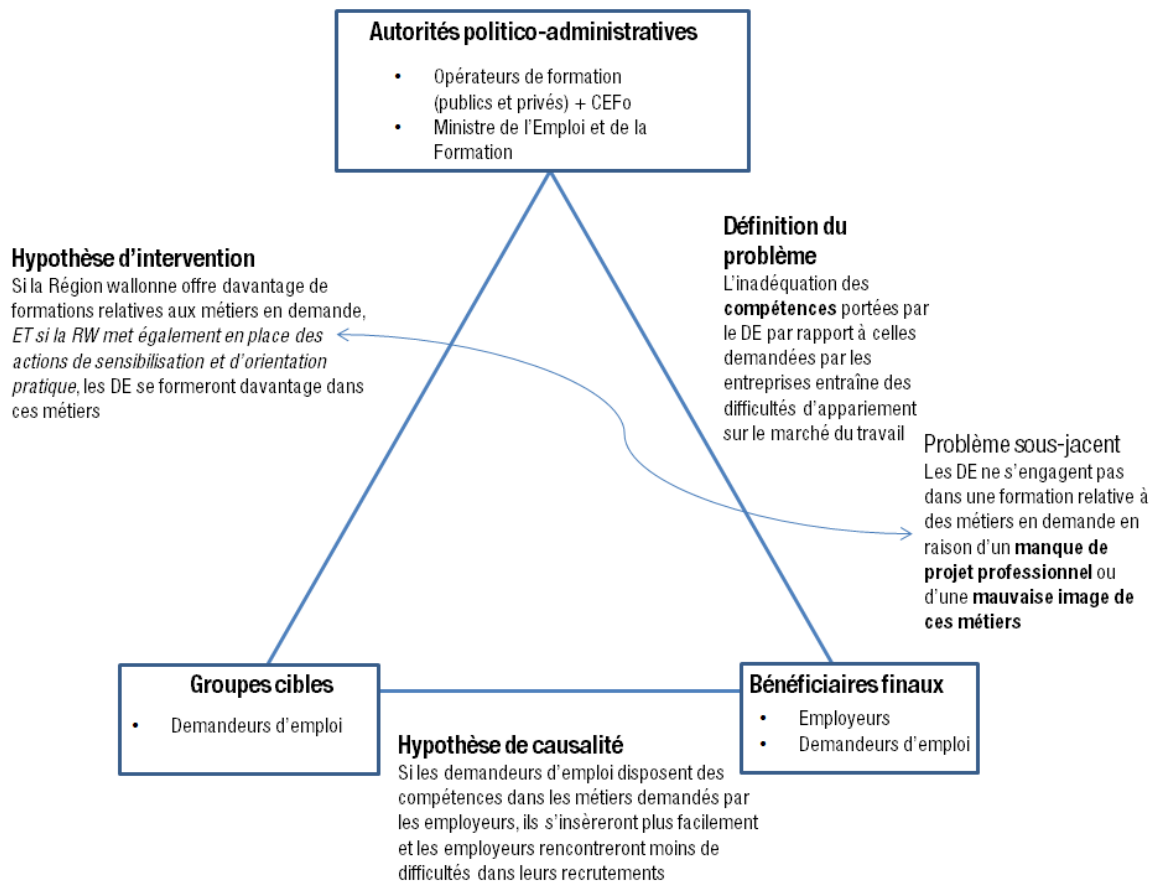
Rappelons que les actions CEFo et les Essais-métiers permettent au demandeur d'emploi, d'une part, d'être davantage réceptif aux métiers en demande (image plus réaliste de ces métiers), et d'autre part, de clarifier son projet professionnel. L'hypothèse sous-jacente est que ces deux éléments contribuent à l'engagement en formation.

L'hypothèse causale fait quant à elle le lien entre les groupes cibles et les bénéficiaires finaux. Elle peut être énoncée en ces termes : « Si les demandeurs d'emploi disposent des compétences dans les métiers demandés par les employeurs, ils s'inséreront plus facilement et les employeurs rencontreront moins de difficultés dans leurs recrutements ».

⁴⁴ La détermination de la classe dans laquelle doivent être versés les différents acteurs se base en fait sur la définition du problème public, l'hypothèse d'intervention et l'hypothèse causale. Cette méthode permet de lever des incertitudes lorsqu'une même personne ou entité pourrait être incorporée dans différentes catégories.

⁴⁵ Dans la terminologie de Knoepfel *et al.*, les tiers bénéficiaires sont nommés les tiers profiteurs.

Figure 3 : Triangle des acteurs de la politique et modèle de causalité



Les lignes de force de la politique sont ainsi tracées. Avant de clôturer cette première partie, nous présentons dans la prochaine section quelques indicateurs relatifs aux ressources financières et aux réalisations pour donner une idée de l'ordre de grandeur des actions évaluées.

4. Ressources budgétaires et réalisations

Cette section a pour objet de donner une idée de l'ordre de grandeur des mesures évaluées et des ressources qui y sont allouées.

Les informations de cette section sont principalement issues du texte du Plan Marshall 2.Vert ainsi que du suivi budgétaire et du rapport de suivi réalisés en mars 2013 par la Délégation spéciale. Des documents administratifs et des entretiens auprès des autorités politico-administratives ont également servi de bases informationnelles pour compléter cette section.

4.1 Ressources budgétaires

A l'image de la structuration du Plan Marshall 2.Vert, les budgets sont déclinés selon leur caractère « vert » ou « non vert »⁴⁶. Le tableau 3 présente la répartition des budgets des actions qui font l'objet de cette évaluation.

Tableau 3 : Budgets alloués aux actions évaluées

| | Budget total engagé pour la période 2010-2014 (euros) | Budget pour les actions « non vertes » (euros) | Budget pour les actions « vertes » (euros) |
|---|---|--|--|
| Actions de sensibilisation des CEFo | 6 375 000 | 5 418 750 | 956 250 |
| Essais-métiers | 20 165 000 | 17 140 250 | 3 024 750 |
| Formation qualifiante et préqualifiante ⁴⁷ | 60 208 925 | 26 822 675 | 33 386 250 |
| Total | 86 748 925 | 49 381 675 | 37 367 250 |

Source : Plan Marshall 2.Vert et Rapport de suivi du Délégué Spécial (mars 2013)

Les crédits du Plan Marshall 2.Vert octroyés au **CEFo** sont exclusivement destinés à financer les actions d'information (également appelées « actions de sensibilisation ») collectives ou individuelles en lien avec les métiers en demande. Les consommations sont liées au financement des ressources humaines chargées de mettre en œuvre ces actions. Ces budgets représentent 11% des ressources globales du dispositif CEFo (sans les frais de fonctionnement), soit environ 20 équivalents temps plein. Entre 2010 et 2012, 3 190 282 euros ont été consommés par les CEFo, soit 50% du total des montants engagés pour la période du Plan Marshall 2.Vert (2010-2014)⁴⁸.

Concernant les **Essais-métiers** des demandeurs d'emploi, ils sont intégralement financés par des crédits du Plan Marshall 2.Vert. Ceux-ci sont destinés à financer les ressources humaines du Forem pour la mise en œuvre des Essais-métiers. Dans une moindre mesure, ils sont dédiés au financement des conventions entre le Forem et des opérateurs tels que les EFT/OISP⁴⁹ d'une part et des ressources humaines de l'IFAPME d'autre part ; opérateurs également actifs dans la mise en œuvre des Essais-métiers⁵⁰. Entre 2010 et 2012, tous opérateurs confondus, les consommations budgétaires se sont élevées à 23%⁵¹ du total pour la période 2010-2014⁵².

⁴⁶ Les déclinaisons « vertes » et « non vertes » des actions ont été définies dans les Comités Opérationnels de Suivi (CSO) traitant des actions mentionnées ci-dessous. En résumé, sont définies comme « vertes » : pour les actions du CEFo, celles concernant un métier qui mobilise un minimum de 40% de compétences vertes ; pour les Essais-métiers, ceux qui contiennent au moins un métier « vert » (c'est-à-dire un métier qui mobilise un minimum de 40% de compétences vertes). Une large majorité d'Essais-métiers sont verts puisqu'il suffit qu'un métier sur trois soit vert pour que l'ensemble soit vert ; pour les formations qualifiantes, c'est un pourcentage de vert qui est défini. Ce pourcentage est défini en fonction du nombre de compétences vertes qui sont mobilisées dans la formation.

⁴⁷ Les tableaux de suivi budgétaire du Délégué spécial groupent les formations qualifiantes et préqualifiantes « non vertes » sur un seul budget.

⁴⁸ Cette proportion est à interpréter avec précaution. En effet, considérant les contingences habituelles afférentes aux opérations budgétaires et comptables de fin d'année, le solde de la subvention 2012 n'a pu être ordonnancé sur les crédits 2012.

⁴⁹ L'appel à projets aux EFT/OISP ayant été lancé en juillet 2011, la mise en œuvre des projets a démarré mi-décembre 2011 et pour la plupart, début 2012.

⁵⁰ Les Essais-métiers inclus dans le champ de l'évaluation sont ceux mis en œuvre au FOREM.

⁵¹ Ibidem note en bas de page 48.

Enfin, les **formations qualifiantes** sont mises en œuvre soit via des financements ordinaires soit via des budgets additionnels du Plan Marshall 2.Vert⁵³ :

- Pour les *formations qualifiantes* « non vertes », les crédits du Plan Marshall 2.Vert sont destinés au financement des ressources humaines du Forem ainsi qu'au financement des « frais stagiaires » pour les demandeurs d'emploi en formation. Notons que, considérant l'enveloppe globale 2010-2014 affectée à l'action (26 822 175 euros), le taux d'exécution budgétaire courant 2012 s'élève à 47% (Source : indicateur de la Délégation spéciale datant de juillet 2013) ;
- Concernant les *formations qualifiantes* « vertes », des informations spécifiques sont disponibles : courant 2012, 44% du budget total engagé pour la période 2010-2014 a été consommé (Source : indicateur de la Délégation spéciale datant de juillet 2013).

4.2 Réalisations

Au niveau des **actions de sensibilisation des CEFo**, l'objectif du Plan Marshall 2.Vert est de sensibiliser 52 500 bénéficiaires sur une période de 5 années (2010-2014), soit une moyenne par année de 10 500 bénéficiaires d'actions collectives ou individuelles dans les métiers en demande. Fin 2012, 55 772 bénéficiaires d'actions de sensibilisation sont comptabilisés. Les objectifs sont d'ores et déjà dépassés.

A titre de comparaison par rapport au volume d'activités global des CEFo (Orientation, emploi, formation, création d'activité), pour l'année 2012, 72 505 bénéficiaires ont été comptabilisés, contre 19 144 bénéficiaires d'actions de sensibilisation dans le cadre du Plan Marshall 2.Vert. Notons que les indicateurs de réalisations des CEFo (monitoring CEFo) ne distinguent pas les actions de sensibilisation des autres. Les actions collectives dans le cadre du Plan Marshall 2.Vert couvrent environ 15% de l'ensemble des activités collectives des CEFo et mobilisent un quart des participants ; tandis que les actions individuelles menées dans le cadre du Plan représentent un peu moins de 10% de l'ensemble des actions individuelles du CEFo.

Concernant les **Essais-métiers**, le Plan Marshall 2.Vert prévoit d'en réaliser 11 600 à l'échéance 2014. Fin 2012, les réalisations se présentaient comme suit:

Tableau 4 : Essais-métiers : objectifs et réalisations

| | | Objectif | Réalisé |
|-----------|----------|----------|---------|
| 2010 | FOREM | 800 | 858 |
| 2011 | FOREM | 800 | 1184 |
| | IFAPME | 200 | 78 |
| | EFT/OISP | 320 | 0 |
| 2012 | FOREM | 800 | 1253 |
| | IFAPME | 200 | 68 |
| | EFT/OISP | 368 | 316 |
| 2010-2014 | TOTAL | 11 600 | 3 757 |

Source : Rapport de suivi du Délégué Spécial (mars 2013)

Le Forem a largement atteint les objectifs qui lui étaient assignés en termes de réalisations. Concernant les autres opérateurs d'essais-métiers que sont l'IFAPME et les EFT/OISP, un démarrage plus lent (au niveau du Forem, la mise en œuvre des essais-métiers est préalable au Plan Marshall 2.Vert) explique un niveau moindre de la réalisation des objectifs.

⁵² Ce taux s'explique par la combinaison de plusieurs facteurs : la libération limitée des crédits dévolus à cette action les deux premières années de mise œuvre ; la non atteinte des objectifs par l'IFAPME et le décalage temporel dans la consommation relative aux conventions EFT/OISP.

⁵³ Les chiffres présentés ci-dessous sont issus des budgets du Plan Marshall 2.Vert.

Enfin, les objectifs fixés par le Plan Marshall 2.Vert pour les **formations qualifiantes** est la dispense de 3 024 025 heures *additionnelles*⁵⁴ de formation sur la période 2010-2014. Les objectifs par année sont constants : 604 805 heures de formation additionnelles par an. S'agissant de formations « additionnelles », les réalisations sont calculées sur la base d'une comparaison avec la situation de 2005, antérieure au PM1.0.

Fin 2012, après trois années de mise en œuvre sur cinq, 2 381 180 heures additionnelles de formations ont été dispensées, soit 79% de l'objectif sur la période 2010-2014. Pour l'année 2012 en particulier, 1 018 706 heures de formations additionnelles ont été données.

Tableau 5 : Nombre d'heures de formation qualifiante

| Année(s) | Réalisé (Crédits classiques + Marshall) | Réalisé additionnel | Objectif (pour l'additionnel) |
|-----------|--|------------------------|----------------------------------|
| 2010 | 7 541 850 | 767 190 | 604 805 |
| 2011 | 7 520 142 | 595 284 | 604 805 |
| 2012 | 8 010 904 | 423 857 | 604 805 |
| 2010-2014 | 23 072 896 | 2 381 180 | 3 024 025 |

Source : Délégué Spécial, rapport de suivi (mars 2013)

Par rapport à 2005, le nombre d'heures de formation réalisées augmente de 24% en 2011. En termes de personnes formées, une augmentation de 20% est à noter sur cette même période.

⁵⁴ Les formations qualifiantes financées par le Plan Marshall 2.Vert viennent en complément aux formations financées via le budget ordinaire du FOREM. Pour les années 2010 à 2012, au niveau des réalisations, les formations additionnelles représentent près de 10% de l'ensemble des formations qualifiantes du FOREM.

Deuxième partie : Evaluation de la politique

Dans cette deuxième partie, nous allons dans une première section décrire le dispositif d'évaluation mis en place et dans une seconde section, présenter les résultats de nos analyses.

1. Dispositif d'évaluation

Dans un premier temps, au vu de l'addition de différentes mesures afin de faciliter l'insertion professionnelle et de lutter contre les pénuries dans certains métiers, nous avons analysé les différentes évolutions qu'a connu la politique.

Nous nous sommes appuyés pour ce faire sur :

- Les textes du PM1.0 et du PM2.V ;
- Les notes au gouvernement wallon dans le cadre du suivi du Plan Marshall 1.0 et 2.Vert ;
- La Convention-cadre des CEFo du 15 avril 2004 ;
- Des entretiens avec divers responsables et agents du Forem, les partenaires sociaux, des représentants du cabinet de l'emploi et de la formation ainsi que de la cellule de suivi du Délégué spécial.

Cela nous a permis de retracer les modèles de causalité de la politique tels que présentés dans la première partie de ce rapport (section 3.2.). Cette analyse nous a permis de reconstruire la logique d'intervention de la politique en englobant les différentes mesures et à la suite, de décliner les deux volets de la question initiale en sous-questions évaluatives (cf. section 1.1.), allant de la conception de la politique à ses différents effets, ceux-ci tenant mieux compte de la diversité des objectifs poursuivis.

Nous avons ensuite repéré les différentes sources d'informations qualitatives et quantitatives. En fonction des ressources disponibles pour mener cette évaluation et des éléments d'informations déjà en notre possession, nous en avons enfin délimité plus précisément son champ (cf. section 1.2.) et adopté les méthodologies appropriées (cf. Section 1.3.). Les limites de ce travail sont ensuite explicitées (cf. section 1.4.).

1.1. Affinement de la question évaluative

Pour rappel, la question évaluative posée est la suivante : *Dans quelle mesure les actions du Plan Marshall 2.Vert facilitent-elles le recrutement en formation et l'insertion professionnelle ?*

Si l'effet final escompté porte sur l'insertion des demandeurs d'emploi et *in fine* sur la diminution des difficultés de recrutement des entreprises, les différentes mesures n'interviennent pas aux mêmes étapes du processus d'insertion professionnelle : les mesures d'information et d'orientation favorisant le recrutement en formation et les mesures de formation facilitant l'insertion professionnelle.

Par conséquent, l'évaluation a été subdivisée dès le départ en deux volets distincts :

- **Volet 1 : Dans quelle mesure les actions des CEFo de promotion des métiers et les actions d'orientation pratique ont-elles facilité le recrutement en formation?**⁵⁵

Ce volet sera essentiellement examiné selon une approche qualitative des mécanismes à l'œuvre au niveau des Carrefours Emploi Formation et des Essais-métiers. L'objectif est de déterminer *in fine* la contribution des actions au recrutement en formation.

⁵⁵ Ce volet de l'évaluation répond à la demande, notamment exprimée lors de nos entretiens exploratoires, d'analyser le processus de recrutement dans les filières de formation métiers en demande et d'évaluer dans quelle mesure les actions menées par les CEFo d'une part et les Essais-métiers d'autre part, facilitent l'entrée en formation du public demandeur d'emploi.

- **Volet 2 : Dans quelle mesure les actions de formation et en particulier, les formations qualifiantes dans les métiers en demande, facilitent-elles l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi?**

Ce volet sera essentiellement examiné selon une approche quantitative économétrique. L'objectif est de déterminer *in fine* la causalité des formations qualifiantes dans les métiers en demande sur l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

1.1.1. Logique d'intervention

Afin de mettre en lumière l'enchaînement des liens causaux entre la mise en œuvre des mesures considérées et les résultats attendus sur leurs bénéficiaires, nous avons retracé le modèle d'intervention⁵⁶ de ces mesures en nous appuyant sur l'analyse de la politique présentée dans la première partie de ce rapport.

Cette sorte de carte mentale de l'intervention, représentée à la figure 4 ci-après, reprend :

- la **situation** problématique identifiée et la **priorité** qui reflète les causes diagnostiquées et le choix politique posé ;
- les **ressources** qui vont être mobilisées pour réaliser les **activités** conçues pour influencer le comportement du groupe cible (**qui ?**) de l'intervention ;
- les **hypothèses** qui traduisent les appréciations sur la situation et sur façon dont l'intervention va opérer ;
- les **résultats**⁵⁷ qui s'étendent sur un continuum temporel;
- les **facteurs externes** qui influencent la politique, mais qui sont également impactés par celle-ci.

Nous souhaitons attirer l'attention du lecteur sur quelques points spécifiques de cette représentation afin d'en faciliter la lecture.

La flèche à gauche reprend synthétiquement la définition du problème public et l'hypothèse causale envisagée dans le modèle de causalité de la politique (cf. première partie - section 3.2). Nous avons pris conjointement le problème d'un nombre élevé de chômeurs et celui de difficultés de recrutement des entreprises. Le diagnostic qui sous-tend la mise en place de la politique est celui d'une inadéquation des compétences portées par les demandeurs d'emploi et celles demandées par les entreprises. Comme nous l'avons déjà souligné précédemment, un second diagnostic est sous-jacent et porte sur un déficit d'image des métiers techniques et scientifiques et l'absence de projet clair chez certains demandeurs d'emploi.

Les **ressources** mobilisées (1^{re} colonne de la figure 4) montrent, d'une part, qu'il s'agit d'une politique financée sur la base d'un budget « emploi-formation » et, d'autre part, que les principaux organismes en charge de sa mise en œuvre sont le Forem et les CEFo⁵⁸.

Les **activités** (2^e colonne) indiquent le contenu de l'intervention évaluée et regroupent donc les actions de sensibilisation des CEFo, les actions d'orientation pratique que sont les Essais-métiers et les formations (avec un focus sur les formations qualifiantes dans les métiers en demande).

Les différentes boîtes sous le « **Qui ?** » (3^e colonne) reprennent les groupes ciblés par les différentes mesures. Toutes les actions analysées ciblent le public des demandeurs d'emploi, mais certaines actions ont un public plus large à l'image par exemple des actions mises en œuvre par les CEFo qui touchent tout public intéressé.

⁵⁶ La conception de cette logique d'intervention, en particulier pour ses éléments constitutifs et sa forme graphique, s'appuie sur University of Wisconsin Extension (2003). Notons qu'un modèle logique d'une politique publique n'est pas unique et qu'il prend notamment différentes formes selon l'objectif poursuivi. Dans le cas présent, il s'agit essentiellement de communiquer sur le contenu et les objectifs de l'intervention.

⁵⁷ Dans le cas présent, seuls les résultats attendus sont mentionnés.

⁵⁸ L'IFAPME, ainsi que les EFT et OISP participent également à la mise en œuvre d'Essais-métiers et de certaines formations mais ces actions ne relèvent pas du champ de ce travail d'évaluation (cf. section 1.2.)

Les différents cadres qui figurent sous les « **Résultats** » représentent les différents stades de résultats qui ont été distingués :

1. Les résultats immédiats attendus sont indiqués dans les cadres rouges. Il s'agit, selon les différentes actions : de la réceptivité accrue aux informations relatives aux métiers en demande, de l'amélioration de l'identification du projet⁵⁹ professionnel et du développement des compétences.
2. Les résultats attendus à plus ou moins long terme au niveau des individus que sont, pour les actions de sensibilisation et d'orientation, le recrutement en formation, et pour les formations, l'insertion professionnelle.
3. Le résultat attendu à plus ou moins long terme au niveau du marché des entreprises et du marché du travail : la diminution des tensions sur le marché du travail.

Les différentes flèches rouges indiquent l'interdépendance entre les différents résultats. Notons par exemple que la réceptivité aux informations relatives aux métiers en demande a une influence sur l'amélioration du projet professionnel vu que l'information est partie intégrante du processus d'orientation. Nous attirons également l'attention sur la flèche en pointillé qui lie le recrutement en formation à l'insertion à l'emploi et qui indique qu'un passage en formation peut avoir un effet sur l'insertion par le signal⁶⁰ donné aux employeurs et/ou grâce au réseau de personnes rencontrées lors de la formation.

Enfin, l'atteinte des résultats ne dépend pas des seules activités considérées, de nombreux facteurs externes influencent les effets obtenus (voir la double boîte, dans le coin inférieur droit de la figure), qu'ils soient ou non sous le contrôle direct des autorités politico-administratives.

Nous en avons relevé certains lorsque nous avons décrit l'ensemble de la politique wallonne. Les actions d'analyse des compétences portées et demandées et celles de mise en relation de l'offre et de la demande, bien qu'affectant l'atteinte des résultats, ne sont pas analysées au sens strict, car elles seront évaluées dans le cadre plus large de l'évaluation de l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi⁶¹.

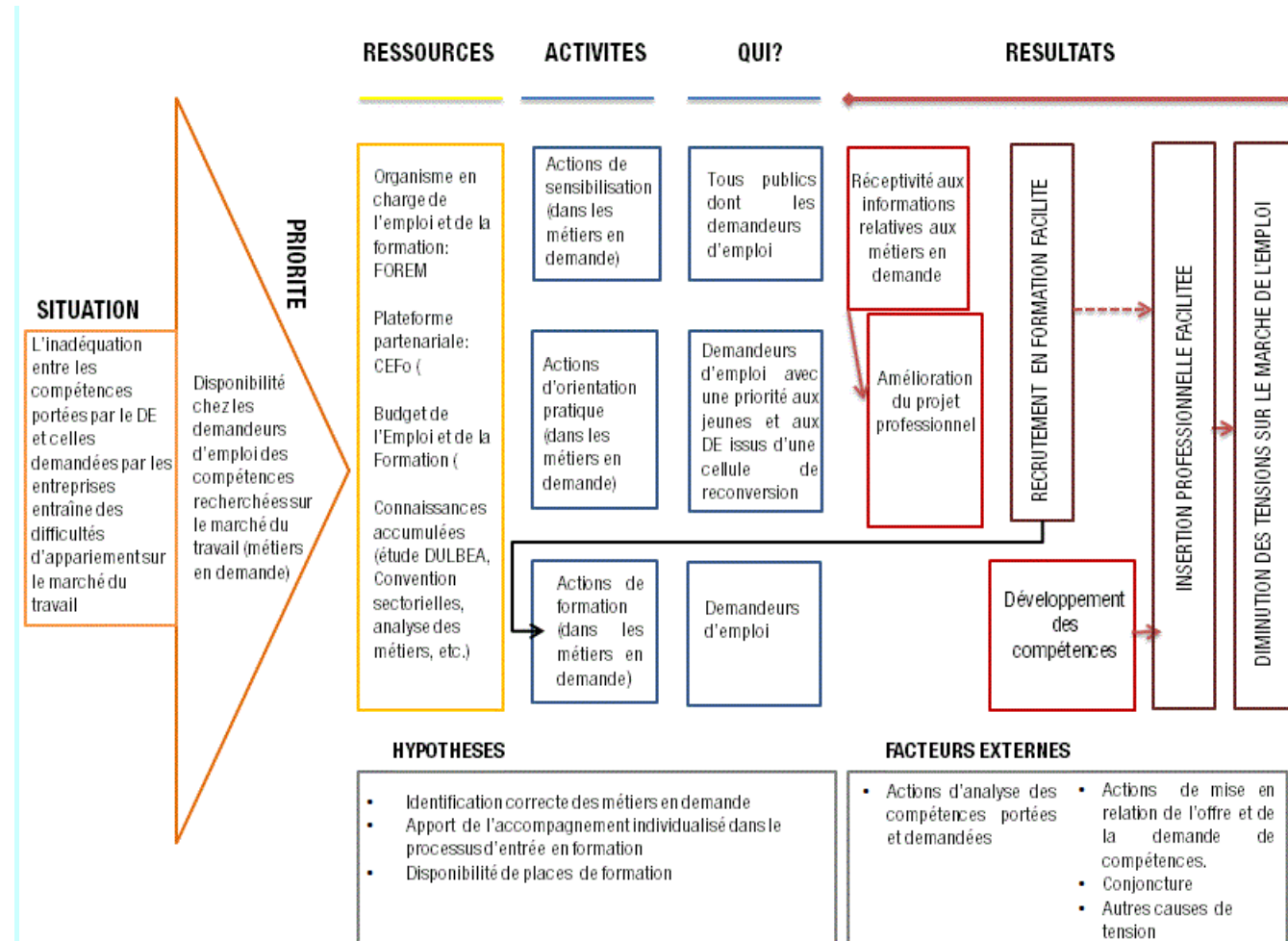
D'autres facteurs sur lesquels les autorités ont plus ou moins d'influence, mais pas dans le cadre strict de la politique examinée, peuvent également soutenir ou au contraire empêcher l'accomplissement des effets escomptés : la conjoncture, les règles de fonctionnement du marché du travail (par exemple, le changement de la réglementation sur le stage des jeunes), les autres causes de difficultés d'appariement sur le marché du travail, etc.

⁵⁹ Cet objectif est une traduction de l'objectif du PM2.V qui indique que les actions d'orientation pratique visent l'amélioration et le renforcement de l'orientation avec « une offre qui tienne compte des réalités du marché de l'emploi et qui informe efficacement sur celles-ci ».

⁶⁰ Adapté au cas présent, cela signifie que le fait de participer à une formation donne une information à un futur employeur, par exemple en termes de motivation de l'individu.

⁶¹ Source : Entretien Cabinet du Ministre de l'Emploi, juillet 2011.

Figure 4 : Logique d'intervention des actions évaluées



1.1.2. Questions évaluatives

Cette logique d'intervention permet d'identifier toute une série de sous-questions évaluatives pour les 2 volets de l'évaluation. Ces questions portent soit sur la conception des mesures, leur mise en œuvre ou leurs résultats ou effets.

Questions relatives à la conception

- La politique constitue-t-elle une réponse adéquate aux besoins ou problèmes mis en évidence ?

Questions relatives à la mise en œuvre

- Le public cible et les objectifs de réalisation sont-ils atteints?
- Quels sont les facteurs qui soutiennent ou contrecarrent la mise en œuvre de ces actions ?

Questions relatives aux effets

- Les actions de sensibilisation aux métiers en demande et les Essais-métiers renforcent-elles la réceptivité des DE pour ces métiers?
- Les actions de sensibilisation aux métiers en demande et les Essais-métiers permettent-elles aux DE d'identifier et d'améliorer leur projet professionnel ?
- Les formations dans les métiers en demande facilitent-elles l'insertion professionnelle ?

1.2. Champ

Dans cette section, nous détaillons le champ retenu sur la base des informations préalables récoltées sur la politique et des ressources disponibles pour réaliser cette évaluation. Nous précisons tout d'abord le champ des activités qui sont considérées pour le public concerné par notre évaluation : les demandeurs d'emploi. Ensuite, nous délimitons les questions qui ont été essentiellement traitées.

1.2.1. Quelles activités ?

Les **activités de sensibilisation** aux métiers en demande dans le cadre du PM2.V sont organisées en mode collectif ou individuel. Le champ d'analyse couvre ces actions et ne se limite pas aux métiers en demande : en entretien individuel, le conseiller partant de la demande du DE, le champ des métiers n'est pas *de facto* réduit aux métiers en demande. Par ailleurs, pour les CEFO, le spectre des métiers est plus large que les seuls métiers en demande et couvre sous l'appellation métiers porteurs et/ou verts: les métiers de la première alliance emploi-environnement et autres métiers verts, les métiers « job focus », les métiers techniques et scientifiques, les métiers en tensions locales.

Les **actions d'orientation pratique** couvertes par cette évaluation sont les Essais-métiers organisés par le Forem uniquement. La restriction à un seul opérateur s'explique par le degré d'avancement de la mise en œuvre des mesures au niveau des différents opérateurs : 94 %⁶² des Essais-métiers étaient le fait du Forem. Pour rappel, la politique d'accompagnement, en ce compris les actions d'analyse des compétences portées et demandées et celles de mise en relation de l'offre et de la demande, bien qu'affectant l'atteinte des résultats, ne sont pas analysées au sens strict dans ce rapport⁶³.

Les **actions de formation** considérées sont celles gérées par Forem Formation en gestion propre ou en partenariat. Le champ en termes de métiers est cependant plus large que les métiers en demande au sens

⁶² Rapport de suivi de la Délégation spéciale, mars 2012.

⁶³ Elles seront évaluées dans le cadre plus large de l'évaluation de l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi (Entretien cabinet du Ministre de l'emploi, juillet 2011), cf. section 1.4 limites.

strict en raison de l'approche quantitative d'analyse retenue et de la précision des bases de données administratives⁶⁴.

La période couverte par cette évaluation s'étale de 2008 à 2013, mais de façon différente selon les actions sous-revue. Des précisions sont données à la section Méthodologie.

1.2.2. Quelles questions ?

Les questions mentionnées au point 1.1.2 seront abordées à des degrés d'approfondissements différents.

Une exception est toutefois à noter : la question relative à l'effet des formations dans les métiers en demande sur les difficultés de recrutement dans ces métiers ne sera pas traitée. Les difficultés de recrutement sont le résultat visible au niveau de l'entreprise de difficultés d'appariement sur le marché du travail. Pour déterminer l'effet des formations sur celles-ci, il serait premièrement nécessaire de disposer d'une information exhaustive et fiable sur les tensions existantes dans les différents segments du marché du travail (par métier). Actuellement, seul le baromètre des tensions réalisé par le Forem permet d'approcher cette information, mais de façon imparfaite (ne tient pas compte de l'intérim, ne rend pas compte des postes occupés par bouche-à-oreille ou recrutement interne, etc.). Durant la période d'analyse, la conjoncture a de plus connu de fortes évolutions et les différents secteurs n'ont pas été uniformément touchés, il est donc difficile de distinguer dans les évolutions observées ce qui résulterait de modifications purement conjoncturelles ou d'évolutions structurelles relatives à l'inadéquation des compétences. Deuxièmement, il serait également nécessaire de disposer de l'information sur le métier du poste occupé par la personne formée, ce qui n'est pas possible sur la base de données administratives. En raison des difficultés techniques difficilement surmontables et du coût qu'engendrerait une collecte spécifique de données sur la base d'une enquête, nous avons soustrait cette question du champ de cette évaluation.

1.3. Méthodologie

Une méthodologie spécifique a été définie au sein de chaque volet. Pour les questions qui ont trait au volet 1 (recrutement en formation), nous nous appuyons essentiellement sur une approche par « étude de cas ». Pour les questions qui portent sur le volet 2 (insertion professionnelle), elles sont traitées essentiellement au moyen d'une méthode économétrique. Les deux volets ont été réalisés en parallèle.

Les questions relatives à la conception de la politique ont fait l'objet d'une revue de la littérature scientifique.

1.3.1. Etude de cas

Le choix s'est tout d'abord porté sur une méthode de type qualitatif. La raison en est double : d'une part, la volonté de compréhension des difficultés de recrutement en formation a été nettement exprimée par les autorités politico-administratives⁶⁵ et d'autre part, vu le manque d'informations dans les données administratives⁶⁶ pour appréhender la contribution des actions à l'amélioration du projet professionnel.

⁶⁴ Suite à un travail commun IWEPS-Forem de recodage des métiers auxquels se rapportent les formations organisées en partenariat par Forem Formation, il a été possible de qualifier les différentes formations selon la nomenclature métiers REM (Référentiel Emploi Métier) en 5 digits mais les métiers en demande sont eux identifiés de façon plus fine, en REM 7 digits. Pour donner un exemple, nous considérons les formations relevant du métier (en 5 digits) de « Electricien dans le bâtiment et les travaux publics » qui couvre 4 métiers : Installateur électricien, Electricien lignes et réseaux, Technicien d'enseignes lumineuses et Installateur en système de sécurité alors qu'au sens strict, seuls les deux premiers sont repris comme métiers en demande. Notons que des statistiques sur les heures de formations par métiers ne sont actuellement pas disponibles.

⁶⁵ Sources : entretien cabinet Ministre de l'emploi et de la formation (juin 2011) et entretien avec les responsables Forem (avril 2012).

⁶⁶ Le dossier du demandeur d'emploi prévoit de pouvoir référencer son projet professionnel. Mais le CEFO ou le conseiller référent ne va rendre compte de cette information que si la personne a déjà entrepris des démarches. De plus, cette information n'est gérée que dans le cas des personnes relevant de l'accompagnement individualisé, qui ne sont qu'un sous-ensemble du public des demandeurs

L'étude de cas est la méthode choisie pour appréhender les difficultés du recrutement en formation et la contribution des actions de sensibilisation et des Essais-métiers à celui-ci est, dans le sens développé par Albarello⁶⁷ se basant sur des auteurs tels que Creswell, Yin et Huberman. Comme toute approche qualitative, elle ne vise aucunement à produire des résultats chiffrés, mais ambitionne de décrire et expliquer des modèles d'attitude typiques, des logiques mentales et comportementales repérables dans le champ analysé.

Appropriée pour l'évaluation de programmes ou d'actions (publiques), l'étude de cas aide à rendre rationnellement intelligible un système spécifique (dans un cadre temporel et spatial délimité). Elle s'intéresse à l'influence réciproque entre diverses variables, et entend éclairer le comment et le pourquoi. Cela suppose de recueillir pour le(s) cas étudié(s) une quantité importante d'informations utiles à l'analyse, en recourant à une diversité de techniques. Les chercheurs s'immergent puis s'impliquent de manière conséquente sur le terrain.

Hormis l'adéquation entre objectifs et méthode, le pragmatisme a renforcé le choix de procéder selon cette approche. En effet, le délai de réalisation de l'évaluation rendait préférable d'investir directement le terrain plutôt que d'en passer par des procédures de sélection de sujets via des données administratives à caractère personnel dont l'issue est incertaine.

Une étude de cas peut être à cas unique ou à cas multiples. Nous nous situons dans cette seconde situation. En concertation avec le Forem, cinq cas distincts ont été déterminés et visent trois secteurs comptant des métiers techniques classifiés en demande : la construction, l'industrie et les transports et logistique. Outre le critère sectoriel, l'agenda des activités des centres a guidé la détermination des cinq cas⁶⁸.

Pour pouvoir mettre en perspective les cinq cas étudiés, le canevas général du dispositif de collecte et de traitement des données était commun.

Un corpus composé de multiples sources a été constitué : observations directes (en séances collectives et lors de séquences plus libres), témoignages via interviews d'agents et de demandeurs d'emploi, photos, artefacts et documents de types divers (textes de référence, outils pédagogiques, supports de communication, grilles d'évaluation...)⁶⁹. Ce matériau de nature très diversifiée n'a pas été traité par type de source, mais globalement. L'analyse a mobilisé l'ensemble, certes en conservant trace du type d'émetteur et du cas auquel chaque information se rapportait, mais avant tout selon la pertinence de cette dernière pour répondre à l'objet de nos interrogations.

Données récoltées

Les outils nécessaires à la récolte des données ont été conçus sur la base du travail de cadrage préalable (cf. Cadres théoriques infra).

Les **entretiens** approfondis auprès des agents ont été menés à l'aide d'un guide d'entretien de type semi-directif. Il en va de même des entretiens effectués auprès des demandeurs d'emploi bénéficiaires. Les premiers ont été approchés (après introduction par leur hiérarchie) avant les seconds, ceux-ci étant sollicités pour témoigner à des moments ne perturbant pas trop le déroulement de l'action ou leurs démarches personnelles (parfois en dehors du centre).

d'emploi bénéficiaires d'actions du CEFo. L'approche par les données relatives au projet professionnel est donc bancale. Source : entretien responsables du Forem, avril 2012.

⁶⁷ Luc ALBARELLO (2011), Choisir l'étude de cas comme méthode de recherche, De Boeck, coll. Méthodes en sciences humaines, 144 p.

⁶⁸ En pratique, chacun des cinq cas étudiés correspond à une structure devenue un partenaire privilégié de la recherche. Ces cas relèvent des CEFo de Liège et de Tournai, ainsi que les sessions d'Essais-métiers organisées par les centres Forem de Liège (transports et logistique), Tournai (construction) et Mons (industrie). La première démarche sur le terrain a consisté à rencontrer les responsables des cinq centres concernés afin de clarifier, de part et d'autre, les conditions souhaitées pour le déroulement de la mission.

⁶⁹ Un aperçu détaillé et chiffré de l'origine des sources rassemblées figure dans un tableau infra.

La présence des chercheurs sur le terrain a donné lieu à des séquences **d'observation directe** au moyen d'une grille comportant une série d'indicateurs (attention portée à la configuration et à l'occupation de l'espace, aux modalités d'interaction entre les personnes, etc.) ; ces observations concernaient tant des séances collectives que des contacts dans les espaces ouverts et des moments informels. Le travail de conseillers et de formateurs auprès de leur public cible a aussi été suivi (observé et écouté) durant des séquences relativement longues. Les chercheurs ont tenu un carnet de notes de terrain.

La phase de collecte d'informations sur le terrain s'est effectuée de juillet à début octobre 2013.

Pour les deux cas CEFo étudiés, le nombre de séances d'information collectives observées s'élève à deux⁷⁰. Elles avaient pour objet la présentation de métiers techniques en demande et, pour l'une d'entre elles, la présentation de l'offre d'Essais-métiers. Le nombre de personnes présentes s'est révélé variable, oscillant entre 20 et 50. Les autres observations réalisées dans les CEFo se sont déroulées dans le flux ou à l'occasion d'entrevues individuelles.

Pour les trois sessions d'Essais-métiers constituant chacune un cas étudié, le nombre de demandeurs d'emploi présents à la séance d'accueil fut respectivement de 14, 8, et 40 individus. Lors des sessions d'Essais-métiers qui s'ensuivirent, on a recensé respectivement 11, 3, et 18 participants.

Le focus sur les métiers techniques classifiés en demande a guidé la quête informative (notamment au niveau du choix des sujets en CEFo); néanmoins, il n'a pas été possible de cloisonner les observations en excluant tout regard sur l'information ou l'orientation vers des métiers autres (Essais-métiers incluant la mécanique automobile à la session consacrée aux transports et logistique, réactivité à la demande de l'interlocuteur et conseils non *a priori* focalisés de la part des agents des CEFo, etc.).

Dans le cas des CEFo, en vue de disposer d'un matériau suffisant et intelligible, il a été nécessaire d'étendre l'observation empirique à l'activité élargie, sans se limiter aux séances d'information collectives sur les métiers en demande. Cet élargissement permet également de tenir compte d'une évolution des activités tenues au sein des CEFo où un glissement des actions collectives est opéré au profit d'actions individuelles⁷¹.

Les textes de référence essentiellement pris en considération ont été des éléments du PM2.V relatifs aux activités visées par cette évaluation, le *Vade-mecum* des Essais-métiers, la Convention-cadre des CEFo (version de 2004)⁷² et la Note de cadrage Positionnement métier. Projet professionnel (Forem, 2008).

Pour compléter les enseignements de cette étude de cas, une analyse quantitative de la participation aux actions du CEFo et aux Essais-métiers d'une cohorte de demandeurs ayant débuté un nouvel épisode de chômage⁷³ en 2010 a été réalisée.

⁷⁰ A savoir la totalité des séances pertinentes pour la recherche organisées dans ces centres durant la période de travail de terrain (juillet à début octobre 2013).

⁷¹ Source : Entretien auprès de responsables du Forem, avril 2012.

⁷² La nouvelle Convention cadre des CEFo de 2013 n'a été mise à la disponibilité de l'IWEPS qu'à la fin de l'analyse. Elle a toutefois été utile pour mettre en contexte les discours des acteurs administratifs.

⁷³ Pour la définition précise de la cohorte, voir section 1.3.2. - Données utilisées.

Tableau 6 : Différentes sources d'informations utilisées

| Sources | Champ de l'apport |
|--|-------------------------------------|
| Données administratives Données individuelles (Bases de données ERASME, JobPass, IGFP), BCSS (DW-Marché du travail) Indicateurs de suivi de la Délégation spéciale | Mise en œuvre |
| Entretiens auprès des autorités politico-administratives <i>Acteurs administratifs</i> : Membre de la Délégation spéciale, agents des CEFo et formateurs (22) et responsables du Forem (6). <i>Acteurs politiques</i> : Membres des cabinets ministériels de l'Emploi et de la Formation. <i>Interlocuteurs sociaux</i> : membres du CESW et représentants des organisations patronales et syndicales dans les matières emploi et formation. | Conception, Mise en œuvre et Effets |
| Entretiens auprès du public cible Demandeurs d'emploi (60) | Mise en œuvre et Effets |
| Observations directes CEFo : 80 heures Essais-métiers : 116 heures | Mise en œuvre et Effets |
| Documents administratifs Brochures et flyers divers, PowerPoint de présentation de métiers, Document relatif à la définition de l'entretien-conseil en orientation, Documents d'évaluation des stagiaires en formation, PowerPoint de présentation de la gestion-évaluation à destination des professionnels | Mise en œuvre |

Processus et logique d'analyse des données

L'intégralité du matériau brut récolté a fait l'objet d'un traitement systématique, impliquant tout d'abord une transcription, puis un codage au moyen d'un logiciel spécialisé⁷⁴, selon une grille conceptuelle dérivée des deux cadres théoriques dominants (Sen et Carré) sur lesquels s'articule l'analyse. Nous les exposons brièvement ci-dessous.

L'ensemble des données, qu'elles proviennent d'observations, d'interviews⁷⁵ ou de sources documentaires, a de la sorte été intégré et structuré pour permettre le travail d'analyse, offrant au chercheur un accès direct aux éléments les plus pertinents pour tester chaque hypothèse ou répondre à chaque sous-question. La triangulation à partir des différentes sources et l'interprétation collective au sein de l'équipe de chercheurs ont présidé à cette étape de travail. Celle-ci nous conduit dès lors à proposer dans ce rapport des généralisations, certes prudentes, mais arrimées à un fondement empirique robuste.

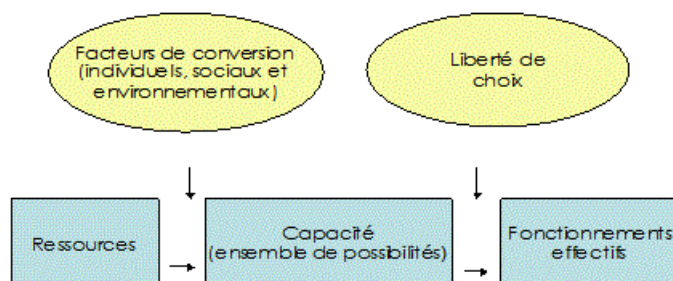
⁷⁴ Logiciel N'Vivo.

⁷⁵ A l'exception d'un entretien auprès des interlocuteurs sociaux réalisé en janvier 2014.

L'approche par les Capacités (Amartya Sen)

Le premier axe théorique s'inspire grandement de l'*Approche par les Capacités (AC)* telle qu'elle a été proposée par l'économiste Amartya Sen et utilisée ces dernières années dans le champ de l'évaluation des politiques publiques de l'emploi et de la formation⁷⁶.

Figure 5 : Représentation synthétique de l'approche par les capacités



Source : Dupriez et al. (2008)

L'opérationnalisation de l'AC implique :

1. De prendre en considération, non seulement les *ressources* octroyées aux individus, mais aussi leur « espace des possibles » ainsi que les *fonctionnements* atteints ;
2. De prendre en considération les *facteurs de conversion* (qu'ils soient personnels, sociaux ou environnementaux) permettant à un individu de convertir des *ressources*/droits en apprentissages et dispositions effectifs, les *capacités* (au sein du système d'orientation ou de formation), mais aussi, par la suite, en « cours de vie qu'ils ont des raisons de valoriser » ;
3. De réfléchir au statut de la *liberté de choix* et à ses conditions d'exercice.

Dans l'analyse qui va suivre, l'AC⁷⁷ aidera à relever ce qui est de l'ordre des « *ressources* » publiques (offre proposée en termes de dispositifs), mais aussi ce qui a trait aux « *facteurs de conversion* » permettant ou non aux bénéficiaires de convertir/valoriser ces ressources. Ces facteurs peuvent être individuels, sociaux ou environnementaux. Ils incluent les facteurs qui ressortent de la manière dont les actions sont mises en œuvre par les opérateurs (type de configuration dans laquelle ceux-ci s'inscrivent et fonctionnent). Les « *capacités* » (ensemble de possibilités) ainsi développées par les bénéficiaires pourront être cernées. Ce cadre invitera aussi

⁷⁶ Voir DUPRIEZ, V., ORIANNE, J.-F. et VERHOEVEN, M. (dir.), *De l'école au marché du travail : l'égalité des chances en question*, Peter-Lang, 2008 et DE MUNCK, J. et de ZIMMERMANN, B. (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, coll. *Raisons pratiques*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, 2008.

⁷⁷ L'AC, telle que développée par Amartya Sen (1990, 1993 [1987], 2000 [1992], 2004, 2005), prix Nobel d'économie en 1998, mais aussi telle qu'elle est développée par les nombreux chercheurs qui tentent aujourd'hui de prolonger ce cadre interprétatif, est une contribution majeure aux théories de la justice contemporaine. Elle explore une voie de synthèse et de dépassement des principaux courants de la philosophie sociale et politique – en particulier, les théories utilitaristes du bien-être et les approches « libertariennes » centrées sur l'égalité des droits ou sur les moyens de la liberté. Soulignant l'insuffisance des approches par les droits ou par les ressources, Sen a proposé d'évaluer les situations à l'aune d'un double critère. Premièrement les fonctionnements, c'est-à-dire ce qu'un individu réalise effectivement, deuxièmement, la nécessaire prise en compte de l'étendue de la « *liberté réelle* » de l'individu, c'est-à-dire l'espace de choix « réellement possibles ». Afin de dépasser au mieux les approches ressourcistes, Sen mobilise deux concepts clés, véritables pierres angulaires du cadre théorique de la recherche. Il s'agit des *facteurs de conversion* et de la *liberté de choix*. Les premiers peuvent être de natures diverses (individuels, organisationnels, sociaux...) et impliquent d'élargir la seule *base informationnelle* des ressources pour percevoir les *capacités* des personnes. Il faut penser les « équipements » multiples dont dispose chacun pour convertir un ensemble de *ressources* en *fonctionnements*. La prise en considération de ces facteurs reste insuffisante. Entre l'« ensemble-capacités » d'un individu et ses réalisations effectives, intervient une autre dimension dont Sen va rendre compte à partir de la notion de *liberté de choix* : la liberté des individus de choisir entre différentes options de vie qu'ils peuvent réellement mener et auxquelles ils ont des raisons d'accorder de la valeur (Sen, 1993 : 216-218). Cette *liberté réelle*, nous dit Sen, doit s'évaluer selon deux axes principaux (Sen, 2005 : 398-408) : l'« aspect d'opportunité » (les opportunités réelles de succès qui s'ouvrent aux personnes) et l'« aspect processus » (la liberté de décision d'une personne entre différentes opportunités de valeur : possibilité de choix individuels et « immunité » face aux interférences des autres).

à se pencher sur la « *liberté de choix* » réservée aux demandeurs d'emploi en vue d'activer leurs « *capacités* » pour atteindre des « *fonctionnements* » auxquels ils accordent de la valeur (dont peut faire partie l'inscription en formation qualifiante).

Théorie des motifs et de la dynamique d'engagement en formation (Philippe Carré, 2001)

Notre second modèle transversal concerne les motifs et la dynamique d'engagement en formation. Il s'inspire de différentes recherches de Philippe Carré dont essentiellement la description de la « *typologie des motifs* » et du « *processus motivationnel* » d'entrée en formation établie et éprouvée par cet auteur⁷⁸.

Selon Carré, « la motivation représente ce qui pousse à l'action », c'est-à-dire « l'ensemble des motifs qui expliquent un acte » (Larousse) ou « la relation d'un acte aux motifs qui l'expliquent ou le justifient » (Robert) ». L'auteur opère la distinction entre, d'une part, le « *contenu de la motivation* », c'est-à-dire les types de « *motifs d'engagement* » et, d'autre part, le « *processus* », qui est la « *dynamique d'engagement* »⁷⁹.

Concernant le contenu de la motivation, l'auteur distingue dix types de *motifs* se distribuant sur un plan suivant deux axes croisés : l'« *axe intrinsèque-extrinsèque* » (des participants peuvent être motivés par le fait même d'être en formation, alors que d'autres y participent pour des *motifs* qui sont extérieurs à celle-ci) et l'« *axe apprentissage-participation* » (les participants peuvent être motivés soit par les contenus de formation soit par la présence en formation, indépendamment des dynamiques d'apprentissage). La typologie permet notamment de rendre compte d'oppositions : la motivation relevant du développement personnel vs du développement professionnel, l'initiative individuelle vs la contrainte à s'engager en formation.

Figure 6 : Représentation synthétique du « Contenu » de la Motivation

| | | | |
|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| | Vers l'apprentissage | | |
| Intérêt Extrinsèque | Opérateur professionnel | Epistémique | Intérêt intrinsèque |
| | Opérateur personnel | | |
| | Vocationnel | Socio-affectif Hédonique | |
| | Dérivatif Identitaire | | |
| Prescrit Economique | | | |
| | Vers la participation | | |

Source : Carré (2001)

Concernant la dynamique d'engagement en formation⁸⁰, P. Carré distingue trois dimensions dans ce processus : le « *sentiment d'autodétermination* », la « *perception de compétence* » et le « *projet* ». Le sentiment d'autodétermination renvoie à l'impression que le sujet a d'être la cause de son comportement. La perception de compétence traduit la probabilité de réussite que la personne s'attribue. La dimension de projet est sous-tendue par trois éléments : la valence du projet (l'importance des motifs d'entrée en formation), l'instrumentalité (l'utilité de la formation pour un projet plus large) et la temporalité du projet.

⁷⁸ CARRE Philippe, *Motivation et engagement en formation*, in *Education Permanente*, n°136, 1997 ; CARRE Philippe, *Pourquoi nous formons-nous?* in *Sciences Humaines*, n° 92, mars 1999 ; CARRE Philippe, *Motifs et dynamiques d'engagement en formation. Synthèse d'une étude qualitative de validation auprès de 61 adultes en formation professionnelle continue*, in *Education permanente* n°136/1998-3, 1998 ; CARRE Philippe, *De la motivation à la formation*, Paris, L'Harmattan, 2001.

⁷⁹ CARRÉ P., *Motifs et dynamiques d'engagement en formation. Synthèse d'une étude qualitative de validation auprès de 61 adultes en formation professionnelle continue*, in *Éducation Permanente*, 1998, n° 136, 119-131.

⁸⁰ CARRE Philippe, *De la motivation à la formation*, Paris, L'Harmattan, 2001.

1.3.2. Analyse économétrique

Le volet 2 s'intéresse à la question suivante « Dans quelle mesure les formations qualifiantes dans les métiers en demande facilitent-elles l'insertion professionnelle ? ».

Comme l'a souligné le CEF⁸¹, en Fédération Wallonie Bruxelles, la plupart des études qui se sont penchées sur le sujet sont de nature qualitative et n'envisagent pas l'impact de la formation en tant que telle sur l'insertion professionnelle. Le choix s'est donc posé dans ce rapport d'évaluation sur une méthode économétrique.

La question évaluative nécessite de définir des indicateurs pertinents afin d'approcher, d'une part, la participation aux formations qualifiantes dans les métiers en demande, et d'autre part, l'insertion professionnelle des individus :

- L'insertion professionnelle sera approchée via l'indicateur du délai d'accès à l'emploi⁸² qu'il soit salarié ou indépendant. La durée de l'emploi n'est pas prise en compte (cf. section Limites).
- La participation⁸³ à une formation qualifiante dans les métiers en demande (définition large⁸⁴) est approchée sur la base des formations régies par le Forem⁸⁵.

A. Modèle de durée et approche « Timing of events »

Tant l'accès à l'emploi que la participation à une formation qualifiante (ou autre) sont des variables qui ont une dimension temporelle. L'accès à l'emploi peut être défini par le temps qui s'écoule entre le début d'un épisode de chômage et le moment où un individu accède à un emploi. De même, la participation à une formation est caractérisée non seulement par le type de formation suivie, mais aussi par le moment où cette formation a lieu dans l'épisode de chômage de l'individu.

Pour évaluer l'effet causal des formations relatives aux métiers en demande sur l'insertion à l'emploi des demandeurs d'emploi, il est donc naturel de s'appuyer sur une modélisation de type « Modèle de durée ».

Ce type de modèle permet d'évaluer l'effet que peuvent avoir diverses variables explicatives observées, dans le cas qui nous occupe en particulier le fait de suivre une formation qualifiante, sur la durée passée par un individu dans un état donné, dans notre cas la durée passée au chômage, et cela en n'observant les individus que pendant une période limitée, et pas nécessairement identique pour tous les individus (problème classique de « censure à droite »).

Si on pouvait observer toutes les variables caractérisant les demandeurs d'emploi, on pourrait évaluer l'effet causal des formations sur l'insertion à l'emploi des demandeurs d'emploi en estimant simplement un modèle de durée comprenant parmi les variables explicatives le fait d'avoir ou non (et à quelle période) suivi une formation. Malheureusement, certaines de ces variables, telle que par exemple la motivation des demandeurs d'emploi, sont non observées. L'omission de ces variables non observées peut être la source d'un biais de sélection : si, à caractéristiques observées identiques, les individus qui suivent et qui ne suivent pas une formation ont des caractéristiques non observées différentes, estimer simplement un modèle de durée comprenant parmi les variables explicatives le fait d'avoir ou non (et à quelle période) suivi une formation ne donnera pas l'effet causal de la formation, mais l'addition de l'effet de la formation et de l'effet des différences de caractéristiques non observées entre les individus qui ont suivi et qui n'ont pas suivi une formation. Par exemple, si les individus qui suivent une formation ont en moyenne des caractéristiques non observées plus favorables à l'accès à l'emploi que les individus qui ne suivent pas une formation, un modèle qui n'en tient pas compte tendra à surestimer l'effet de la formation.

⁸¹ CEF, Avis 114 « De la volonté d'activation des chômeurs à la problématique des publics contraints à la formation », mai 2012.

⁸² Sources : DIMONA, ONSS, ONSS-APL, INASTI.

⁸³ Les données disponibles ne renseignent pas sur le caractère volontaire ou plus ou moins contraint de l'entrée en formation.

⁸⁴ Cf. Section Limites. La liste des métiers considérés se trouve en annexe 4.

⁸⁵ Base de données : IGFP.

Abbring et Van den Berg (2003) ont montré qu'il était possible de surmonter ce type de problème dans le cadre d'une approche dite « timing of events ». Dans le cas qui nous occupe, suivant cette approche, il est ainsi possible de contrôler les possibles effets de sélection et donc d'estimer l'effet causal d'une formation sur l'accès à l'emploi :

- en modélisant conjointement la durée jusqu'à l'accès à l'emploi et la durée jusqu'à l'entrée en formation,
- en permettant à chacune de ces durées de dépendre de caractéristiques observées et non observées,
- et en tenant compte de la possible corrélation entre les hétérogénéités non observées de ces deux durées.

Encadré 3 : Description synthétique de la modélisation

L'approche « timing of events » repose sur l'estimation conjointe de deux fonctions de hasard conditionnelles $h_E(.|.)$ et $h_F(.|.)$, l'une modélisant l'accès à l'emploi, l'autre l'entrée en formation. Intuitivement, ces fonctions de hasard décrivent, pour chaque période t , les taux de sortie (probabilités) vers respectivement l'emploi et la formation des individus qui jusque-là n'étaient pas encore sortis. Formellement, la spécification retenue pour ces deux fonctions de hasard est la suivante :

$$h_E(t|t_F, D_F, X, V_E) = \mathbb{P}[T_E = t | T_E \geq t, T_F = t_F, D_F, X, V_E] \\ = g[\lambda_E(t) + \phi_E(X) + \delta(t|t_F, D_F, X) \times I(t \geq t_F + D_F) + V_E] \\ \times (1 - I(t_F \leq t < t_F + D_F)), \quad \forall t = 0, 1, 2, \dots$$

$$h_F(t|X, V_F) = \mathbb{P}[T_F = t | T_F \geq t, X, V_F] = g[\lambda_F(t) + \phi_F(X) + V_F], \quad \forall t = 0, 1, 2, \dots$$

où :

- T_E est la durée jusqu'à l'accès à l'emploi (en nombre de semaines),
- T_F est la durée jusqu'à l'entrée en formation (en nombre de semaines),
- D_F désigne la durée de la formation (en nombre de semaines),
- X désigne un ensemble de variables explicatives observées,
- V_E et V_F représentent l'hétérogénéité non observée intervenant dans respectivement la durée jusqu'à l'accès à l'emploi et la durée jusqu'à l'entrée en formation. C'est la possible corrélation entre ces deux termes d'hétérogénéité qui permet de contrôler pour d'éventuels effets de sélection.
- La fonction $g[.]$ est spécifiée comme une fonction logistique, c.-à-d. $g[x] = \frac{e^x}{1+e^x}$. Cette spécification assure que les probabilités conditionnelles $h_E(.|.)$ et $h_F(.|.)$ sont toujours comprises entre 0 et 1.
- Les fonctions $\lambda_E(t)$ et $\lambda_F(t)$ désignent les hasards de base (taux de sortie en fonction du temps) de respectivement l'accès à l'emploi et l'entrée en formation. En pratique, ces deux fonctions sont spécifiées comme constantes par intervalle (11 intervalles considérés),
- Les fonctions $\phi_E(X)$ et $\phi_F(X)$ représentent l'effet des variables observées X sur respectivement l'accès à l'emploi et l'entrée en formation. En pratique, ces fonctions sont spécifiées comme des combinaisons linéaires $\phi_E(X) = X' \beta_E$ et $\phi_F(X) = X' \beta_F$,
- $I(t \geq t_F + D_F)$ et $I(t_F \leq t < t_F + D_F)$ sont des variables binaires qui prennent la valeur 1 si, respectivement, $t \geq t_F + D_F$ et $t_F \leq t < t_F + D_F$, et la valeur 0 sinon,
- Le terme $\delta(t|t_F, D_F, X)$ mesure l'effet causal d'une formation débutée en $T_F = t_F$ et qui dure D_F sur la probabilité d'accès à l'emploi à la période t . De façon générale, cet effet peut être

spécifié comme fonction non seulement de t , t_F et D_F mais aussi des variables observées X . En pratique, $\delta(t|t_F, D_F, X)$ est spécifié comme une combinaison linéaire $\delta(t|t_F, D_F, X) = X^* \beta_{EF}$, où X^* désigne un ensemble de variables (binaires) fonction de tout ou partie des variables t , t_F , D_F et X .

La fonction de hasard conditionnelle $h_F(.|.)$ modélisant l'entrée en formation donne, pour chaque période t , le taux de sortie (probabilité) vers la formation des individus qui jusqu'à la période précédente ($t - 1$) n'étaient toujours pas sortis en formation. Ce taux de sortie est spécifié comme dépendant (a) du temps qui s'est écoulé depuis le début de l'épisode de chômage (au travers du hasard de base $\lambda_F(t)$), (b) des variables explicatives observées (au travers de la fonction $\phi_F(X)$), et (c) d'une variable d'hétérogénéité non observées V_F . Cette spécification et son interprétation sont semblables à celles d'un classique modèle à hasard proportionnel mixte (« Mixed Proportional Hasard Model »)⁸⁶. On notera que la sortie vers une formation n'est en pratique observable que si l'individu n'est pas préalablement sorti à l'emploi. Lorsqu'un individu est sorti à l'emploi, la durée T_F jusqu'à l'entrée en formation n'est pas observée et est dite « censurée à droite ».

De façon semblable, la fonction de hasard conditionnelle $h_E(.|.)$ modélisant l'accès à l'emploi donne, pour chaque période t , le taux de sortie (probabilité) vers l'emploi des individus qui jusqu'à la période précédente ($t - 1$) n'étaient toujours pas sortis à l'emploi. Ce taux de sortie est de même spécifié comme dépendant (a) du temps qui s'est écoulé depuis le début de l'épisode de chômage (au travers du hasard de base $\lambda_E(t)$), (b) des variables explicatives observées (au travers de la fonction $\phi_E(X)$), (c) d'une variable d'hétérogénéité non observées V_E , et en sus, si une formation a été suivie, (d) de la période t_F au cours de laquelle cette formation a débuté et (e) de la durée D_F de cette formation. Cette spécification et son interprétation sont à nouveau semblables à celles d'un classique modèle à hasard proportionnel mixte (« Mixed Proportional Hasard Model »)⁸⁷, à la différence qu'ici le taux de sortie à l'emploi dépend au surplus du fait d'avoir ou non suivi une formation :

- Si un individu ne suit aucune formation, son taux de sortie à l'emploi est, pour toutes les périodes t , simplement donné par $h_E(.|.) = g[\lambda_E(t) + \phi_E(X) + V_E]$.
- Si par contre il suit une formation qui débute à la période $T_F = t_F$ et qui a une durée D_F , son taux de sortie à l'emploi est donné :
 - pour toutes les périodes qui précèdent son entrée en formation, c.-à-d. pour $t < t_F$, par $h_E(.|.) = g[\lambda_E(t) + \phi_E(X) + V_E]$,
 - pour toutes les périodes durant sa formation, c.-à-d. pour $t_F \leq t < t_F + D_F$, par $h_E(.|.) = 0$,
 - pour toutes les périodes après sa formation, c.-à-d. pour $t \geq t_F + D_F$, par $h_E(.|.) = g[\lambda_E(t) + \phi_E(X) + \delta(t|t_F, D_F, X) + V_E]$.

Autrement dit, avant sa formation, l'individu est supposé avoir le même taux de sortie que s'il ne suivait aucune formation (hypothèse standard de non-anticipation). Pendant sa formation, son taux de sortie est par définition nul. Après sa formation, son taux de sortie est augmenté de $\delta(t|t_F, D_F, X)$, terme qui donne donc l'effet causal de la formation sur le taux de sortie à l'emploi⁸⁸.

⁸⁶ Cette fonction de hasard - exprimée en temps discret - peut être approximativement interprétée en termes de hasard *proportionnel* car, pour les (très) faibles taux de sortie hebdomadaires observés en pratique (au plus quelques pourcents), et donc pour les (très) faibles valeurs de son argument x , la fonction logistique $g[x]$ est pour l'essentiel égale à une fonction exponentielle : $g[x] = \frac{e^x}{1+e^x}$.

⁸⁷ Comme expliqué dans la note précédente pour $h_F(.|.)$, cette fonction de hasard - exprimée en temps discret - peut à nouveau, pour l'essentiel, être interprétée en termes de hasard *proportionnel*.

⁸⁸ Pour la raison évoquée dans les deux notes précédentes, sauf si cet effet est (très) grand, il peut être approximativement interprété comme un effet proportionnel.

En pratique, le modèle a été estimé par la méthode du maximum de vraisemblance en utilisant tous les épisodes de chômage qu'une personne a connus au cours de la période d'observation (« multiple spells ») et en supposant, comme il est usuel de le faire, que la distribution jointe des termes d'hétérogénéité non observés V_E et V_F est une distribution discrète, entièrement non contrainte, avec deux valeurs possibles pour chacun des termes⁸⁹.

Sachant que le marché du travail est très hétérogène et pour plus de flexibilité, le modèle a été estimé séparément pour 6 sous-populations (selon le sexe, et pour chaque sexe, selon trois niveaux d'éducation).

Pour toutes les sous-populations, les variables explicatives observables X retenues pour modéliser tant les taux de sortie à l'emploi que les taux de sortie vers la formation comprennent (outre le sexe et le niveau d'éducation qui diffèrent selon les sous-populations):

- les autres caractéristiques socio-économiques connues des individus : âge et zone géographique du domicile,
- des informations sur leur parcours professionnel précédant l'épisode de chômage : expérience professionnelle, secteur d'activité, statut (salarié, indépendant ou inactif), salaire horaire (si salarié),
- des effets calendriers (variables binaires par mois et année).

Plusieurs spécifications ont été considérées pour l'effet causal de la formation sur le taux de sortie à l'emploi. La plus simple suppose que l'effet est constant⁹⁰ (par sous-populations, soit selon le sexe et le niveau d'éducation). La plus générale permet à cet effet de varier selon :

- le type de la formation suivie,
- les autres caractéristiques individuelles des individus : âge, expérience, statut (salarié, indépendant ou inactif), salaire horaire (si salarié),
- la durée D_F de la formation,
- la période t_F au cours de laquelle la formation a débuté,
- la durée écoulée depuis la fin de la formation.

Les trois dernières variables permettent d'évaluer la mesure dans laquelle l'effet des formations varie selon leur longueur, le moment où elles interviennent dans l'épisode de chômage des individus, et si l'effet est ou non constant dans les semaines qui suivent la fin de la formation.

Les sections 2.2.1. et 2.2.2. présentent les résultats d'estimation basés sur quatre spécifications différentes pour l'effet causal de la formation : une spécification de base où l'effet de la formation est supposé constant, une spécification où cet effet peut varier selon le type de formation, une spécification où il peut varier selon la durée écoulée depuis la fin de la formation, et enfin une spécification générale où l'effet peut conjointement varier selon toutes les variables décrites ci-dessus.

Ces résultats d'estimation indiquent la mesure dans laquelle le fait de suivre une formation permet ou non d'accroître, et de combien, les taux de sortie à l'emploi des individus à l'issue d'une formation. Ces résultats ne disent rien quant à l'effet global de la formation sur la durée totale de chômage des individus qui suivent une formation. En effet, si le fait de suivre une formation accroît de façon significative les taux de sortie à l'emploi des individus à l'issue de cette formation, ce qui a pour effet de diminuer la durée de chômage des individus, la formation elle-même a pour effet d'accroître la durée de chômage des individus : pendant qu'ils suivent une formation, les individus ne sortent pas à l'emploi. C'est ce qu'on appelle communément le « lock-in effect » de la formation.

⁸⁹ Afin de vérifier la robustesse des résultats obtenus, le modèle a également été estimé, d'une part, en ne considérant que le premier épisode de chômage qu'une personne a connus au cours de la période d'observation (« single spell »), et d'autre part en supposant qu'il n'y a pas d'hétérogénéité non observée. Dans aucun de ces deux cas les résultats obtenus ne varient significativement.

⁹⁰ Ce qui, dans l'expression $\delta(t|t_F, D_F, X) = X^* \beta_{FE}$, revient à définir X^* comme simplement égal à une variable binaire qui prend la valeur 1 pour un individu qui se forme, et 0 sinon (β_{FE} comprenant donc un seul paramètre).

Pour évaluer l'effet global de la formation sur la durée totale de chômage des individus qui suivent une formation, il faut comparer, d'une part, la durée résiduelle de chômage (c.-à-d. la durée depuis le début de la formation jusqu'à l'accès à l'emploi) des individus qui suivent une formation, et d'autre part, la durée résiduelle de chômage des mêmes individus qui aurait prévalu s'ils n'avaient pas suivi une formation (le « contrefactuel »).

Sur la base du modèle, on peut calculer tant la distribution de la durée résiduelle de chômage d'un individu qui suit effectivement une formation que la distribution de la durée résiduelle de chômage du même individu qui aurait prévalu s'il n'avait pas suivi cette formation, et ceci, quelles que soient les caractéristiques de l'individu considéré et celles de la formation suivie. Ces distributions individuelles de durée résiduelle de chômage peuvent être agrégées pour l'ensemble (ou un sous-ensemble) des individus qui ont suivi une formation. On obtient alors, d'une part, la distribution attendue de fréquence (probabilité) des durées résiduelles de chômage de l'ensemble (ou un sous-ensemble) des individus qui ont suivi une formation, et d'autre part, ce qu'aurait été cette même distribution attendue de fréquence si les mêmes individus n'avaient pas suivi de formation.

Pour contraster ce qui se passe de façon agrégée pour l'ensemble (ou un sous-ensemble) des individus qui ont suivi une formation, et ce qui se serait passé de façon agrégée si ces mêmes individus n'avaient pas suivi de formation (le « contrefactuel »), le plus parlant est de comparer les fonctions de survie, c.-à-d. l'évolution dans le temps de la proportion des individus qui sont toujours au chômage, correspondant à ces distributions attendues de fréquence (probabilités) des durées résiduelles chômage avec et sans formation. La différence entre les fonctions de survie avec et sans formation s'interprète comme un classique « effet moyen du traitement pour les individus traités » en fonction du temps écoulé depuis le début des formations.

La section 2.2.3. présente les résultats de ces calculs⁹¹ d'effet global de la formation pour les individus qui ont suivi une formation de chacune des 6 sous-populations considérées (selon le sexe et le niveau d'éducation), pour les individus qui ont suivi une formation par type de formation suivie (quel que soit la sous-population à laquelle ils appartiennent), et finalement pour l'ensemble des individus qui ont suivi une formation.

B. Données récoltées

Une demande de données individuelles a été soumise à la Banque Carrefour de Sécurité sociale, car les données nécessaires proviennent de différents organismes de sécurité sociale. Pour des raisons liées à la protection de la vie privée, les données couplées doivent faire l'objet d'une anonymisation. Il a de plus été demandé de se limiter à un échantillon (aléatoire) de la population de base. Celui-ci comprend 70% de la population totale.

Echantillon

L'échantillon initial a été tiré aléatoirement dans la **population des personnes âgées de moins de 50 ans, domiciliées en Wallonie, et qui ont commencé⁹² un nouvel épisode de « chômage » entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2010.**

La définition usuelle⁹³ d'un épisode de chômage s'appuie sur le concept d'Eurostat : un épisode de chômage débute à la date d'inscription au Forem comme Demandeur d'Emploi inoccupé (DEI) et doit être précédé de minimum 3 mois consécutifs au cours desquels la personne n'a pas été inscrite comme DEI. Cette définition comporte un élément problématique pour notre sujet d'étude : « ne pas être inscrite comme DEI » peut

⁹¹ L'ensemble des calculs a été effectué sur base des paramètres estimés du modèle le plus général, qui permet à l'effet causal des formations de varier selon le type de la formation suivie, les caractéristiques individuelles des individus, la durée de la formation, la période au cours de laquelle la formation a débuté et la durée écoulée depuis la fin de la formation.

⁹² Cette sélection sur base d'une cohorte prévient un possible biais d'échantillonnage (cf. Cockx - 2002).

⁹³ C'est notamment sur la base de celle-ci qu'est calculée la durée d'inoccupation des demandeurs d'emploi dans les statistiques du Forem.

recouvrir des situations où la personne est toujours demandeuse d'emploi, mais où elle est occupée en formation. De là, si cette personne suit une formation de trois mois et est toujours demandeuse d'emploi à la fin de celle-ci, elle redevient demandeuse d'emploi inoccupée et, selon le concept Eurostat, elle commence un nouvel épisode de chômage. Du point de vue de notre étude, il est plus pertinent de considérer qu'il s'agit du même épisode de chômage pendant lequel la personne s'est formée pendant une durée substantielle. La définition d'épisode de chômage qui sera dès lors utilisée dans cette étude, est la suivante : un **épisode de « chômage »** débute à la date d'inscription au Forem comme Demandeur d'Emploi inoccupé (DEI). Il doit être précédé de minimum 3 mois consécutifs au cours desquels la personne n'a pas été inscrite comme DEI (concept Eurostat) et ne doit pas faire immédiatement suite à un épisode de formation.

*In fine*⁹⁴, la population de base de l'étude comprend 273 626 individus, un même individu pouvant avoir connu plusieurs épisodes de chômage au cours de la période d'observation qui couvre les années 2008 à 2011.

Dans le cadre de l'étude économétrique de ce rapport (cf. Section Limites), la population comprend les individus âgés de plus de 25 ans et qui n'ont pas atteint l'âge de 50 ans avant la fin de la période d'observation (fin 2011). Cette population compte 146 287 individus, soit 53% de l'ensemble de la cohorte de demandeurs d'emploi considérés⁹⁵.

Toutefois, pour décrire le public bénéficiaire des différentes actions (cf. Section 2.2. relative à la mise en œuvre), nous mobiliserons l'ensemble de la cohorte des personnes de moins de 50 ans qui ont commencé un nouvel épisode de chômage en 2010. La limitation à l'année 2010 est liée à la disponibilité des informations relatives aux actions des CEFo.

Données relatives aux caractéristiques socio-économiques

Les informations suivantes ont été récoltées : l'âge (en année), le sexe, le niveau d'études⁹⁶ (3 niveaux : sans le secondaire, secondaire, supérieur), la zone géographique du domicile⁹⁷ (5 zones : Hainaut ouest, Hainaut centre et est, Namur-Luxembourg, Brabant wallon, Liège).

Données relatives à la formation

Trois types de formations ont été distingués :

1. Les formations organisées par Forem Formation en gestion propre ou en partenariat et qui ont trait aux métiers en demande (la liste des métiers se trouve en annexe 4).
2. Les autres formations organisées par Forem Formation en gestion propre ou en partenariat, c'est-à-dire celles qui n'ont pas trait aux métiers en demande.
3. Les formations qui font l'objet d'un financement par Forem Conseil. Elles comprennent des actions d'alphabétisation, de remise à niveau en mathématiques, en français, etc., des formations données dans les EFT et OISP.

Les informations relatives à l'ensemble de ces épisodes de formations sont : la semaine de début et de fin de formation, et le nombre d'heures (en tranches) durant cette période.

⁹⁴ Cette définition d'un épisode de « chômage », plus restrictive que celle de la définition Eurostat, a entraîné une diminution du nombre d'épisodes de chômage considérés et d'individus sélectionnés. Par ailleurs, certains individus n'ont pu être conservés dans la population de l'étude car nous ne disposons pas des informations minimales pour les caractériser (âge, sexe, niveau de diplôme, région de domicile). La base de données a finalement été nettoyée de divers doublons (plusieurs épisodes de chômage qui commencent la même semaine).

⁹⁵ Les personnes de moins de 25 ans qui commencent un nouvel épisode de chômage dans la période considérée sont donc au nombre de 111 298, dont 66 795 sont des individus qui s'inscrivent pour la première fois comme demandeur d'emploi, à la sortie de leurs études.

⁹⁶ Les données sont plus détaillées et reprennent les classes suivantes : primaire et secondaire de base, secondaire 2ième degré général, secondaire 2ième degré technique, secondaire 2ième degré professionnel, secondaire 3° degré général, secondaire 3° degré technique, secondaire 3° degré professionnel, apprentissage, baccalauréat, master et autres.

⁹⁷ Les données sont plus détaillées et recouvrent le découpage des directions régionales du Forem.

Ces données sont disponibles pour chacun des individus depuis le début de l'épisode de chômage (entre 2008 et 2010) jusqu'au 31 décembre 2011, soit sur une période allant de minimum 1 an à maximum 4 ans.

Données relatives à l'emploi ou à l'inactivité

Les informations relatives au parcours professionnel de la personne sont disponibles pour les années 2005 à 2011, mais avec des degrés divers de précisions selon les périodes. Deux types de données sont utilisés dans l'analyse :

- (1) *Des données relatives au parcours antérieur au début de l'épisode de chômage* et qui permettent de tenir compte de caractéristiques de la personne : le nombre de trimestres durant lesquels la personne a travaillé durant les deux ans et demi avant le début de son épisode de chômage⁹⁸, le type de travail (indépendant ou salarié) exercé en dernier lieu, le secteur dans lequel s'est déroulé son emploi salarié le cas échéant et le salaire (par tranches) obtenu⁹⁹.
- (2) *Des données relatives à l'accès à l'emploi ou à une sortie vers l'inactivité*. Ces données proviennent de différentes sources (Dimona, INAMI, Erasme¹⁰⁰) et renseignent, d'une part, sur l'accès à l'emploi - qu'il soit salarié ou indépendant -, et d'autre part, sur les autres sorties de la demande d'emploi telles que : reprise d'études, dispense d'inscription comme demandeur d'emploi pour raisons sociales et familiales, etc.

1.4. Limites

Le calendrier d'évaluation à respecter a constitué une contrainte importante pour les deux démarches évaluatives (Etude de cas et Analyse économétrique).

Concernant **l'étude de cas**, la période et les délais de réalisation, impliquant de concentrer le travail de terrain entre juillet et septembre 2013, ont constitué une contrainte aux niveaux suivants : limitation du nombre de séances collectives observables et du choix de celles-ci (cf. agenda des centres), limitation, de ce fait, du nombre de bénéficiaires des actions de sensibilisation des CEFo susceptibles d'être interviewés (limite concernant moins les Essais-métiers), absence du recul temporel nécessaire pour pouvoir obtenir l'information relative à l'entrée effective ou non en formation à la suite d'une action de sensibilisation ou d'orientation.

De plus, les demandeurs d'emploi bénéficiant des services des CEFo se sont révélés être un public difficile d'accès, et ce vu le caractère tout à fait momentané et ponctuel de leur visite. La difficulté de s'entretenir longuement au début puis, à nouveau, à la fin de l'action avec un même participant limite sensiblement la possibilité de raisonner en termes d'évolution à l'échelon strictement individuel. Les tendances sont davantage appréhendées à partir de ce qu'a donné à voir le groupe de sujets (dispositions dominantes au départ en comparaison avec les paramètres apparus ensuite avec netteté chez plusieurs d'entre eux).

Ensuite, il nous paraît important de contextualiser l'ensemble de notre propos par rapport à l'historique des fonctions remplies au sein des CEFo et à la période particulière de changement¹⁰¹ que traverse actuellement l'institution. Il est possible que ce contexte influence sensiblement l'attitude des agents de première ligne, mais il n'en reste pas moins que c'est bien là le cadre et le climat dans lequel, en 2013, les équipes ont eu à mettre en œuvre leurs actions, dont celles faisant l'objet de l'évaluation.

⁹⁸ Sur base des données de la DataWarehouse Marché du Travail de la BCSS qui indique les différents statuts socioprofessionnels en fin de chaque trimestre.

⁹⁹ Le type de travail, le secteur et le salaire ont été obtenus via la BCSS sur base des données ONSS, ONSS-APL et INASTI.

¹⁰⁰ Base de données du Forem qui intègre les différentes informations reçues via la DIMONA, l'INAMI, l'INASTI et l'ONEM pour déterminer les statuts socioprofessionnels des demandeurs d'emploi.

¹⁰¹ Lors de la phase de collecte d'information (entretiens, observations, etc.), une nouvelle Convention-cadre redéfinissant sensiblement les missions des CEFo était en cours de signature par les différentes parties prenantes.

Enfin, il aurait été intéressant d'analyser conjointement l'apport des actions des conseillers-référents dans le cadre de l'accompagnement individualisé sur le recrutement en formation¹⁰².

Concernant **l'étude économétrique**, le temps disponible pour réaliser l'évaluation a nécessité des choix (disponibilité *in fine* des données en juillet 2013) aux niveaux suivants : limitation de la population de l'étude aux demandeurs d'emploi de plus de 25 ans, limitation de l'analyse à l'effet de la formation sur l'accès à l'emploi (seul indicateur considéré de l'insertion professionnelle).

Il serait intéressant de mener la même analyse en considérant les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, nos résultats ne pouvant se généraliser à ces individus. La modélisation nécessite un surcroît d'attention, car les épisodes de chômage qui suivent directement la sortie des études devront sans doute être considérés de façon distincte des épisodes de chômage qui font suite à une période de travail.

Il serait également opportun de réaliser la même analyse en modélisant également la durée de l'emploi obtenu. Par exemple, Crepon *et al.* (2007) trouvent, pour la France, que les formations n'accélèrent pas la sortie du chômage (essentiellement à cause de l'allongement de l'épisode de chômage dû à la formation elle-même), mais permettent une insertion plus durable dans l'emploi par la suite.

¹⁰² Pour rappel, les mesures relevant de l'accompagnement individualisé ont été exclues du champ de l'évaluation car elles font l'objet d'une évaluation par ailleurs (Source : entretien Cabinet Ministre de l'Emploi et de la Formation, juin 2012).

2. Résultats

Les résultats sont structurés selon les deux volets de la question évaluative, d'une part l'effet des actions des CEFO et des Essais-métiers sur le recrutement en formation, et d'autre part, l'effet des formations sur l'insertion professionnelle.

2.1. Analyse de la contribution des CEFO et des EM au recrutement en formation

Dans cette partie, nous apportons des éléments de réponse au premier volet de la question évaluative : « Dans quelle mesure les actions des CEFO et les Essais-métiers ont-ils facilité le recrutement en formation ? » Ceux-ci résultent de l'analyse des études de cas relatifs aux deux dispositifs en termes de motivation et de capacités (cf. méthodologie décrite à la section 1.3.1.).

Les résultats sont présentés dans une section distincte pour chacun des deux dispositifs. Enfin, la troisième et dernière section présente une série de leviers propres au système de formation qui permet ou permettrait de faciliter le recrutement en formation.

2.1.1. Les Carrefours Emploi Formation

Pour chacun des deux dispositifs, les résultats engendrés sur le recrutement en formation sont présentés dans une première section (section A), et les éléments qui soutiennent ou contrecarrent la réalisation de ces effets sont analysés dans une seconde section (section B).

A. Effets des actions de sensibilisation sur le recrutement en formation

Dans le cadre du PM2.V, la mission assignée au CEFO est une mission de promotion/sensibilisation, qui peut avoir lieu à différents stades de la construction d'un projet professionnel, tant à l'amorce de celui-ci que lors de la concrétisation d'une action de formation. L'impact escompté sur le recrutement en formation peut donc se matérialiser à plus ou moins long terme.

Effet sur le recrutement à court terme

Deux effets distincts sont observables sur le recrutement en formation à court terme.

D'une part, les conseillers **déconstruisent les projets d'entrée en formation formulés par les demandeurs d'emploi afin d'en tester la robustesse**. Les conseillers peuvent, dans le cas de projets peu réfléchis ou faiblement fondés, s'éloigner de la demande initialement formulée par le demandeur d'emploi. Ainsi, dans l'extrait suivant, un conseiller souligne que les conditions de travail dans le secteur *a priori* souhaité sont inadéquates et qu'il est donc préférable de changer de plan de formation.

Conseiller : « Mademoiselle, vous ne pouvez pas faire une formation dans un secteur où vous ne pourrez pas travailler. Vous dites que vous avez le problème des enfants, malheureusement la vente c'est ça. Est-ce que vous ne pensez pas qu'il faudrait trouver avec vous une formation qui pourrait mieux vous correspondre. Il faut qu'on trouve avec vous la bonne formation, ici en trois minutes, on ne peut rien faire ». Observations.

Ces déconstructions induisent une invalidation de certains projets qui mène à un moindre recrutement à court terme, mais ouvre la voie à un projet professionnel plus valide.

D'autre part, les entretiens individuels que mènent les conseillers occasionnent la **concrétisation d'actions visant la réalisation d'une formation**. Face à des demandeurs d'emploi ayant préalablement une idée de ce qu'ils souhaitent faire dans la suite de leur parcours, le conseiller, s'attardant sur l'intention exprimée, peut la conforter chez l'intéressé et valider son projet. Pour ces personnes, qui sont la plupart du temps dans une logique de guichet, les conseillers fournissent une information qu'ils peuvent intégrer à leur projet et qui est directement utilisable. L'extrait ci-dessous l'illustre.

« Il m'a donné les informations pour ma formation, la durée, le lieu, le n° de téléphone... C'est tout ce que je venais chercher ». Demandeur d'emploi.

Effet sur le recrutement à moyen/long terme

Pour des demandeurs d'emploi qui ne disposent pas (encore) d'un projet professionnel solide, le recrutement en formation est une perspective de plus long terme. Les conseillers CEFo peuvent, par l'information qu'ils délivrent lors des séances d'information collectives ou lors des entretiens individuels, soutenir le DE dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel. Nous détaillons les résultats effectivement observés. Ceux-ci portent :

- sur la concrétisation d'actions qui sont autant d'étapes d'un processus d'orientation,
- sur l'amorce d'un projet, et
- sur la levée d'une série de barrières liées à la représentation des demandeurs d'emploi.

Premièrement, et à l'instar de ce qui vient d'être dit sur la logique de guichet, celle-ci est également présente pour les DE qui, sans être au stade de l'engagement en formation, ont une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire. Les informations délivrées par les conseillers permettent de **concrétiser des actions qui sont autant d'étapes du processus d'orientation**. Par exemple, au sortir de l'entretien avec le conseiller, plusieurs demandeurs d'emploi ont rempli des formulaires d'inscription pour une séance d'information collective du Forem. Cela peut également prendre la forme, pour des DE dotés certaine liberté vis-à-vis de la temporalité ou des aspects financiers de leur parcours, d'une inscription dans une démarche d'orientation, interne ou externe au dispositif,

« Elle m'a aidé un peu plus, elle m'a dit que je pourrai faire une orientation pour voir les métiers que je peux cerner et d'autres que je peux mettre à part. Et donc voilà j'ai deux trois adresses pour passer des tests d'orientation ». Demandeur d'emploi.

Deuxièmement, les séances d'information collectives sur les métiers/secteurs permettent le **déclenchement d'un projet chez des DE qui n'avaient jusque là rien de précis en tête** (absence de projet ou projet flou). Ainsi des demandeurs d'emploi dont le parcours antérieur ou les aspirations premières sont éloignés des métiers présentés en séance peuvent-ils s'engager dans une dynamique susceptible de conduire à la formation qualifiante. Dans l'extrait suivant, un demandeur d'emploi sortant de l'armée et envisageant *a priori* de devenir pompier, est marqué par l'image d'ateliers proposée via une présentation PowerPoint. Il prend alors des notes, s'inscrit à une séance d'accueil pour les Essais-métiers et amorce - au stade de l'idée - un projet sur du long terme.

« Je ne sais pas trop où j'en suis pour le moment, donc je me suis dit autant y aller et bénéficier de ça pour la suite, voir si ça peut m'aider éventuellement. Là, c'est le cas apparemment donc je suis satisfait d'être venu (...). Est-ce que ça m'a aidé ? Ça m'a éclairé on va dire. Mais après, je ne sais toujours pas ce que je veux faire. Mais je me suis déjà engagé dans un truc, donc c'est déjà bien (...). Je n'ai pas envie de faire marche arrière, on va dire. (...) J'essaie d'aller de l'avant et les formations sont là pour ça. (...) Quand ils ont parlé des ateliers, direct ça m'a marqué, et après je me suis focalisé là-dessus. Le reste, ça ne m'a pas spécialement intéressé, même si j'ai écouté et j'y ai trouvé d'autres aspects, comme devenir indépendant par la suite par exemple. Je me fais un schéma dans ma tête : atelier, formation si ça me plaît, travailler, et ouvrir la société (...). D'après ce qu'ils ont dit, c'est les premiers inscrits. Donc j'ai poussé tout le monde et j'ai été m'inscrire en premier (...). » Demandeur d'emploi.

Troisièmement, à travers l'ensemble des entretiens réalisés par les conseillers, l'action des CEFo peut mener à la **levée d'un certain nombre de barrières individuelles qui entravent la formation d'un projet professionnel**. Il arrive que les représentations du bénéficiaire quant à certains paramètres individuels évoluent suite à l'entrevue. Cinq types d'entraves sont identifiés. La mobilité semble constituer un enjeu majeur. D'aucuns refusent des formations, car ils estiment que celles-ci se déroulent dans un endroit difficilement accessible en transport en commun ou que le temps de trajet est trop élevé. De même, la

question de la solvabilité de la formation joue sur la décision d'en entreprendre une¹⁰³. Les conseillers, par les éléments informationnels qu'ils mettent en avant (remboursements des frais de transport et de garde d'enfants, soutien financier pour passer le permis de conduire, dispenses de recherche d'emploi et maintien des allocations pour certaines formations, etc.), semblent produire un éclaircissement utile pour les demandeurs d'emploi. La négociation de ces obstacles transparait dans les extraits suivants (le premier correspond à l'entrée en matière d'un conseiller lors d'une séance collective).

« Le but d'une session comme celle-ci c'est surtout de lever les limites sur des demandes de formation. Quelles sont ces limites ? Ben parfois on va me dire je voudrais faire une formation, mais j'ai peur d'aller trop loin ; ben je peux vous expliquer notamment que vis-à-vis du Forem certaines formations même si elles sont loin du domicile, certaines formations sont remboursées. Ou bien parfois si on part sur une formation qui pourrait être longue dans le temps, ben si vous partez sur des métiers en pénurie, qui nécessitent une reprise d'études, vous pourriez obtenir des dispenses vis-à-vis de l'Onem pour repartir dans ces formations (...). Donc voilà on va un peu lever ces limites-là ensemble aujourd'hui ». Conseiller.

« Oui on m'a tout expliqué, comme c'est un métier en pénurie, je peux continuer à recevoir mes allocations ». Demandeur d'emploi.

L'incertitude de certains DE quant à leur capacité (ou non) de réussite de la formation envisagée peut également entraver le choix d'entreprendre celle-ci. Les conseillers, en renseignant sur les conditions à réunir permet au DE d'ajuster son jugement, comme en témoigne la citation ci-après.

« Oui je me disais pourquoi pas infirmière, mais sans diplôme de niveau supérieur je n'étais pas sûre de pouvoir m'orienter vers ça. Maintenant je sais que c'est possible, avec du travail derrière, c'est possible ». Demandeur d'emploi.

Un autre obstacle est, pour certains DE, le manque d'inscription des actions envisagées dans un véritable projet, avec comme résultat une déconnexion entre l'action de formation d'une part et le parcours menant à l'emploi. Pour certains DE, cela prend la forme d'un projet d'emploi pour lequel ils ne perçoivent pas l'utilité d'une formation. Les conseillers veillent alors à faire comprendre le caractère primordial de telle formation pour exercer tel emploi.

Un participant souhaite faire une formation pour devenir magasinier cariste, le conseiller explique : « Il y a une formation pour simplement avoir le brevet. Dans beaucoup d'entreprises aujourd'hui, s'il y a un clark et que vous le manipulez, si vous n'avez pas de brevet, l'assurance ne vous couvrira pas (...) Il y a une formation de magasinier beaucoup plus complète, on va vous apprendre à charger les camions, à mettre des palettes. Si vous voulez une formation complète, il vaut mieux faire cette formation. Mais si vous voulez juste avoir le clark, l'autre formation suffit (...). J'attire votre attention sur le fait que si vous n'avez pas le permis de conduire, vous ne pourrez travailler avec le clark que dans un entrepôt. Observations.

Cela se traduit également par le fait d'anticiper quant aux suites d'un possible échec en cours de démarche de formation, ce qui permet au DE de rester mobilisé, car d'autres actions de formation sont disponibles pour réaliser son projet d'insertion.

« Oui je sais que si je rate le jury médical, je peux m'orienter vers aide-soignante, je ne pars pas sans rien et je sais que si ça, ça marche pas, y'a autre chose quoi ». Demandeur d'emploi.

Le dernier type d'entrave relevé, et peut-être le plus essentiel, est l'horizon temporel de court terme de certains demandeurs d'emploi qui entre en contradiction avec le temps de la qualification, qui est vécu comme long. De manière récurrente, il a été observé que des demandeurs d'emploi se désintéressent d'une possibilité de formation pour cause de timing excessif, et s'éloignent de leurs premières aspirations. Face à cela, les conseillers tentent d'élargir ou modifier l'horizon temporel des demandeurs d'emploi en les incitant à mener en parallèle la recherche d'un emploi et le suivi d'une formation, et donc à entreprendre des actions de manière simultanée.

¹⁰³ Cet élément est très régulièrement souligné dans la littérature : GEMELGO et al. (2013) a mis en évidence le fait que l'existence d'un financement peut non seulement orienter mais également déterminer le choix d'une formation ; NICAISE et al. (1995) a pointé le caractère secondaire voire inenvisageable de la formation pour des personnes en difficultés financières.

« Mais il y a des gens qui ne veulent pas entrer dans un processus de formation parce qu'ils ont l'impression que ça va leur prendre trop de temps pour retrouver de l'emploi. Mais à vouloir être trop pressés, ils en perdent. Je leur dis que rien ne les empêche de faire une demande de formation qualifiante, sur un métier qui peut déboucher, et en attendant, de chercher du boulot. S'ils trouvent, qu'ils quittent la formation et partent bosser ». Conseiller.

B. Eléments favorables ou défavorables à l'obtention des effets

Prenant en compte la diversité du public des DE qui se rendent aux CEFo (stade d'élaboration de leur projet professionnel et entraves auxquelles ils font face)¹⁰⁴, quel sont les éléments liés à conception et à la mise en œuvre des actions de sensibilisation qui soutiennent ou contrecarrent l'obtention d'effets sur le recrutement en formation à plus ou moins long terme ?

Tensions avec le prescrit du PM2.V

Le texte du PM2.Vert est ambigu sur la mission effectivement assignée au CEFo, il évoque un objectif de *promotion*, mais l'indicateur chiffré de cette action parle quant à lui d'actions de sensibilisation. Ce vocable de « promotion » est sans doute inopportun, la promotion renvoyant à « Mettre quelque chose en avant, préconiser quelque chose en essayant de le faire adopter ». Cette optique entre en tension avec l'approche voulue dans le cadre de la Convention-cadre des CEFo de 2004¹⁰⁵ qui insiste sur la prédominance des intérêts de la personne. L'action de sensibiliser, « rendre réceptif à quelque chose », semble mieux à même de s'articuler avec l'approche inscrite dans la Convention CEFo. La multiplicité des termes employés a sans doute induit une ambivalence quant à l'objectif poursuivi. De plus, celle-ci a pris place dans le cadre de la renégociation de la nouvelle Convention Cadre des Carrefours qui leur attribue de façon plus affirmée une fonction d'orientation (les CEFo devenant les Carrefours Emploi Formation Orientation - CEFO)¹⁰⁶. Du point de vue des conseillers, en vue d'une bonne orientation et d'une réceptivité satisfaisante de l'information dans le chef des demandeurs d'emploi, les actions des CEFo ont à gagner à ne pas être assimilées à une promotion univoque.

« On leur propose, on leur parle, on leur explique. Mais on ne peut pas non plus leur mentir et dire que c'est... On doit aussi présenter un peu les inconvénients. On leur parle du salaire, on leur parle des conditions de travail, oui ». Conseiller.

Dans l'exercice de leur métier, la plupart des conseillers rencontrés règlent la tension inhérente au dispositif entre « être à l'écoute du demandeur d'emploi » (principe sur lequel repose la Convention-cadre des CEFo) et « être à l'écoute du marché » (principe sur lequel insiste le Plan Marshall 2.Vert) en partant des intérêts du DE (qui ne sont pas forcément des métiers en demande), et dans un second temps, en les confrontant au marché de l'emploi (cf. *infra*).

Pour certains conseillers, cette attitude est renforcée par la vision désabusée qu'ils portent sur le marché du travail et la remise en question de la réalité des pénuries.

« Il faut parfois leur ouvrir les yeux. Il y en a qui viennent demander les métiers en pénurie où c'est certain de trouver un emploi. Je leur réponds « à part infirmière, ou prêtre, il n'y a pas grand-chose ». Le problème ce n'est pas les formations, c'est qu'il n'y a pas d'emploi. Notre rôle c'est de conseiller, mais le conseiller n'est pas le payeur ». Conseiller.

¹⁰⁴ Pour des informations plus détaillées sur le public des CEFo, voir l'annexe 5.

¹⁰⁵ Notons que la nouvelle Convention cadre des Carrefour Emploi Formation Orientation de 2013 fait explicitement mention de la mission de promotion (et non de sensibilisation) assignée par le texte du PM2.V.

¹⁰⁶ Le métier de conseiller en Carrefour Emploi Formation a connu des dénominations diverses, des dispositifs organisationnels variés, mais est chargé d'une pratique relativement irréductible à ces changements en faisant la part belle à l'écoute, à l'orientation et aux aspirations de l'usager, comme l'illustre l'article « Carrefour Formation : territorialisation de l'action publique et territoires professionnels » de J-F. ORIANNE, in GUYOT J-L. et MAINGUET C., *La formation professionnelle continue. Stratégies collectives*, Bruxelles, De Boeck, Economie Société Région, pp. 263-303.

Le cadre des CEFo

S'inscrivant dans le prescrit de **la convention-cadre des CEFo** de 2004, les acteurs de terrain portent leurs primes attentions aux envies du demandeur d'emploi. Soulignons que c'est aussi bien le cas en entretien individuel (extrait 1) qu'en séance d'information collective (extrait 2).

(1) « Elle cherche alors à savoir ce que la DE aime, ce qu'elle a envie de faire ». Observations.

(2) « C'est une séance d'information sur le métier afin que vous puissiez vous faire une bonne représentation du métier, de vous dire ben voilà, le but n'est pas forcément que vous entriez en formation ». Conseiller.

Dans chacun des cas, c'est bien ce que la personne aime, pourrait aimer, qui représente le point d'origine de l'information (car cette condition est jugée indispensable à tout projet professionnel). Dans les moments les plus libres que sont les entretiens anonymes, ils évincent dans un premier temps la dimension « marché de l'emploi », pour la réintroduire éventuellement ensuite. C'est donc dans un second temps que les prédispositions exprimées sont confrontées aux contraintes du marché de la formation, puis du marché de l'emploi. L'attention portée aux besoins du marché du travail varie toutefois selon l'appartenance professionnelle du conseiller. Ce principe directeur ambitionne moins de déconvenues personnelles et donc plus de résultats de valeur dans le parcours d'insertion que la simple promotion des métiers classifiés en demande.

De par le **caractère anonyme et confidentiel** (absence de suivi), **ponctuel et bref** des visites des DE en CEFo, les effets sont *de facto* confinés à une étape du processus d'orientation. Nombre de conseillers soulignent que l'orientation est un processus de longue haleine qu'ils n'ont pas les moyens (principalement temporels) de mener de bout en bout.

« Vous pouvez mettre un grand « 0 », mais on ne fait pas de la grande orientation (rires). De l'orientation professionnelle, on ne sait pas faire ça ici en ½ h, même 1h ou 2 rendez-vous... Donc on a une fonction « orientante », quand les personnes sont trop perdues, on les envoie dans les organismes qui sont spécialisés. » Conseiller CEFo.

Toutefois, pour certains DE plus autonomes, il semble qu'un processus d'orientation puisse cependant s'opérer à travers des démarches répétées auprès des CEFo.

« On vous accompagne bien, on vous explique, on vous montre, et je sais que je peux revenir si, quand j'ai pris ma décision je peux revenir et on sera là pour me conseiller ». Demandeuse d'emploi.

L'environnement des CEFo par la mise à disposition de documents, de téléphones, d'accès à internet, etc. permet également au DE d'avancer dans ses démarches de concrétisation de son projet.

« Je n'ai pas d'ordinateur, du coup j'utilise les outils qui sont mis à disposition même si ce n'est pas marrant parce qu'il y a plein de monde... » Demandeuse d'emploi.

Modalités de l'action

Les actions de sensibilisation peuvent se réaliser, soit dans le cadre d'un **entretien individuel**, soit celui d'une séance d'**information collective** sur les métiers en demande.

Quand il s'agit d'un entretien individuel, c'est dans le dialogue que le conseiller va pouvoir identifier les informations utiles à la personne rencontrée.

« La conseillère adapte les formations qu'elle présente (contenu, dates, conditions...) au projet du DE qui apparaît par à-coups, plus par envies que par projet ». Observations.

La différence essentielle entre les deux actions concerne ainsi l'écoute, qui pour tous les conseillers rencontrés se situe au cœur de leur métier.

« On est libre, mais c'est sûr qu'il y a des règles. La première c'est l'écoute active, la reformulation, c'est le b.a.-ba, c'est de la relation d'aide ». Conseiller.

La plus-value de l'entretien individuel tient sans doute dans l'identification de freins ou d'atouts spécifiques au demandeur d'emploi permettant, dans l'interaction, d'articuler les voies possibles pour la suite du parcours avec la situation actuelle. Par ailleurs, nous avons déjà mentionné que dans le cadre d'un entretien individuel, celui-ci partant des intérêts du DE, il ne débouchera pas systématiquement sur une sensibilisation aux métiers en demande, et, par conséquent, sur une inscription en formation dans ces métiers en demande.

L'importance que les conseillers attribuent à l'écoute, achoppant sur le peu de place qui lui est faite en mode collectif, alimente le malaise fréquemment rencontré vis-à-vis des séances d'informations collectives.

A écouter certains conseillers, la réponse apportée par celles-ci ne paraît pas entièrement appropriée. L'extrait ci-dessous explicite le manque de concordance qui peut survenir entre contenus et public :

« Donc c'est mon domaine l'informatique, j'anime ça. Et le Forem (...) nous a dit d'animer des séances d'information sur trois métiers de l'informatique, tenez-vous bien, gestionnaire d'exploitation informatique, développeur et chargé de projet informatique. C'est trois métiers de haut niveau, accessibles à des personnes qui ont au minimum un CESS. Et encore, après, ils ont au moins trois ans de bac à faire si pas un master pour chargé de projet informatique. C'est pas le public qu'on reçoit au CEfo ; nous le public prioritaire c'est le secondaire inférieur. En général, c'est ceux qu'on rencontre le plus et donc aller leur parler de ces trois métiers-là pour moi ça a été vraiment quelque chose de pénible ». Conseiller.

Ce manque éventuel de concordance entre le contenu de l'action et le public est notamment induit par le fait que, pour l'essentiel, il s'agit de personnes qui ont fait l'objet d'une **convocation**. Les courriers sont envoyés à des personnes choisies suite à une recherche multicritère (âge, durée de chômage, absence de positionnement sur un métier...).

« C'est peut-être la façon dont on convoque les gens par rapport à des multicritères sur une base de données. Est-ce une vérité, un mensonge, on n'en sait rien. Si une personne dort pendant la séance, peut-être n'a-t-elle pas besoin d'information, on l'a convoquée, mais elle connaît le métier, c'est peut-être barbant pour elle ». Conseiller axe formation.

Diverses **stratégies** ont ainsi été observées **pour s'adapter aux contraintes liées aux séances d'information collective**. Pour notamment faire face au caractère embryonnaire, voire inexistant, du projet professionnel de nombreux demandeurs d'emploi, certains responsables ont préféré élargir le propos à des familles de métiers plutôt qu'à un seul ; pour un ciblage moins strict, plus incluant.

« J'ai détourné le contenu de la séance d'information en quelques mots et quelques diapositives du PowerPoint qu'on a reçu de Charleroi et que je me suis empressée de modifier. Oui j'ai expliqué en quoi consistaient ces trois métiers, mais je me focalisais surtout sur les métiers auxquels ces personnes qui étaient à la séance d'info, et pour le savoir je m'assurais avant, je faisais un tour de table, ce n'était pas dans leur possibilité donc je m'occupais de métiers qui étaient plus accessibles pour eux dans l'informatique aussi ». Conseiller témoignant de sa pratique.

Dans certains cas, les demandeurs d'emploi ont dorénavant la possibilité de choisir entre plusieurs séances relatives à un secteur ; ils n'ont donc plus l'obligation d'assister à une séance qui auparavant pouvait être spécifique à un métier et ont ainsi l'occasion de choisir celle(s) susceptible(s) de les intéresser.

« On envoie un courrier en proposant plusieurs thèmes, et les demandeurs se positionnent et choisissent de participer à une séance. C'est en réfléchissant avec les gens de l'autre côté qu'il y en a un qui a proposé de procéder comme ça. Ça permet d'avoir des personnes plus motivées à participer à la séance ». Conseiller axe emploi.

Les responsables locaux des CEfo ont également une autonomie pour prioriser les séances d'informations collectives¹⁰⁷. Trois critères sont définis et se renforcent mutuellement : la disponibilité d'une offre de

¹⁰⁷ Source : entretien responsables Forem, avril 2012.

formation, l'analyse du marché local de l'emploi¹⁰⁸ et les demandes de l'espace ouvert (par exemple, si 15 personnes ont demandé de l'information sur le métier de couvreur, une séance d'informations collective sera organisée).

Le principe des convocations en lui-même n'est pas remis en cause. Au-delà de la réalisation de l'objectif chiffré assigné par le PM2.V., les convocations sont indispensables pour atteindre certains DE qui n'auraient sinon, pas eu l'occasion de recevoir l'information délivrée.

« Parfois, les gens arrivent en se demandant pourquoi on les a convoqués, mais ce matin, il y avait des gens qui ne seraient pas venus d'eux-mêmes ici, mais qui à la fin de la séance étaient intéressés ». Conseiller.

Qualité de l'information sur les formations

Si la plateforme Horizons emploi est un outil d'informations sur les métiers, le lien avec l'offre d'orientation ou de formation dans ces métiers est encore ténu. Il n'existe pas à l'heure actuelle une vue complète sur l'offre de formations relatives aux différents métiers.

« ...dans une série de métiers dits en demande, en tension, etc., on retrouvait deux éléments qui peuvent être travaillés, à savoir qu'il n'existait pas de cadastre de l'offre d'enseignements et de formations sur ces métiers (et les attentes des employeurs n'étaient pas précisément définies.) ». Représentant organisation syndicale.

FormaPASS (anciennement Formabanque) est la banque de données gérées par les CEFo qui répertorie les offres de formations. Elle est hébergée sur le site du Forem et consultable par tout un chacun. Toutefois, les informations ne couvrent pas l'ensemble de l'offre des formations (celle-ci n'est d'ailleurs pas connue actuellement) et leur niveau d'opérationnalité est améliorable : peu ou pas d'informations sur les places disponibles, les dates des formations ne sont pas régulièrement mises à jour, etc.

Malgré la volonté des acteurs d'inscrire les demandeurs d'emploi dans un projet, ces derniers se trouvent dans l'impossibilité d'identifier les durées de leur parcours à venir, de leurs actions, et par la même, le temps nécessaire à la réalisation dudit projet¹⁰⁹.

« Vous aurez le maximum d'informations qu'on peut vous donner, c'est-à-dire pas de date précise parce que les centres n'en donnent pas. » Conseiller.

2.1.2. Les Essais-métiers

Le texte du PM2.V vise, par la mise en place d'actions d'orientation pratique, à améliorer et renforcer l'orientation. L'ensemble des acteurs (acteurs politiques, consultatifs, opérateurs d'insertion) s'entendent sur le besoin accru d'actions d'orientation¹¹⁰ dans le contexte du plan d'activation du comportement de recherche d'emploi mis en place depuis juillet 2004 qui a vu un élargissement du public cible¹¹¹. L'aspect pratique des Essais-métiers répond au constat que « le travail d'orientation doit passer par l'expérimentation concrète »¹¹².

A l'instar de la partie relative aux CEFo, les résultats observés sur le recrutement en formation sont décrits dans la section A, et l'analyse des éléments qui soutiennent ou contrecarrent l'obtention de ces résultats est présentée à la section B.

¹⁰⁸ Notons que pour les CEFo, le spectre des métiers est plus large que les seuls métiers en demande et couvre sous l'appellation métiers porteurs et/ou verts: les métiers de la première alliance emploi-environnement et autres métiers verts, les métiers « job focus », les métiers techniques et scientifiques, les métiers en tensions locales.

¹⁰⁹ C'est d'ailleurs une des barrières à l'entrée souvent mentionnée dans différentes études, aussi bien en Fédération Wallonie-Bruxelles (notamment dans les dossiers d'instruction du CEF) qu'à l'étranger. Ainsi en France, le rapport de Greco et al. (2011) par exemple, met en exergue les difficultés éprouvées par les demandeurs d'emploi mais également par les conseillers de Pôle Emploi (l'équivalent du Forem et de l'ONEm) qui font face à des outils d'information sur les formations peu efficaces et difficilement utilisables.

¹¹⁰ « *Le parent pauvre depuis de nombreuses années dans le cadre de l'insertion, c.à.d. l'orientation (...)* » Représentant d'une organisation syndicale.

¹¹¹ Voir à ce sujet, l'avis 114 du CEF, *De la volonté d'activation des chômeurs à la problématique des publics contraints à la formation.*

¹¹² L'INTERFEDE, *Dossier : quel sens pour l'orientation ?*, L'ESSOR n°48, juin 2009, p.18.

A. Effets des actions d'orientation pratique sur le recrutement en formation

Ces actions, qui ont pris la forme d'Essais-métiers, ont pour objet d'offrir un processus complet d'orientation. A l'issue de leur passage en Essai-métiers, le demandeur d'emploi devrait être à même de valider ou invalider son projet professionnel. L'effet sur le recrutement en formation peut donc davantage s'appréhender comme une perspective de court terme.

Effet sur le recrutement à court terme

Le dispositif a des effets sur le recrutement en formation au niveau du demandeur d'emploi, mais également pour l'opérateur de formation.

Au niveau du demandeur d'emploi

Concernant le DE, quatre types d'effets sur le recrutement en formation peuvent ainsi être observés.

1. Un recrutement en formation consolidé

Pour certains DE ayant déjà travaillé ou ayant des connaissances dans un des domaines visés par les Essais-métiers, ils sortent confortés dans leur choix et vont s'engager dans une formation dès qu'ils auront une place. Ces DE cherchent essentiellement à faciliter leur entrée en formation qualifiante ou l'accès à un emploi¹¹³ (cf. point 4 ci-après).

« On m'a dit que si je venais ici, je rentrerai plus vite en formation qualifiante ». Demandeur d'emploi.

« Il vient chercher quelques compétences pour trouver du boulot ». Observations

Dans cette configuration, le contenu de l'Essai-métier en lui-même n'induit pas systématiquement d'entrée additionnelle en formation, mais peut toutefois avoir renforcé la motivation du DE (cf. section B.). Dans un certain nombre de cas, l'Essai-métier semble détourné de son objectif d'orientation et apparaît comme un sas avant l'entrée de la formation.

« Moi à la base, je voulais faire une formation en maçonnerie puis après j'ai découvert que c'était un Essai-métier et je me suis dit bon pourquoi pas, donc autant essayer ». Demandeur d'emploi

Interviewer: « Tu sais déjà ce que tu veux, mais pourquoi avoir choisi les essais-métiers ? »

Demandeur d'emploi 1: « Parce que je n'ai pas le choix. Elle (sa conseillère) m'a dit que je ne pouvais pas m'inscrire directement (ndlr : en formation), il faut passer par les essais-métiers. »

Interviewer : « A cause d'un problème de date ? »

Demandeur d'emploi 1: « Elle m'a dit juste de faire l'Essai-métier avant. »

Demandeur d'emploi 2 : « En fait, elle ne veut pas qu'on commence une formation pour l'arrêter après. »

2. Un recrutement en formation généré par un nouveau projet professionnel initié par l'Essai-métier

Pour des DE (jeunes ou moins jeunes) en reconversion professionnelle, les Essais-métiers permettent de découvrir un métier qui les intéressait et qu'ils ne connaissaient pas au départ. Le type de motivation *a priori* dont font preuve ces demandeurs d'emploi est sans doute celle qui correspond le mieux aux intentions officielles affichées par le dispositif. Pour ces DE, l'Essai-métiers permet donc d'ouvrir l'étendue des possibles projets professionnels.

« Je voulais essayer justement les différents métiers pour trouver ma voie, vu que je sais pas encore très bien ce que je veux faire... » Demandeur d'emploi.

Interviewer : « Pourquoi as-tu décidé de venir aux Essais-métiers ? »

¹¹³ Même si ce n'est pas un objectif explicitement visé, la notion d'*apprentissage* n'est pas tout à fait évincée. Comme en atteste les documents de gestion-évaluation qui prévoit tant une évaluation sur le savoir-être que sur les acquis techniques.

Interviewé : « *Parce que c'est les Essais-métiers dans le domaine de la construction et moi c'est ça que j'aime, la construction. Avant de me lancer dans la formation, comme je n'avais jamais maçonné, j'ai voulu voir un peu le métier et découvrir d'autres métiers du bâtiment* ». Demandeur d'emploi.

Le cas échéant, un projet est validé et le DE entrera en formation dès qu'une place sera disponible.

Formateur : « *Simon (ndlr : prénom d'emprunt), qu'est-ce qu'on va faire avec toi Simon ?* »

Simon : « *Un maçon* ».

Formateur : « *Je n'en doute pas. On ne va pas en discuter longtemps avec toi parce qu'il n'y a pas à discuter. (...) Donc maintenant, directement une bonne formation. (...) Maintenant, quand rentrer en maçonnerie, c'est pas pour tout de suite* ».

3. Un recrutement bancal en formation évité

Les Essais-métiers font prendre conscience aux demandeurs d'emploi de problèmes physiques ou de difficultés cognitives qu'ils rencontrent dans l'exercice de l'un ou l'autre métier, ce qui a un effet négatif sur le recrutement à court terme, mais un effet positif sur l'élaboration d'un projet professionnel solide.

Au-delà de l'envie d'exercer un métier, c'est donc aussi l'aptitude à exercer un métier, le potentiel d'acquisition des compétences nécessaires, qui se voit testée par la session d'Essais-métiers.

« *Au départ je voulais faire carrelage, mais avec mon surpoids, être tout le temps à genoux, ça va être dur* ». Demandeur d'emploi.

« *Je le savais déjà quand j'ai fait les tout premiers jours de mécanique industrielle, ça ne m'a pas plu. Ici (électricité), c'est le niveau de maths qui me fait peur (...) j'arrive pas à accrocher c'est comme il dit, c'est quelque chose que tu sais, mais que tu ne vois pas, je n'arrive pas à m'y retrouver dans les formules, mais ça va être la même chose en tournage, c'est des formules, mais bon j'aurai encore plus de temps pour approfondir, poser des questions et ça va pas me casser les c... comme ici (il explique qu'en électricité, il y a trop de chiffres)* ». Demandeur d'emploi.

4. Un recrutement en formation par des accès détournés

La présence en Essais-métiers, en dehors de considérations sur la substance de l'action, facilite pour un certain nombre de demandeurs d'emploi leur entrée en formation par des accès détournés.

La présence au sein du dispositif permet d'avoir accès à des opportunités qui ne se seraient sans doute pas ouvertes aux mêmes individus en dehors.

« *Une boîte d'intérim a demandé au centre de formation s'il n'aurait pas trois personnes pour une formation qu'elle organise en montage de pneus. Les demandeurs d'emploi en Essais-métiers qui le désiraient ont pu passer les tests et trois d'entre eux ont été retenus pour commencer la formation la semaine qui suit* ». Observations.

« *En discutant avec X, je leur ai dit que j'avais un gars qu'avait fait ébénisterie, qu'était motivé et tout ça (...) Et l'entreprise lui proposait un stage pour apprendre à poser des châssis avec peut-être un contrat derrière* ». Formateur-domaine.

Les deux extraits précédents présentent des *opportunités* externes au dispositif, mais des accès détournés au marché de la formation « organisés » en interne apparaissent aussi et cette possibilité est intégrée comme information par les demandeurs d'emploi. Ces opportunités opèrent de diverses manières. Ainsi, dans le centre accueillant un des cas étudiés, pour faciliter l'entrée en formation des personnes ayant participé aux Essais-métiers, la date d'inscription prise en compte pour la formation qualifiante est celle de leur inscription aux Essais-métiers. Ceci permet à ces demandeurs d'emploi de gagner des places sur les listes d'attentes.

Enfin, c'est souvent dans l'interpersonnel que naissent les opportunités, grâce à la découverte du demandeur d'emploi par le formateur et par les relations entre formateurs et formateurs domaines.

« *Le formateur-domaine téléphone au formateur soudure et lui envoie le demandeur d'emploi pour qu'ils discutent ensemble* ». Observations.

« Je remets le rapport au groupe X et c'est eux qui gèrent les contrats de réservation. Dans mon rapport, je dis s'il faut recontacter le plus rapidement la personne parce qu'elle est bonne... » Demandeur d'emploi.

Au niveau de l'opérateur de formation

Concernant cette fois l'opérateur de formation, les Essais-métiers permettent de sélectionner les DE en testant leurs aptitudes préalablement à la formation.

Durant les Essais-métiers, les demandeurs d'emploi sont régulièrement aidés, corrigés, par le formateur. Lors de la séance d'évaluation, ce dernier remet un avis récapitulatif. L'action, tournée vers les métiers techniques, s'assure donc aussi que le participant n'a pas « deux mains gauches ». Sans pouvoir encore parler d'apprentissage¹¹⁴ professionnel, il s'agit néanmoins de s'assurer que la capacité du demandeur d'emploi à apprendre est bien présente. Dans ce cas, l'attention est fortement portée sur le potentiel d'adaptation de la personne aux conditions du marché de la formation et indirectement du marché de l'emploi, pas uniquement en termes de savoirs techniques, mais également en termes de savoir-être.

« Je remets le rapport au groupe 6 et c'est eux qui gèrent les contrats de réservation. Dans mon rapport, je dis s'il faut recontacter le plus rapidement la personne parce qu'elle est bonne... ». Formateur.

La session d'Essais-Métiers semble, sous cet angle, amener les formateurs et formateurs domaines à juger de l'aptitude des personnes à suivre une formation.

Effet sur le recrutement à moyen/long terme

En tant que processus d'orientation, les Essais-métiers peuvent également « fermer des portes », le DE se rendant compte qu'il n'apprécie pas les métiers testés.

« (...) j'hésitais des fois à faire manœuvre ou... ça tournait dans ma tête, mais je ne savais pas quoi faire. Et là au moins je sais que ça sert à rien je vais pas faire ça, ça va pas me plaire ». Demandeur d'emploi.

L'Essai-métier peut donc induire un moindre recrutement en formation à court terme (sans l'Essai-métier, le DE aurait pu directement s'inscrire dans une formation), mais c'est un effet positif pour l'élaboration d'un projet professionnel solide. Certains DE s'inscrivent totalement dans la logique d'orientation et acceptent la succession d'Essais-métiers afin de trouver ce qui leur convient. Parmi la cohorte d'individus qui commencent un épisode de chômage en 2010, nous avons ainsi vu (cf. annexe 5) que 382 demandeurs d'emploi ont participé au dispositif Essai-métier. Parmi ceux-ci, 45 % ont suivi un essai-métier additionnel, ce qui tend à confirmer l'effectivité de l'Essai-métier comme dispositif d'orientation qui a également pour mission de « fermer des portes ».

Un dernier effet perceptible des Essais-métiers est qu'ils permettent à des bénéficiaires de l'action de sortir de l'expectative. Souvent dans l'attente d'informations claires avant leur entrée en Essais-métiers, les demandeurs d'emploi, par les contacts réguliers qu'ils entretiennent avec les formateurs et formateurs-domaines, accèdent à une vision plus claire du marché de la formation et des possibilités qu'il leur offre. Si l'information délivrée sur les formations offertes est globalement similaire à celle disponible auprès des CEFO, elle revêt ici un caractère plus opérationnel, car munie de précisions sur les délais potentiels pour une entrée effective en formation.

¹¹⁴ Le *Vade-mecum* rappelle la différence entre *orientation* et *apprentissage* et leur non-chevauchement dans le dispositif ciblé : « *Un processus d'orientation est différent d'un processus d'apprentissage : on ne vise pas l'exactitude du geste mais bien le fait de donner envie de faire quelque chose et prendre, par soi-même, tout en réalisant des gestes professionnels, des informations pertinentes sur la réalité d'un métier* ».

B. Éléments favorables ou défavorables à l'obtention des effets

Plusieurs éléments concourent à l'atteinte d'effets sur le recrutement en formation ou du moins sur la progression du DE dans l'élaboration d'un projet professionnel solide.

Tension négociée avec le prescrit du PM2.V

De même que pour les CEFo, la tension entre « être à l'écoute » soit du demandeur d'emploi, soit du marché de l'emploi est présente de manière transversale dans ce dispositif. Toutefois, cette tension est plus facilement négociée en raison de la logique programmatique des Essais-métiers, qui est déjà très empreinte de l'« écoute du marché ».

Les formateurs se détachent toutefois de l'aspect « promotionnel » de l'information fournie par des DVD en séance d'accueil¹¹⁵ et fournissent une information qui repose sur une double préoccupation :

- insister sur les grandes exigences, les dures conditions de travail et mettre régulièrement les bénéficiaires face aux tâches ingrates du métier :

« À part le DE en avance, les autres expriment clairement leur ras le bol vis-à-vis de cette tâche. X affirme que c'est volontaire de commencer par les tâches les plus ingrates de chaque métier. Comme ça, s'ils traversent ça, c'est qu'ils s'en sortiront avec le reste, qu'ils sont vraiment motivés ». Observations.

- Faire partager sa passion du métier :

« À plusieurs reprises, le formateur énonce son affect pour la profession : « Moi ce que j'aime dans le métier... », « C'est le plus beau métier pour moi » ». Observations.

En partageant son amour du métier, le formateur permet aux DE d'envisager la possibilité de retirer de la satisfaction dans l'exercice du métier. C'est un motif de motivation qui vient s'ajouter aux perspectives d'emploi offertes par ce métier.

Face aux discours des demandeurs d'emploi qui valorisent fortement les perspectives d'emploi dans le choix du métier, les formateurs semblent le plus souvent veiller à faire la synthèse entre les deux facettes. De manière unanime, c'est ce type d'attitude qui prévaut dans le cadre des Essais-métiers. La pratique doit permettre au demandeur d'emploi de savoir ce qu'il aime (ou n'aime pas) et de s'orienter (ou non) vers cela.

« Un demandeur d'emploi explique qu'il s'oriente vers ces métiers parce qu'il y a « plus d'opportunités pour les métiers manuels qu'intellectuels ». Il répond : « Il faut faire un métier dans lequel vous allez vous sentir bien » ». Formateur-domaine.

Les représentants de chacune des fonctions prenant part à cette action, formateurs et formateurs-domaines, s'accordent sur ce champ lexical propre aux Essais-métiers, qui est celui de la découverte, de l'expérimentation.

« Oui, pour moi, tel que l'on m'a expliqué, l'objectif des EM, oui, c'est de la découverte complète » Formateur domaine.

« Pour les EM, eux, c'est découvrir le métier. On fait un peu d'apprentissage, mais moins que pendant la formation. Faire faire des tâches réelles pour voir si ça va plaire ». Formateur.

Toujours selon l'ensemble des intervenants, cette découverte doit déboucher sur une information pertinente relative aux métiers et sur l'appropriation de celle-ci au travers de l'exécution de gestes professionnels. C'est grâce à l'accomplissement de tâches bien définies que le demandeur d'emploi doit se rendre compte de la réalité du métier et s'imprégner de celle-ci.

¹¹⁵ « Cette vidéo n'est plus d'actualité (...) ce qu'il faut retenir c'est la polyvalence et la connaissance du métier et pas commencer à leur faire miroiter monts et merveilles, ça non (...) y a une chose qui me déplaît dans ce DVD : « c'est bien rémunéré », pour moi ça veut rien dire ». Formateur domaine.

« Dès le premier jour, il faut qu'il y ait un contact avec le matériel, qu'ils accomplissent des gestes techniques et si possible avec une finalité (...) Parce que le métier, ça sera ça, il faut les mettre en situation de travail ». Formateur.

A cet égard, au vu de nos observations, l'adhésion des acteurs de terrain au processus d'orientation et à son coté pratique, tel que prescrit dans le texte du PM2.V, semble pleine et entière.

Modalités pratiques de l'action

Deux modalités de l'action influent positivement l'obtention des résultats identifiés.

Premièrement, **l'approche très pratique** qu'impliquent les Essais-métiers joue un rôle essentiel.

Dès la séance d'accueil aux Essais-métiers, l'adhésion des DE est très différente selon le contenu de celle-ci. A *contrario* des vidéos « promotionnelles », la visite des ateliers est particulièrement appréciée.

Interviewer : « Comment avez-vous trouvé la séance au niveau de l'organisation ? »

Interviewé 2 : « Bien, visiter les ateliers... C'est bien qu'on nous montre comment ça se passe. »

Interviewé 1 : « Moi je suis étonné que ça se soit aussi bien passé. »

Interviewer : « Tu t'attendais à quoi ? »

Interviewé 2 : « Moi, un truc chiant, long, où je vais m'endormir sur mon banc. »

Interviewé 1 : « Voilà. Le Forem, j'ai cette image du Forem... »

Interviewé 2 : « Je pensais qu'on allait un peu tourner en rond, mais franchement, il a bien animé. »

Interviewer : « Qu'est-ce qui vous a le plus plu ? »

Interviewé 1 : « Visiter les ateliers, parce que la vidéo, franchement... ». Demandeurs d'emploi.

Les participants soulignent également positivement l'approche pédagogique consistant à les inviter à approfondir une tâche, trouver des solutions et surmonter des difficultés par soi-même. Des témoignages montrent que le processus d'apprentissage par essai-erreur peut agacer de prime abord, mais est au bout du compte reconnu comme efficace et stimulant.

« Ici, on rate une pièce, on nous rectifie dans la bonne direction. Après il [le formateur] a compliqué les exercices et ça m'a un peu énervé (rires). Mais c'était bien parce qu'il voit que je sais me débrouiller et il me donnait quelque chose pour approfondir. Et ça, j'aime bien, quand il y a de la difficulté ». Demandeur d'emploi.

Les participants apprécient le fait de recommencer une tâche à plusieurs reprises, de se perfectionner, de détecter des dysfonctionnements ou simplement de réaliser quelque chose par soi-même et d'apprécier le résultat.

Interviewer : « Parmi les travaux réalisés, citez ceux que vous avez le plus appréciés. »

Demander d'emploi : « La réalisation de ma deuxième pièce, car je l'ai recommencé plusieurs fois et à chaque fois j'étais plus précis et plus rapide ». Interviewer : « Qu'est-ce que tu aimais dans l'atelier électricité ? »

Demander d'emploi : « Tout ça, réfléchir à ce que tu fais, voir si ça va aller, voir où est le problème, etc. ».

L'équipement présent est également apprécié par les stagiaires, qui aiment le fait de disposer d'une machine chacun, de toucher et d'employer le matériel. Le cas échéant, ils regrettent l'absence de manipulation. L'apparition ou le renforcement d'une vocation peut passer par là.

« En machine-outil, oui. J'avais déjà un peu travaillé à l'école sur ce genre de machines, et le fait de retoucher, ça m'a poussé à suivre une formation ». Demander d'emploi.

« C'était assez basique, mais j'ai quand même bien accroché à certaines activités. Surtout quand on te donne une machine en main, avant j'étais toujours avec un bic et une feuille, j'ai quasiment rien fait d'autre, donc on me donne une machine en main je vois vraiment ce que je fais, je me dis c'est moi qu'ai fait ça et, c'est plaisant quand même ». Demander d'emploi.

Deuxièmement, **l'intégration à un groupe** semble participer tant au plaisir de côtoyer d'autres personnes et d'échanger ses expériences qu'à une meilleure appropriation des connaissances mises à disposition. Les bénéficiaires valorisent les contacts sociaux et la bonne ambiance qui règne pendant les Essais-métiers.

« *Le groupe franchement, on est tombé dans un bon petit groupe, on a une de ces cohésions de groupe, bien posé, on s'est tous bien entraîné (...). On fait des rencontres aussi, je ne reste pas chez moi à rien faire, à aller poser des cv puis rentrer chez moi, on voit des gens on parle, c'est social, c'est plus vivant quoi* ». Demandeur d'emploi.

« *Oui, surtout moi qui sors de l'école. Une ambiance d'école comparée à un environnement de travail, c'est autre chose. Quand c'est un travail de groupe, c'est bien parce qu'il y en a toujours un qui est là pour aider l'autre* ». Demandeur d'emploi.

L'environnement similaire des Essais-métiers et des formations

L'environnement similaire des Essais-métiers et des formations amènent deux effets : d'une part, en amont de l'Essai-métier, et d'autre part, en aval.

En amont, le fait que les Essais-métiers soient réalisés par des opérateurs de formation et au sein d'installations dédiées à la formation permet sans doute d'associer cette action à une prémisse de formation qui est davantage valorisée par certains DE.

Cela permet de susciter un processus d'orientation chez des personnes qui ne seraient peut-être pas investies dans un processus d'orientation plus traditionnel. Sans avoir testé spécifiquement cette hypothèse, l'examen des caractéristiques des publics ayant bénéficié des deux types d'orientation montre effectivement des profils distincts (cf. Annexe 5).

En aval de l'Essai-métier, même si celui-ci ne se veut pas un canal d'alimentation des formations du même centre, l'association mentale faite entre les deux dispositifs facilite l'engagement dans la formation du même centre. L'ensemble des motifs de motivation (plaisir à toucher le matériel, à participer à un groupe, etc.) actionnés par l'Essai-métier peut être transféré à l'action de formation.

La perspective de prolonger l'expérience avec le même formateur, en formation qualifiante, semble jouer un rôle déterminant.

Interviewer : « (...) comment ça se fait que pendant les Essais-métiers, vous vous êtes dit « je vais faire une formation » plutôt que de chercher du boulot ? »

Demandeur d'emploi : « Parce que ça me plaisait. Le formateur a aidé aussi, pour pouvoir le revoir. »

2.1.3. Le système de formation comme levier de recrutement en formation ?

Pour clôturer cette partie dédiée à l'analyse de la contribution des dispositifs au recrutement en formation, nous soulignons des éléments propres au système de formation et qui favorisent ou freinent l'entrée en formation.

Rappelons tout d'abord que les difficultés de recrutement ne concernent pas l'ensemble des filières de formation, ni même l'ensemble des formations relatives aux métiers en demande, et que pour certaines d'entre elles, *a contrario*, trop de candidats se présentent en regard du nombre de places disponibles. Il n'y a cependant pas d'indicateur actuellement disponible sur les délais d'attente avant l'entrée en formation¹¹⁶.

Calendrier des formations

Un facteur bloquant majeur à la validation et à la concrétisation de leur projet professionnel, tant pour le public venant s'informer dans un CEFo que pour celui transitant par les Essais-métiers, est l'incertitude temporelle entourant l'offre de formation. On peut littéralement parler de « flou temporel » tant les inconnues paraissent grandes quant à l'échéance à laquelle on pourra passer un test ou entrer en formation.

Ce flou temporel peut entraîner différents effets négatifs. Pour la majorité des DE qui ont un horizon temporel court (qui se concrétise fréquemment par la volonté de trouver rapidement un emploi), la rapidité de

¹¹⁶Dans le cadre du nouveau contrat de gestion, un travail en ce sens est en cours au Forem.

l'enchaînement des étapes prochaines prend souvent le pas sur le choix d'un métier que l'on aime. Pour certains DE, vu le long délai potentiel avant l'entrée dans la formation choisie, ils peuvent revoir leur projet et s'inscrire dans une formation pour un autre métier... mais la probabilité de déboucher sur une insertion professionnelle est moindre, car le souhait de se former dans le métier privilégié est toujours présent. Pour d'autres DE, ils peuvent voir l'opportunité d'une formation espérée leur passer sous le nez, car ils ont, à ce moment-là, accepté un intérim.

Formations courtes, cours du soir

Une vue sur la variété de l'offre de formation existante permet aux demandeurs d'emploi de cerner les dispositifs susceptibles de répondre à leurs besoins spécifiques, notamment de rapidité, et qui pèsent sur leur choix de formation. Les demandeurs d'emploi sont réceptifs aux formations courtes du Forem et aux cours du soir (cette dernière option permettant d'exercer dans le même temps un emploi).

« Il a 36 ans et donc ça l'ennuie de repartir sur des formations de trois ans ». Observations.

« La durée : frein principal, il insiste pour que ça aille vite. En conséquence, il conserve comme options la validation des compétences et la formation Forem « parce que c'est la plus courte » ». Observations.

Validation des compétences et Certification

Les demandeurs d'emploi sont également réceptifs à des dispositifs tels que la validation des compétences (qui permet éventuellement d'éviter une formation) et à la reconnaissance des compétences acquises en formation.

Interviewer : *« Vous êtes venus pour d'autres raisons [que celle d'apprendre] ? »*

Demandeur d'emploi : *« Apprendre et avoir le papier rajouté à mon diplôme ».*

De fait, certains auteurs¹¹⁷ ont mis en évidence le fait que l'absence de reconnaissance des qualifications déjà acquises constitue une entrave à l'entrée en formation. D'autres¹¹⁸ ont pointé le manque de mobilité des compétences dans les systèmes de formation, qui permettrait de répondre à des besoins divers, de reprendre une formation après un arrêt et de rejoindre une formation en cours de route en fonction de son niveau.

Fréquemment, la requête formulée au conseiller CEFo par le demandeur d'emploi inclut l'obtention d'un titre, et ne se limite pas au fait de prendre part à une formation pour acquérir des compétences professionnelles¹¹⁹. Ce type de motif instrumental renseigne sur l'importance, pour une part des personnes en parcours d'insertion, d'accéder à une garantie officielle de reconnaissance des nouvelles aptitudes, vue comme un laissez-passer vers l'inclusion professionnelle. Or, une large part de l'offre de formation qualifiante ne débouche pas (encore) sur l'obtention d'un certificat.

¹¹⁷ NICAISE I., BOLLENS J., *Training and employment opportunities for disadvantaged groups*, in TESSARING M. (ed.), *Vocational education and training – the European research field. Background report*, Luxembourg, Office for official publications of the European Communities, 1998, vol. II, pp.121-153.

¹¹⁸ GEMELGO Paulo, KARVAR Anousheh, VINCENT Bruno, *Evaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (Modernisation de l'action publique)*, Paris, Inspection générale des affaires sociales (France), La Documentation française, 09/2013, p. 272.

¹¹⁹ Cela renvoie à la *prétention légitime* à la reconnaissance institutionnelle qu'affichent les individus du fait de l'acquisition de *capacités*.

2.2. Effets des actions de formation sur l'insertion professionnelle

Dans cette partie, nous apportons des éléments de réponse au second volet de la question évaluative : « Dans quelle mesure les actions de formation ont-elles facilité l'insertion professionnelle? ».

Pour y répondre, une analyse économétrique permettant d'estimer l'effet causal de la participation à une formation sur l'insertion professionnelle, sur la base des données et de la méthodologie décrites au point 1.3.2., a été réalisée. Pour rappel, le modèle a été estimé par la méthode du maximum de vraisemblance en utilisant tous les épisodes de chômage qu'une personne a connus au cours de la période d'observation (« multiple spells ») et en tenant compte d'une possible hétérogénéité non observée.

L'insertion professionnelle est approchée sur la base de l'accès à l'emploi. L'analyse des résultats est structurée en trois sections. Dans la première section, nous examinons tout d'abord, sur la base de modèles simples, quels sont les effets d'une formation sur l'accès à l'emploi. Dans une deuxième section, nous commentons l'effet d'autres variables que nous introduisons dans le modèle. Ainsi, nous évaluons si le timing d'entrée en formation ou la durée de celle-ci influencent l'effet de la formation sur l'accès à l'emploi, et si l'effet des formations diffère selon les caractéristiques propres aux individus. La troisième et dernière section est réservée aux effets globaux des formations sur la durée de chômage.

Nous ne reportons en règle générale dans les tableaux synthétiques ci-dessous que les effets estimés des formations sur la variable d'intérêt (i.e. l'accès à l'emploi)¹²⁰. Nous reportons à chaque fois dans les tableaux la valeur du paramètre représentant l'effet des formations sur la variable d'intérêt ainsi que l'écart-type (qui permet de calculer des intervalles de confiance) et la p-valeur. Rappelons que seuls les paramètres significativement différents de zéro peuvent être interprétés. Nous les signalons dans les tableaux par des étoiles (***, **, * indiquant une significativité au seuil de 1%, 5% et 10% respectivement), la p-valeur donnant le degré exact de significativité.

L'analyse a porté sur la population des demandeurs d'emploi qui commencent un nouvel épisode de chômage entre janvier 2008 et décembre 2010, et qui sont âgés d'au moins 25 ans et d'au plus 49 ans (pendant la période d'observation). Les résultats seront systématiquement déclinés par sous-populations selon le sexe et le niveau d'éducation qui sont des variables déterminantes dans l'insertion à l'emploi) des demandeurs d'emploi. Les effectifs des sous-populations de l'étude sont présentés ci-dessous.

¹²⁰ Quelle que soit la spécification considérée pour l'effet des formations, les variables explicatives observables retenues pour modéliser tant les taux de sortie à l'emploi que les taux de sortie en formation comprennent : le sexe et le niveau d'éducation (vu que l'estimation par sous-population), l'âge, la zone géographique du domicile, le nombre de trimestres d'expérience dans les 2 années et demi qui précèdent l'épisode de chômage, le statut préalable au début de l'épisode (travail salarié, travail indépendant ou inactif), le salaire de l'éventuel dernier emploi salarié (cf. section 1.3.2.).

Tableau 7 : Population de l'étude selon le sexe et le niveau d'études

| Description de la population - par sexe et niveau d'études | | | Niveau d'études ¹²¹ | | | Total |
|--|--------|--------|--------------------------------|--------|--------|---------|
| | | | Faible | Moyen | Elevée | |
| Sexe | Femmes | Nombre | 36 152 | 24 038 | 15 942 | 76 132 |
| | | En % | 24.7% | 16.4% | 10.9% | 52.0% |
| | Hommes | Nombre | 43 339 | 17 517 | 9 299 | 70 155 |
| | | En % | 29.6% | 12.0% | 6.4% | 48.0% |
| Total | | Nombre | 79 491 | 41 555 | 25 241 | 146 287 |
| | | En % | 54.3% | 28.4% | 17.3% | 100% |

Source : Données Forem, Calculs IWEPS-ULg

2.2.1. Les formations ont-elles un effet sur l'accès à l'emploi ?

A. Effet sur l'accès à l'emploi

Le Tableau 8 rend compte de l'effet d'une formation sur l'accès à l'emploi à la fin de la formation, en différenciant l'impact selon le sexe et le niveau d'études (6 sous-populations).

Tableau 8 : Effet d'une formation - par sous-population selon le sexe et le niveau d'études

| Effet d'une formation sur l'accès à l'emploi | Hommes | | | Femmes | | |
|--|---------------|-----------|----------------|----------------|------------|-----------------|
| | Peu qualifiés | Qualifiés | Très qualifiés | Peu qualifiées | Qualifiées | Très qualifiées |
| Paramètre | 0.738*** | 0.754*** | 0.740*** | 0.783*** | 0.808*** | 0.852*** |
| Ecart-type | (0.027) | (0.035) | (0.063) | (0.037) | (0.051) | (0.060) |
| P-valeur | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

*** significatif au seuil de 1%, ** 5%, * 10%.

Source : Calculs IWEPS-ULg

D'emblée, il apparaît que l'effet est positif et significatif pour l'ensemble des sous-populations. Tant les hommes que les femmes en bénéficient, et ce quel que soit leur niveau de qualification (paramètre allant de 0.738 à 0.852). Pour un individu de référence¹²², ces valeurs de paramètres signifient une multiplication par deux (entre 2,06 et 2.30 selon les sous-populations) du taux de sortie à l'emploi à l'issue de la formation par rapport au taux de sortie qui aurait prévalu en l'absence de formation (contrefactuel). Bien que d'ampleur similaire dans les différentes sous-populations, notons cependant que cet effet multiplicateur s'applique sur des taux de sortie à l'emploi en l'absence de formation (le contrefactuel) très différents selon les sous-populations.

¹²¹ Un niveau d'études faible signifie que l'individu n'a pas obtenu le diplôme du secondaire supérieur (les individus seront considérés comme « peu qualifiés»). Un niveau d'études moyen signifie que l'individu a obtenu au plus le diplôme du secondaire supérieur (les individus seront considérés comme « qualifiés»). Un niveau d'études élevé signifie que l'individu a obtenu un diplôme du supérieur (les individus seront considérés comme « très qualifiés»).

¹²² Le modèle étant quasi proportionnel, les résultats ne se différencient toutefois que très peu (à la seconde décimale près) selon les individus. Pour information, dans chacune des sous-populations, l'individu de référence est un demandeur d'emploi ayant débuté un nouvel épisode de chômage en 2008, âgé de 35 ans, d'expérience passée médiane, de salaire précédent médian, et qui a commencé une formation de durée médiane à la période médiane. L'effet de la saisonnalité, le secteur de l'expérience et la zone du domicile sont neutralisés. Pour le lecteur intéressé, l'effet multiplicatif peut-être approché en prenant l'exponentiel du paramètre ($e^{0.738} = 2.09$). Les valeurs données dans le texte donnent la valeur exacte.

B. Un accès à l'emploi fortement accru à la sortie de la formation

Au lieu de considérer un effet constant de la formation après la fin de celle-ci, nous avons voulu analyser le timing de réalisation de cet effet. Le Tableau 9 indique, toujours par sous-population, l'effet de la formation selon quatre intervalles de temps après la fin de celle-ci : dans les 2 premières semaines, entre 2 semaines et 3 mois, entre 3 et 6 mois, et après 6 mois.

Tableau 9 : Timing de réalisation de l'effet de la formation

| Effet d'une formation sur l'accès à l'emploi- selon le temps écoulé depuis la fin de la formation | Hommes | | | Femmes | | | |
|---|---------------|-----------|----------------|----------------|------------|-----------------|----------|
| | Peu qualifiés | Qualifiés | Très qualifiés | Peu qualifiées | Qualifiées | Très qualifiées | |
| Dans les 2 semaines | Paramètre | 1.981*** | 2.096*** | 1.844*** | 2.312*** | 2.257*** | 1.924*** |
| | Ecart-type | (0.051) | (0.061) | (0.096) | (0.059) | (0.077) | (0.084) |
| | P-valeur | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Entre 2 semaines et 3 mois | Paramètre | 0.558*** | 0.580*** | 0.533*** | 0.576*** | 0.317*** | 0.490*** |
| | Ecart-type | (0.048) | (0.060) | (0.087) | (0.060) | (0.084) | (0.081) |
| | P-valeur | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Entre 3 et 6 mois | Paramètre | 0.556*** | 0.509*** | 0.569*** | 0.523*** | 0.523*** | 0.656*** |
| | Ecart-type | (0.053) | (0.072) | (0.098) | (0.067) | (0.087) | (0.089) |
| | P-valeur | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| A partir du 6 ^e mois | Paramètre | 0.561*** | 0.553*** | 0.589*** | 0.521*** | 0.617*** | 0.692*** |
| | Ecart-type | (0.039) | (0.056) | (0.080) | (0.048) | (0.067) | (0.078) |
| | P-valeur | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

Source : Calculs IWEPS-ULg (***) significatif au seuil de 1%, ** 5%, * 10%.)

Dans toutes les sous-populations, on observe un effet très important et significatif de la formation dès la sortie de celle-ci (paramètre allant de 1.844 à 2.312), et un effet toujours positif et significatif, mais moindre et qui se maintient dans le temps ensuite (paramètres entre 0.317 à 0.692).

En termes d'ordre de grandeur, pour l'individu de référence dans les sous-populations, l'effet estimé dans les 2 premières semaines de la sortie de la formation correspond à une multiplication par 5,8 pour les hommes très qualifiés (effet le plus faible), et par 9,6 pour les femmes peu qualifiées (effet le plus élevé), du taux de sortie à l'emploi à l'issue de la formation¹²³.

Pour comprendre cet effet très important à l'issue de la formation, il est nécessaire d'avoir en tête la mixité de situations que recouvre la fin de la formation : une réelle fin de formation, une fin anticipée de la formation pour accéder à un emploi, un arrêt temporaire de la formation pour occuper un emploi de courte durée ou encore une simultanéité d'un emploi et d'une formation au même moment (par exemple, pour un emploi à temps partiel). Malheureusement, les données disponibles ne permettent pas de donner une vue quantifiée et fiable sur ces différentes situations¹²⁴.

¹²³ Toujours par rapport au taux de sortie qui aurait prévalu en l'absence de formation (le contrefactuel). Dans la suite, par concision, nous ne le mentionnerons plus explicitement.

¹²⁴ Pour les formations qualifiantes, la « cause de la fin de contrat (de formation) » est disponible pour 79 % des cas, et les données indiquent que 6 % des contrats de formations sont arrêtés pour commencer un emploi. Certains responsables du Forem nous ont cependant déconseillé de nous appuyer sur cette information. Par le traitement des données effectué pour construire nos variables d'intérêt, nous avons par ailleurs observé des accès à l'emploi avant la fin du contrat de formation pour 10 % des formations (mais dans 80 % de ces cas, la formation se termine dans le mois de l'accès à l'emploi).

Cet effet très important à la fin (anticipée ou non) de la formation peut provenir de plusieurs facteurs : les actions de recherche d'emploi des bénéficiaires durant leur période de formation, un effet de signal adressé aux employeurs de par la participation à une formation et un effet d'accompagnement/de réseau du personnel d'encadrement des stagiaires en formation (des demandeurs d'emploi ont ainsi signalé dans le cadre de nos entretiens que le personnel des centres de formation les informait de diverses offres d'emploi - cf. *supra*).

Dans les périodes au-delà des 2 premières semaines, la formation induit un effet multiplicatif sur le taux de sortie à l'emploi de l'ordre de 1,4 à 2 selon les sous-populations. Celui-ci tend à se maintenir dans la durée.

Cette pérennisation de l'effet de la formation, même au-delà des 6 mois qui suivent la formation, peut sembler étonnante. Différentes pistes d'explications émergent de l'analyse des parcours des individus. D'une part, plus le temps s'écoule, plus les taux de sortie du contrefactuel sont faibles (le hasard de base est modélisé suivant 11 intervalles de temps, et celui-ci baisse au fil du temps), et d'autre part, nombre de demandeurs d'emploi (de l'ordre de 30%) reprennent une formation à la suite d'une première formation. Cette (ces) formation(s) ultérieure(s), dont nous ne pouvons modéliser spécifiquement l'effet, a (ont) *a priori* également un effet sur l'accès à l'emploi, mais qui se manifeste dans une période plus éloignée de la fin de la 1^{re} formation.

Globalement, on n'observe pas de différenciation dans le timing de réalisation de l'effet de la formation selon la sous-population envisagée.

C. Et les formations métiers en demande ?

Le Plan Marshall 2.Vert vise à adapter l'offre de formation qualifiante pour répondre au mieux à la demande du marché. Nous avons vu (cf. *supra*) qu'il était difficile sur la base des statistiques disponibles d'estimer si l'offre de formation avait évolué. Dans cette étude, sur la base d'une définition large des métiers en demande (cf. section 1.3.2.), nous examinons si la participation à des formations qualifiantes dans des métiers en demande a un effet plus important que la participation à d'autres types de formations : les autres formations qualifiantes et les formations non qualifiantes (cf. définition à la section 1.3.2.).

Tableau 10 : Effet des différents types de formation

| Effet des différents types de formation sur l'accès à l'emploi | | Hommes | | | Femmes | | |
|--|------------|---------------|-----------|----------------|----------------|------------|-----------------|
| | | Peu qualifiés | Qualifiés | Très qualifiés | Peu qualifiées | Qualifiées | Très qualifiées |
| Formation qualifiante Métiers en demande | Paramètre | 0.821*** | 0.795*** | 0.994*** | 1.155*** | 1.429*** | 1.339*** |
| | Ecart-type | (0.039) | (0.052) | (0.097) | (0.106) | (0.099) | (0.118) |
| | P-valeur | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Autre Formation qualifiante | Paramètre | 0.888*** | 0.741*** | 0.662*** | 1.019*** | 0.785*** | 0.768*** |
| | Ecart-type | (0.039) | (0.045) | (0.067) | (0.051) | (0.058) | (0.063) |
| | P-valeur | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Formation non qualifiante | Paramètre | 0.310*** | 0.616*** | 1.028*** | 0.555*** | 0.540*** | 1.222*** |
| | Ecart-type | (0.057) | (0.123) | (0.304) | (0.051) | (0.088) | (0.148) |
| | P-valeur | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

Source : Calculs IWEPS-ULg (***) significatif au seuil de 1%, ** 5%, * 10%).

Nous constatons, d'une part, que les différents types de formations ont tous un effet positif et significatif pour l'ensemble des sous-populations (paramètre allant de 0.310 à 1.429, soit un effet multiplicatif de 1,4 à 4,0), et

que d'autre part, il existe une grande hétérogénéité des effets des différents types de formation selon les sous-populations (par exemple, pour les formations métiers en demande, le paramètre varie entre 0.795 et 1.429, soit un effet multiplicatif de 2,2 à 4,0).

Pour les personnes peu qualifiées (tant pour les hommes que pour les femmes), les formations qualifiantes produisent un effet relatif plus important que les formations non qualifiantes sur l'accès à l'emploi. Pour ces deux sous-populations, le fait que les formations qualifiantes soient relatives à des métiers en demande n'entraîne pas un effet de plus grande ampleur. Pour les hommes qualifiés, le type de formation, quel qu'il soit, ne semble pas induire d'effet différencié (vu les écarts-types). Pour les autres sous-populations (les personnes très qualifiées et les femmes qualifiées), on observe un effet additionnel des formations qualifiantes quand celles-ci sont relatives à des métiers en demande.

Notons, même si cela n'influence pas ces résultats, que les formations qualifiantes attirent, dans certaines sous-populations, parfois, des personnes avec des caractéristiques dissemblables, selon que la formation est relative ou non à un métier en demande. Ainsi, les formations relatives aux métiers en demande attirent, pour les femmes de niveau de qualification faible et moyen, des femmes avec une expérience plus importante sur le marché du travail et un niveau plus élevé de rémunération dans leur éventuel emploi précédent. *A contrario*, pour les femmes très qualifiées et pour l'ensemble des hommes, le même recrutement est observé pour l'ensemble des formations qualifiantes.

Toutefois, ces résultats doivent être interprétés avec précaution, car le vocable métiers en demande ne recouvre pas seulement le fait que ces formations soient relatives à des métiers particuliers, mais également d'autres caractéristiques, comme le montre le tableau 11.

Tableau 11 : Durée et timing d'entrée des formations suivies par notre population d'étude pendant la période d'observation - selon le type de formations

| Effet des différents types de formation sur l'accès à l'emploi | Durée de la formation (en semaines) | | Délai entre le début de l'épisode et l'entrée en formation (en semaines) | | Nombre | En % |
|--|-------------------------------------|-----------|--|-----------|---------------|-------------|
| | Moyenne | Médiane | Moyenne | Médiane | | |
| Formation qualifiante Métiers en demande | 13.9 | 8 | 32.4 | 23 | 2 709 | 20.2% |
| Autre Formation qualifiante | 9.9 | 6 | 32.0 | 22 | 6 121 | 45.6% |
| Formation non qualifiante | 20.8 | 16 | 38.9 | 28 | 4 586 | 34.2% |
| Total | 14.4 | 10 | 34.4 | 24 | 13 416 | 100% |

Source : Calculs IWEPS-ULg

Il apparaît évident que les formations qualifiantes relatives aux métiers en demande se distinguent par une durée moyenne plus importante que les autres formations qualifiantes. Le délai entre le début de l'épisode de chômage et l'entrée en formation ne se différencie par contre globalement pas au sein des formations qualifiantes¹²⁵.

Cela nous a amenés à considérer un modèle plus complet (cf. description section 1.3.2.) qui, pour déterminer l'effet des formations sur l'accès à l'emploi, tient compte, en sus du type de formation suivie, de la durée de

¹²⁵ Toutefois, quand on regarde ces mêmes statistiques par sous-populations, il apparaît que pour les femmes de niveau d'éducation secondaire ou supérieur, le délai d'entrée dans une formation qualifiante métiers en demande est en moyenne plus court (de 5-6 semaines) que pour les autres formations qualifiantes.

cette formation, du moment de l'entrée en formation¹²⁶, du timing de l'effet selon le type de formation, et enfin, de certaines caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi.

Un des premiers enseignements est que le timing de réalisation de l'effet de la formation tel que nous l'avons décrit (cf. *supra*), n'est pas altéré par le type de formation, à tout le moins pour les formations qualifiantes : on observe toujours un effet de grande ampleur à la sortie de la formation, un effet moindre, mais toujours substantiel au-delà des 2 premières semaines qui suivent la formation, et qui se maintient dans le temps.

Nous détaillons les autres enseignements de nos estimations à la section suivante (cf. section B.). Les résultats détaillés des estimations sont disponibles à l'annexe 6.

2.2.2. Quelles sont les variables qui modulent l'effet des formations ?

A. Une formation plus longue est-elle préférable ?

Nous avons distingué 3 longueurs de formation¹²⁷ : moins d'un mois, de 1 à 4 mois, et de plus de 4 mois.

Pour les femmes peu qualifiées, nous n'observons aucun effet de la durée de la formation sur l'accès à l'emploi. *A contrario*, pour les autres sous-populations, les formations d'une durée de 5 mois ou plus accroissent de façon significative l'effet de celle-ci sur l'accès à l'emploi. Concernant les formations courtes (moins d'un mois) ou de durée moyenne (de 1 à 4 mois), aucune différence d'effet n'est constatée (à l'exception des hommes qualifiés où l'effet des formations courtes est significativement inférieur aux formations de durée moyenne).

B. Une formation est-elle intéressante même si elle est entamée tardivement ?

Nous avons considéré quatre périodes d'entrée en formation¹²⁸ : avant 3 mois, entre le 4^e et le 7^e mois, entre le 8^e et le 12^e mois, et après plus d'un an depuis le début de l'épisode de chômage.

Quelle que soit la période d'entrée en formation, la formation a un effet positif et significatif sur l'accès à l'emploi.

Des effets relatifs différents selon les périodes d'entrée en formation peuvent cependant être distingués par sous-population. Pour l'ensemble des sous-populations (à l'exception des hommes qualifiés), l'effet relatif des formations entamées dans les trois premiers mois de l'épisode de chômage est moindre. Les formations entamées plus d'un an après le début de l'épisode ont, pour leur part, un effet relatif supérieur pour les hommes, quel que soit leur niveau d'éducation, et pour les femmes peu qualifiées.

C. L'effet de la formation est-il homogène entre individus ?

Globalement, l'effet de la formation ne se différencie pas selon que l'on considère les individus âgés de moins de 35 ans ou de plus de 35 ans¹²⁹. Toutefois, deux exceptions sont observées pour les sous-populations féminines avec un niveau d'éducation faible ou moyen, pour lesquelles l'effet de la formation est moins élevé pour les individus de plus de 35 ans.

L'effet de la formation est également différent, pour les sous-populations d'hommes et de femmes peu qualifiées, selon l'expérience passée à l'emploi des individus : les personnes n'ayant que peu ou pas

¹²⁶ C'est-à-dire le délai entre le début de l'épisode de chômage et le début de la formation

¹²⁷ Pour l'ensemble des résultats de cette sous-section : Cf. Annexe 6 : paramètres Df_FLg1, Df_FLg3. Les formations d'une durée de 2 à 4 mois étant prises comme catégorie de référence.

¹²⁸ Pour l'ensemble des résultats de cette sous-section : Cf. Annexe 6 : paramètres Df_FT1, Df_FT3, Df_FT4. Les formations qui débutent entre 4 et 7 mois étant prises comme catégorie de référence.

¹²⁹ Pour les résultats de cette sous-section : Cf. Annexe 6 : paramètre Df_Age35. (Binaire qui indique si la personne était en formation et si elle est âgée de plus de 35 ans, Df_inco (Binaire qui indique si la personne était en formation et si la personne était inactive avant de débiter son épisode de chômage), et Df_LEx10 (Binaire qui indique si la personne était en formation et si la personne dispose d'une expérience inférieure à l'expérience médiane dans la sous-population).

d'expérience, bénéficient d'un effet relatif de la formation sur l'accès à l'emploi plus important. Dans le cas des sous-populations qualifiées ou très qualifiées, nous n'observons pas cet effet relatif accru de la formation pour les individus moins expérimentés.

2.2.3. Quel est l'effet global des formations sur la durée de chômage?

Jusqu'à présent, nous avons analysé l'effet de la formation en considérant son effet relatif sur les taux d'accès à l'emploi après la fin de cette formation. Afin d'apprécier globalement l'effet de la formation, il faut cependant tenir compte, d'une part, de ce qui se passe pendant la période de formation, et d'autre part, de ce qui se serait passé si aucune formation n'avait été suivie. Par construction, dans notre modélisation, les taux de sortie vers l'emploi des personnes qui participent à une formation sont nuls¹³⁰ durant toute leur période de formation (effet de *lock-in*). Par ailleurs, ces taux de sortie à l'emploi auraient été positifs si ces mêmes personnes n'avaient pas suivi de formation. Pour appréhender l'effet global de la formation, il est ainsi nécessaire d'évaluer si l'effet de la formation à l'issue de celle-ci compense ou non l'effet de *lock-in*, et ce par rapport à ce qui se serait passé en l'absence de formation.

Pour ce faire, nous avons calculé, d'une part, la distribution des durées résiduelles de chômage des individus qui ont suivi une formation, et d'autre part, la distribution des durées résiduelles de chômage des mêmes individus qui auraient prévalu s'ils n'avaient pas suivi de formation (le contrefactuel). Par durée résiduelle de chômage, on entend le temps qui s'écoule entre le début de la formation (le temps passé en formation y est donc inclus) et l'accès à l'emploi. De façon évidente, si les durées résiduelles de chômage sont plus faibles lorsque des formations sont suivies que lorsqu'aucune formation n'est suivie, les durées totales de chômage seront également plus faibles lorsque des formations sont suivies que lorsqu'aucune formation n'est suivie¹³¹.

La façon la plus parlante de comparer les distributions des durées résiduelles de chômage avec et sans formation est d'examiner les fonctions de « survie dans le chômage » qui y correspondent. Les fonctions de « survie dans le chômage » décrivent simplement l'évolution au cours du temps de la proportion des individus qui sont toujours au chômage.

Dans les résultats présentés ci-dessous sont reportées les « survies dans le chômage » avec et sans formation de l'ensemble (et de sous-ensembles) des individus de notre échantillon ayant débuté un épisode de chômage en 2008 et ayant participé à une formation endéans les 18 mois suivants (soit 4 591 personnes)¹³². Les « survies dans le chômage » avec et sans formation après 3, 6, 12 et 18 mois sont détaillées sous forme de tableaux, et la différence de ces « survies dans le chômage » avec et sans formation sous forme de graphiques détaillant ce qui se passe de semaine en semaine, sur la même période de 18 mois.

A. L'effet global pour l'ensemble de la population

Le Tableau 12 ci-dessous contraste, d'une part, les (valeurs attendues des)¹³³ proportions de ces individus qui sont toujours au chômage respectivement 3, 6, 12 et 18 mois après le début de leur formation, et d'autre part,

¹³⁰ Nous avons vu que les sorties vers l'emploi n'étaient pas nulles en cours de formation (cf. supra), certaines formations étant anticipativement arrêtées pour aller à l'emploi. Dans la modélisation, cela se traduit simplement par un raccourcissement de la durée de la formation. Par construction, les taux d'accès à l'emploi pendant la formation sont donc nuls.

¹³¹ En effet, par définition, la durée totale de chômage n'est rien d'autre que la somme de la durée qui s'écoule jusqu'à l'entrée en formation et de la durée résiduelle de chômage.

¹³² Cette limitation aux individus ayant débuté un épisode de chômage en 2008 et ayant participé à une formation endéans les 18 mois suivants est liée au fait que la période d'observation de notre échantillon ne s'étend que jusqu'au plus tard décembre 2011, et est nécessaire pour être en mesure de calculer les distributions des durées résiduelles de chômage avec et sans formation sur une période d'au moins 18 mois pour tous les individus considérés (le cas le plus « défavorable » étant donné par un individu qui démarre son épisode de chômage à la fin de l'année 2008, commence une formation 18 mois plus tard, soit à la mi-2009, ce qui laisse ensuite 18 mois d'observation jusqu'à la fin 2011).

¹³³ Formellement, il ne s'agit pas des proportions observées des individus qui sont toujours au chômage dans les 3, 6, 12 ou 18 mois qui suivent le début de leur formation, mais des valeurs attendues de ces proportions (probabilités), calculées sur base des paramètres estimés de notre modélisation. Dans la suite, pour ne pas alourdir l'exposé, nous omettrons cette distinction et parlerons toujours simplement de « proportions des individus qui sont toujours au chômage » sans autre précision.

ce qu'aurait été ces mêmes proportions d'individus toujours au chômage après les mêmes périodes de temps s'ils n'avaient pas suivi de formation.

Tableau 12 : Taux de survie avec et sans formation - ensemble de la population

| | Effectif | Survie à 3 mois (>= 13 sem.) | | Survie à 6 mois (>= 26 sem.) | | Survie à 12 mois (>= 52 sem.) | | Survie à 18 mois (>= 78 sem.) | | Durée Médiane En Semaine | |
|-------------|----------|---------------------------------|-----------|---------------------------------|-----------|----------------------------------|-----------|----------------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|
| | | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. |
| Pop. Totale | 4591 | 84,9% | 82,8% | 72,4% | 73,3% | 53,4% | 60,9% | 42,4% | 53,2% | 59 | > 78 |

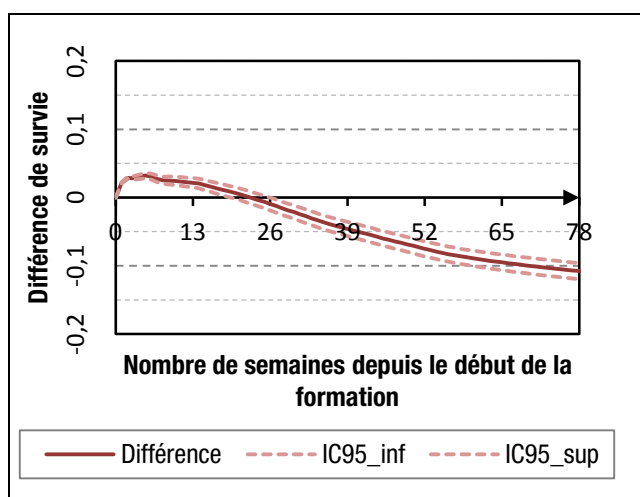
Source: Calculs IWEPS-Ulg

Trois mois après le début de leur formation, 84,9% des individus sont toujours au chômage (colonne « avec For. » dans le tableau). S'ils n'avaient pas suivi de formation, toujours 3 mois après le début de leur formation, on voit que seuls 82,8% de ces individus seraient toujours au chômage (colonne « sans For. » dans le tableau). Le fait que la « survie dans le chômage » 3 mois après le début de la formation soit plus élevée avec formation que sans formation est le résultat de l'effet de *lock-in* de la formation : durant les premières semaines qui suivent le début de leur formation, les individus sont par définition en formation (pour une période plus ou moins longue), et ne sortent donc pas à l'emploi, tandis que s'ils n'avaient pas suivi de formation, une partie d'entre eux (en l'occurrence 17,2%) seraient sortis à l'emploi.

Au fur et à mesure que le temps passe, de plus en plus d'individus terminent leur formation, et sortent à l'emploi avec un taux de sortie globalement plus élevé que s'ils n'avaient pas fait de formation : c'est le résultat de l'effet causal positif de la formation sur l'accès à l'emploi que nous avons présenté précédemment. Ainsi, on voit que, 18 mois après le début de leur formation, seuls 42,4% des individus sont toujours au chômage, alors qu'ils auraient été 53,2% s'ils n'avaient pas suivi de formation, soit une réduction de la proportion des individus toujours au chômage de presque 11 points de pourcentage.

Le graphique 1 ci-dessous permet de se faire une idée plus précise de la façon dont l'effet de *lock-in* des formations est peu à peu compensé par les sorties accrues à l'emploi à la fin des formations, et ceci par rapport à ce qui se serait passé en l'absence de formation. Est reporté sur ce graphique la *différence* entre la « survie dans le chômage » avec formation et cette même « survie dans le chômage » s'il n'y avait pas eu de formation, semaine par semaine, depuis le début de la formation jusqu'à la 78^e semaine (= 18 mois) qui suit. Une valeur positive de la différence de survie indique une proportion moins importante de sorties à l'emploi avec formation que sans formation, et une valeur négative de la différence de survie une proportion plus importante de sorties à l'emploi avec formation que sans formation. La courbe en continu donne la différence de survie, les courbes en pointillé, un intervalle de confiance à 95% pour cette différence.

Graphique 1 : Différence de survie - ensemble de la population



Comme on peut le voir, l'effet de *lock-in*, qui se matérialise sur ce graphique par l'intervalle initial de temps où la différence de survie est positive, reste globalement d'intensité limitée : la différence de « survie dans le chômage » avec et sans formation atteint au maximum 3,2 points de pourcentage. Pour sa part, la durée de l'effet de *lock-in*, c.-à-d. le temps qu'il faut attendre avant que la « survie dans le chômage » avec formation devienne inférieure à celle sans formation, est de l'ordre de 23 semaines. Au-delà de ces 23 semaines, la proportion d'individus ayant suivi une formation et qui est toujours au chômage devient de plus en plus faible par rapport à ce qu'elle aurait été en l'absence de formation. Au bout de 78 semaines, la différence de survie avec et sans formation passe un peu en dessous de -0.1 : c'est la réduction déjà mentionnée ci-dessus, et statistiquement (très) significative au vu de son intervalle de confiance, de presque 11 points de pourcentage de la proportion des individus toujours au chômage 78 semaines après le début de leur formation.

L'intensité et la durée de l'effet de *lock-in* sont-elles suffisamment limitées pour que, globalement, la durée résiduelle moyenne de chômage des individus qui ont suivi une formation soit finalement plus courte que s'ils n'avaient pas suivi de formation ? L'horizon temporel limité de notre échantillon (observation des individus jusqu'au plus tard décembre 2011) ne nous permet malheureusement pas, à moins de faire des extrapolations hasardeuses, de calculer les durées résiduelles moyennes de chômage avec et sans formation. Par contre, les durées résiduelles *médianes* de chômage avec et sans formation sont calculables. Ces durées résiduelles médianes de chômage sont définies par le temps qui s'écoule entre le début des formations et le moment où 50% des individus de la population ont accédé à un emploi¹³⁴. Elles sont données par les deux dernières colonnes du Tableau 15 : La durée résiduelle médiane de chômage des individus qui ont suivi une formation est égale à 59 semaines, et elle aurait été égale à plus de 78 semaines¹³⁵ si les mêmes individus n'avaient pas suivi de formation. Globalement, les formations permettent donc de diminuer d'au moins 19 semaines (approximativement 4,5 mois) la durée résiduelle médiane de chômage des individus qui les suivent, soit une réduction relative de près de 25% par rapport à la situation où les individus n'auraient pas suivi de formation.

La même analyse que ci-dessus peut être effectuée en considérant non plus l'ensemble de la population des individus de notre échantillon ayant débuté un épisode de chômage en 2008 et ayant participé à une formation endéans les 18 mois suivants, mais divers sous-ensembles de cette population. Cela permet de se faire une idée de la façon dont l'effet global de la formation varie selon ces sous-populations.

B. L'effet global selon le sexe et le niveau d'éducation

Dans cette section, on examine l'effet global de la formation dans 6 sous-populations définies par le sexe et le niveau d'éducation des individus qui les composent.

Comme le Tableau 12, le Tableau 13 contraste, mais cette fois par sous-population, les proportions des individus qui sont toujours au chômage respectivement 3, 6, 12 et 18 mois après le début de leur formation, et d'autre part, ce qu'auraient été ces mêmes proportions d'individus toujours au chômage après les mêmes périodes de temps s'ils n'avaient pas suivi de formation.

¹³⁴ Autrement dit, elles sont données par les périodes au cours desquelles les « survies dans le chômage », respectivement avec et sans formation, deviennent exactement égales à 50%.

¹³⁵ Comme on peut le voir au Tableau 12, après 78 semaines (= 18 mois), 53,2% (donc toujours pas 50%) des individus seraient toujours au chômage s'ils n'avaient pas suivi de formation.

Tableau 13 : Taux de survie avec et sans formation - *par sexe et niveau d'éducation*

| Sous-population | Effectif | Survie à 3 mois | | Survie à 6 mois | | Survie à 12 mois | | Survie à 18 mois | | Durée Médiane | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|---------------|-----------|------|
| | | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. | |
| Hommes | Peu qualifiés | 1285 | 83,7% | 82,8% | 70,7% | 73,2% | 52,6% | 61,0% | 41,6% | 53,0% | 57 | > 78 |
| | Qualifiés | 525 | 79,8% | 79,4% | 65,0% | 68,0% | 43,0% | 53,9% | 30,2% | 45,1% | 43 | 63 |
| | Très qualifiés | 303 | 79,0% | 73,2% | 62,7% | 60,6% | 37,5% | 46,7% | 26,9% | 39,3% | 37 | 45 |
| Femmes | Peu qualifiées | 1369 | 91,7% | 89,5% | 82,8% | 82,9% | 68,5% | 72,7% | 59,0% | 65,8% | > 78 | > 78 |
| | Qualifiées | 637 | 84,7% | 81,4% | 72,4% | 71,1% | 49,7% | 56,9% | 36,9% | 48,2% | 52 | 72 |
| | Très qualifiées | 472 | 78,5% | 74,9% | 61,0% | 63,0% | 38,7% | 49,2% | 27,9% | 42,0% | 37 | 51 |

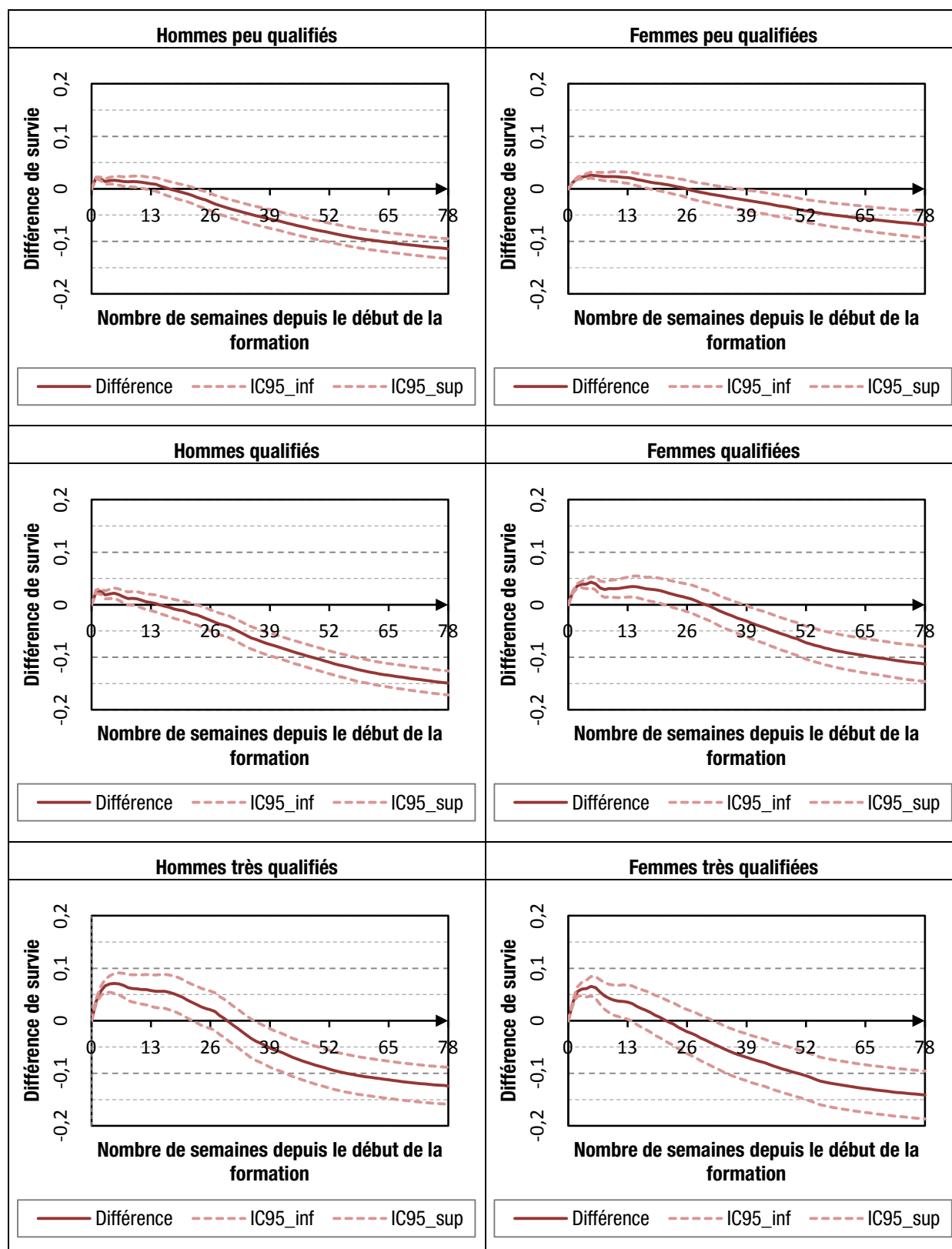
Source: Calculs IWEPS-Ulg

Trois mois après le début de leur formation, selon les sous-populations, entre 78,5% et 91,7% des individus sont toujours au chômage. La proportion la plus élevée concerne les femmes peu qualifiées, et la plus faible, les femmes très qualifiées. Toujours 3 mois après le début de leur formation, dans toutes les sous-populations, la proportion des individus qui seraient toujours au chômage si aucun n'avait suivi de formation aurait à chaque fois été inférieure à celle observée avec formation. C'est pour les hommes très qualifiés (73,2% sans formation contre 79% avec formation) et les femmes très qualifiées (74,9% sans formation contre 78,5% avec formation) que cette différence est la plus forte. On retrouve donc ici, dans chaque sous-population, l'effet de *lock-in* observé précédemment pour l'ensemble de la population.

A l'instar de la population totale, dans toutes les sous-populations, au fur et à mesure que le temps passe, l'effet de *lock-in* est compensé par les sorties accrues à l'emploi à la fin des formations, par rapport à ce qui se serait passé en l'absence de formation : 18 mois après le début de leur formation, la proportion des individus ayant suivi une formation et qui est toujours au chômage est à chaque fois inférieure à celle qui aurait prévalu s'ils n'avaient suivi de formation. Ainsi, la « survie dans le chômage » des hommes très qualifiés 18 mois après le début de leur formation s'élève à 26,9%, alors qu'elle aurait été de 39,3% en l'absence de formation, soit un gain de plus de 12 points de pourcentage. A l'autre extrême, la « survie dans le chômage » des femmes peu qualifiées est toujours de 59,0% 18 mois après le début de leur formation, mais aurait été de 65,8% en l'absence de formation, soit un gain de presque 7 points de pourcentage.

Comme le Graphique 1, les Graphiques 2 à 7 permettent de se faire une idée plus précise de la façon dont l'effet de *lock-in* des formations est peu à peu compensé au cours du temps dans les 6 sous-populations distinguées.

Graphiques 2 à 7 : Différence de survie - par sexe et niveau d'éducation



De façon générale, tant l'intensité que la durée de l'effet de *lock-in* des formations, qui se matérialisent sur ces graphiques par l'intervalle initial de temps où la différence de survie est positive, dépendent de l'interaction de trois facteurs : la longueur des formations, l'accroissement des taux de sortie à l'emploi à la fin des formations (l'effet causal de la formation), et les taux de sortie à l'emploi qui auraient prévalu en l'absence de formation. Des longueurs de formations et des taux de sortie en l'absence de formation plus élevés accroissent l'effet de *lock-in*. Un effet causal des formations plus important le diminue.

L'intensité de l'effet de *lock-in*, c'est-à-dire la valeur maximale qu'atteint la différence de « survie dans le chômage » avec et sans formation, est la plus élevée pour les hommes et les femmes très qualifiés (jusqu'à 7,1 points de pourcentage). Cela résulte essentiellement du fait que leurs taux de sortie à l'emploi en l'absence de formation sont les plus élevés : suivre une formation a donc pour eux un coût d'opportunité élevé.

La durée de l'effet de *lock-in*, c'est-à-dire, le temps qu'il faut attendre avant que la « survie dans le chômage » avec formation devienne inférieure à celle sans formation, est la plus longue pour les femmes peu qualifiées et qualifiées, et pour les hommes très qualifiés (à chaque fois plus de 26 semaines). Dans le cas des hommes très qualifiés, le facteur explicatif dominant de ce long effet de *lock-in* est à nouveau leur taux de sortie à l'emploi élevé en l'absence de formation. Dans le cas des femmes peu qualifiées, le facteur explicatif dominant est plutôt le type de formation suivie, à savoir majoritairement des formations non qualifiantes, qui à la fois sont en moyenne plus longues et ont globalement un effet causal plus faible sur l'accès à l'emploi que les autres types de formation (qualifiantes et métiers en demande).

Au bout du compte, 78 semaines après le début des formations, les différences de survie avec et sans formation atteignent, selon les sous-populations, de -0.068 à -0.149, c.-à-d. des réductions de 6,8 à 14,9 points de pourcentage de la proportion des individus toujours au chômage, par rapport à ce qui se serait passé s'ils n'avaient pas suivi de formation. Comme le suggère leur intervalle de confiance, ces réductions sont toutes statistiquement (très) significatives.

Les durées résiduelles médianes de chômage avec et sans formation sont reportées dans les deux dernières colonnes de Tableau 16. La durée résiduelle médiane de chômage des individus qui ont suivi une formation s'étale, selon les sous-populations, de 37 semaines (pour les hommes et les femmes très qualifiés) à plus de 78 semaines (pour les femmes peu qualifiées). En l'absence de formation, cette durée résiduelle médiane de chômage aurait varié de minimum 45 semaines (pour les hommes très qualifiés) à plus de 78 semaines (pour les hommes et les femmes peu qualifiés). Globalement, il apparaît ainsi que les formations permettent de diminuer la durée résiduelle médiane de chômage de 8 semaines et de 14 semaines pour respectivement les hommes et les femmes très qualifiés, de 20 semaines tant pour les hommes que pour les femmes qualifiés, et d'au moins 21 semaines pour les hommes peu qualifiés¹³⁶. La réduction relative de la durée résiduelle médiane de chômage est la plus forte pour les hommes qualifiés (- 31,7%), et la plus faible pour les hommes très qualifiés (- 17,8%).

¹³⁶ Plus de 50% des femmes peu qualifiées ayant suivi une formation sont toujours au chômage 78 semaines après le début de leur formation.

C. L'effet global selon le type de formation

Dans cette section, on examine finalement l'effet global de la formation dans 3 sous-populations définies par le type de formation suivie par les individus qui les composent : des formations qualifiantes relatives à des métiers en demande, d'autres formations qualifiantes, et enfin des formations non qualifiantes.

Le Tableau 14 différencie, pour ces trois sous-populations, les proportions des individus qui sont toujours au chômage respectivement 3, 6, 12 et 18 mois après le début de leur formation et les proportions d'individus toujours au chômage après les mêmes périodes de temps s'ils n'avaient pas suivi de formation.

Tableau 14 : Taux de survie avec et sans formation – *par type de formation*

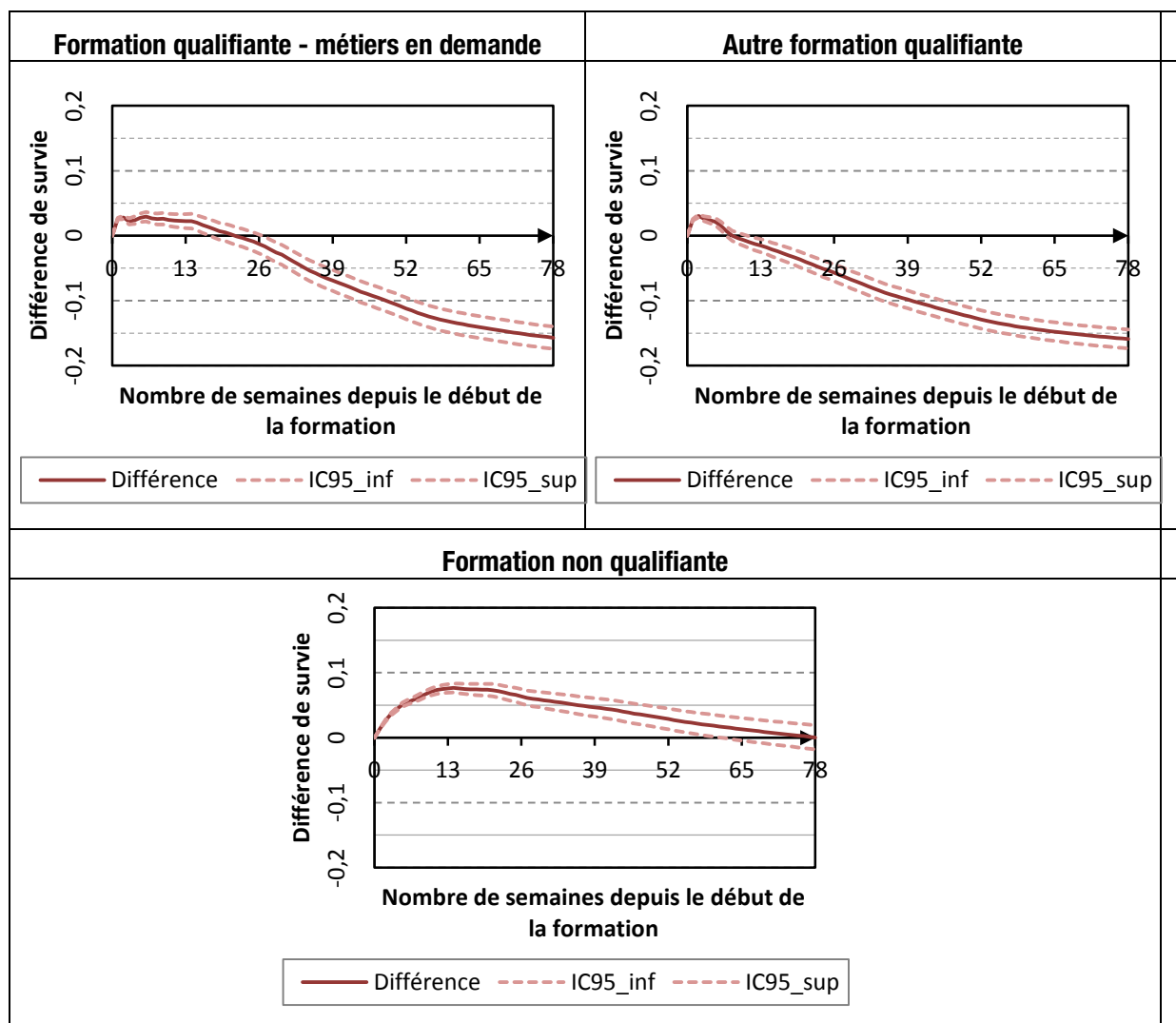
| Type de formations | Effectif | Survie à 3 mois | | Survie à 6 mois | | Survie à 12 mois | | Survie à 18 mois | | Durée Médiane | |
|---|----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|---------------|-----------|
| | | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. | Avec For. | Sans For. |
| Formations qualifiantes dans les métiers en demande | 948 | 81,9% | 79,6% | 67,6% | 68,9% | 44,2% | 55,5% | 31,4% | 47,1% | 45 | 68 |
| Autres formations qualifiantes | 2179 | 79,2% | 80,7% | 64,5% | 70,2% | 44,2% | 57,1% | 33,2% | 49,1% | 44 | 75 |
| Formations non qualifiantes | 1464 | 95,5% | 87,9% | 87,1% | 80,7% | 73,1% | 70,2% | 63,3% | 63,3% | > 78 | > 78 |

Source: Calculs IWEPS-Ulg

On voit que, 3 mois après le début de leur formation, pour les formations qualifiantes relatives à des métiers en demande et pour les autres formations qualifiantes, respectivement 81,9% et 79,2% des individus sont toujours au chômage. Si les individus qui suivent ces formations n'avaient suivi aucune formation, ces proportions auraient été de respectivement 79,6% et 80,7%, soit plus faible pour les formations qualifiantes relatives à des métiers en demande, mais (déjà) plus élevées pour les autres formations qualifiantes. Pour les formations non qualifiantes, toujours 3 mois après le début de leur formation, on observe que 95,5% des individus qui ont suivi une formation sont toujours au chômage, alors qu'ils n'auraient été que 87,9% s'ils n'avaient pas suivi de formation.

Au bout de 18 mois après le début de leur formation, tant pour les formations qualifiantes relatives à des métiers en demande que pour les autres formations qualifiantes, la proportion des individus ayant suivi une formation et qui sont toujours au chômage est très fortement inférieure à celle qui aurait prévalu s'ils n'avaient suivi aucune formation : les « survies dans le chômage » avec formation sont respectivement de 31,4% et 33,2%, pour respectivement 47,1% et 49,1% s'il n'y avait pas eu de formation. Par contre, pour les formations non qualifiantes, la proportion des individus ayant suivi une formation et qui sont toujours au chômage 18 mois après le début de cette formation n'est toujours pas inférieure à celle qui aurait prévalu en l'absence de formation : toutes les deux sont égales à 63,3%. En d'autres termes, 18 mois après le début des formations, au contraire de ce qui se passe pour les formations qualifiantes (qu'elles soient ou non relatives à des métiers en demande), pour les formations non qualifiantes, l'effet de *lock-in* n'est toujours pas compensé.

Les Graphiques 8 à 10 décrivent de façon plus détaillée la manière dont l'effet de *lock-in* des formations est, ou non, peu à peu compensé au cours du temps dans les 3 sous-populations distinguées.

Graphiques 8 à 10 : Différence de survie - *par type de la formation*

Si l'intensité de l'effet de *lock-in*, c'est-à-dire la valeur maximale qu'atteint la différence de « survie dans le chômage » avec et sans formation, est comparable pour les formations qualifiantes relatives à des métiers en demande et les autres formations qualifiantes (de l'ordre de 3 points de pourcentage), sa durée, c'est-à-dire le temps qu'il faille attendre avant que la « survie dans le chômage » avec formation devienne inférieure à celle sans formation, est par contre très différente : 22 semaines pour les formations qualifiantes relatives à des métiers en demande, contre seulement 8 semaines pour les autres formations qualifiantes. Cette différence est principalement due au fait que les formations relatives à des métiers en demande sont en moyenne plus longues (autour de 14 semaines) que les autres formations qualifiantes (autour de 10 semaines). Au bout du compte cependant, 78 semaines après le début des formations, les différences de survie avec et sans formation de ces deux types de formation atteignent des valeurs semblables : respectivement -0.157 et -0.159, c'est-à-dire une réduction de presque 16 points de pourcentage de la proportion des individus toujours au chômage, par rapport à ce qui se serait passé s'ils n'avaient pas suivi de formation. Comme le suggère leur intervalle de confiance, ces réductions sont toutes les deux statistiquement (très) significatives.

Les très fortes intensité (7,5 points de pourcentage) et durée (plus de 78 semaines) de l'effet de *lock-in* pour les formations non qualifiantes résultent principalement, d'une part, de la très longue durée moyenne de ce type de formation (de l'ordre de 21 semaines), et d'autre part, de leur effet causal positif globalement plus

limité que celui des formations qualifiantes (métiers en demande ou non). Au total, l'effet de *lock-in* est tellement important que 78 semaines après le début de ces formations, on n'observe toujours pas de réduction de la proportion des individus toujours au chômage, par rapport à ce qui se serait passé s'ils n'avaient pas suivi de formation.

Les durées résiduelles médianes de chômage avec et sans formation sont reportées dans les deux dernières colonnes de Tableau 18. La durée résiduelle médiane de chômage des individus qui ont suivi une formation est de 45 semaines pour les formations relatives à des métiers en demande, et de 44 semaines pour les autres formations qualifiantes. En l'absence de formation, ces durées résiduelles médianes de chômage auraient été de respectivement 68 et 75 semaines. Globalement, il apparaît ainsi que les formations relatives à des métiers en demande permettent de diminuer la durée résiduelle médiane de chômage de 23 semaines (-33,8%), et que les autres formations qualifiantes permettent de la réduire de 31 semaines (-41,3%).

2.2.4. Limites

Pour conclure notre analyse économétrique des effets des actions de formation sur l'insertion professionnelle, il n'est pas inutile de mentionner quelques-unes de ses limites :

1. Nos estimations montrent l'effet d'une participation à une formation sur les taux de sortie vers l'emploi des demandeurs d'emploi. L'effet de ces formations sur la durée de l'emploi obtenu n'est pas ici analysé.
2. Notre modèle suppose que les demandeurs d'emploi ne modifient pas leur comportement dans la période qui précède leur entrée en formation. Dans une situation où les places de formation sont rationnées, les demandeurs d'emploi qui souhaitent faire une formation, mais qui n'ont pas encore démarré celle-ci pourraient rechercher moins intensivement de l'emploi ou être plus sélectifs dans les offres d'emploi qu'ils acceptent. Cette violation de notre hypothèse de non-anticipation aurait pour conséquence une surestimation de l'effet de la formation. Cette surestimation, si elle existe, devrait toutefois être faible. En effet, d'une part le temps qui s'écoule entre le moment où l'individu est accepté en formation et le démarrage effectif de la formation est soit très court, soit imprévisible (cf. l'incertitude sur le délai avant l'entrée effective en formation mentionnée dans l'analyse qualitative). D'autre part, l'analyse qualitative semble également indiquer que lorsque les individus ont à choisir entre une formation et une offre d'emploi, ils privilégient l'accès à l'emploi rapide (horizon temporel court) pour bénéficier d'un surcroît de revenus, même temporaire.
3. Notre modèle suppose que les individus formés qui accèdent à l'emploi ne prennent pas les postes de travail qui auraient autrement été occupés par des personnes non formées. Cet éventuel effet de substitution, dont l'existence impliquerait à nouveau une surestimation de l'effet de la formation, est malheureusement impossible à évaluer dans le contexte actuel. Nous pensons toutefois qu'il est limité. En effet, sur base des données disponibles, il apparaît, d'une part, que de nombreuses offres d'emploi restent insatisfaites, et d'autre part, que les employeurs qui ne trouvent pas le personnel qualifié qu'ils recherchent préfèrent s'abstenir de tout recrutement plutôt qu'engager une personne qui ne possède les qualifications requises.

Conclusions et recommandations

Pour conclure ce rapport, cette dernière section identifie les principaux éléments permettant de répondre à la question évaluative formulée par le gouvernement wallon (section 1) et présente les recommandations qui émergent de l'ensemble de nos travaux (section 2).

1. Conclusions

Effet des actions CEFo et des Essais-métiers sur le recrutement en formation

Le recrutement en formation est une action qui vise la concrétisation d'un projet professionnel. Les actions des CEFo et les Essais-métiers, de par leurs caractéristiques et le public auquel ils s'adressent, contribuent à des niveaux différents au recrutement en formation.

Face à des demandeurs d'emploi ayant préalablement une idée de ce qu'ils souhaitent faire, autrement dit qui disposent d'un projet professionnel, les actions CEFo vont avoir deux effets distincts selon la validité du projet présenté. Les conseillers CEFo peuvent soit :

- déconstruire des projets peu réfléchis ou faiblement fondés par la confrontation du projet de formation ou d'emploi aux entraves du DE (situation familiale, critères d'entrée en formation, etc.), ce qui induit un moindre recrutement en formation à court terme, mais ouvre la voie à un projet professionnel plus robuste ;
- conforter le projet et jouer un rôle de guichet en fournissant des informations sur les formations, facilitant par là l'entrée en formation.

Les Essais-métiers touchent également ce public. Des demandeurs d'emploi s'y inscrivent, de façon volontaire ou contrainte pour faciliter leur entrée en formation (ou l'accès à un emploi). Les Essais-métiers peuvent soit :

- déconstruire des projets par la confrontation des compétences théoriques et pratiques du demandeur d'emploi à l'exercice du métier, ce qui induit un moindre recrutement en formation à court terme, mais ouvre la voie à un projet professionnel plus valide ;
- conforter des projets, l'Essai-métier agissant comme un sas en amont de la formation, mais en renforçant la motivation du demandeur d'emploi.

Face à des demandeurs d'emploi n'ayant pas de projet professionnel abouti, les actions des CEFo, relevant de leur mission de clarification du projet professionnel et de sensibilisation à proprement parler, peuvent contribuer au recrutement en formation, mais à moyen/long terme. Différents effets sur l'élaboration du projet professionnel sont observés :

- les séances d'information collectives sur les métiers/secteurs permettent le déclenchement d'un projet ;
- l'information délivrée par les conseillers, que ce soit lors d'actions individuelles ou collectives, peuvent mener :
 - à la levée d'un certain nombre de barrières individuelles : problèmes de mobilité, de « solvabilité » de la formation ou incertitude du demandeur d'emploi quant à sa capacité à réussir la formation ;
 - à la conscientisation sur l'utilité de la formation pour concrétiser un projet d'emploi ;
 - à l'élargissement du projet professionnel pour qu'il inclue, en plus du projet d'emploi à court terme souvent prioritaire dans le chef du demandeur d'emploi, un projet de formation pouvant mener à un emploi de meilleure qualité.

Les éclaircissements obtenus permettent au demandeur d'emploi d'avancer dans l'élaboration de son projet professionnel et de concrétiser, à nouveau grâce à l'information délivrée par les conseillers CEFo, différentes étapes de son projet : inscription à un Essai-métier, démarches pour obtenir des dispenses de recherche d'emploi auprès de l'ONEM, etc.

Le public de demandeurs d'emploi qui est en recherche d'un projet professionnel et du métier à partir duquel le construire est celui ciblé par les Essais-métiers. Ceux-ci, par le test de 3 métiers, ouvrent l'étendue des projets professionnels possibles, ce qui peut déboucher sur :

- l'identification d'un projet professionnel solide, ce qui induit un recrutement en formation à court terme ;
- la fermeture de certaines voies pour construire un projet professionnel, que ce soit pour des raisons d'intérêt du demandeur d'emploi ou de manque de compétences théoriques ou physiques de celui-ci. Dans ce cas, bon nombre de demandeurs d'emploi s'inscrivent totalement dans la logique d'orientation et envisagent un autre Essai-métier afin de trouver ce qui leur convient. Le recrutement en formation ne peut se faire qu'à plus long terme, mais sur la base d'un projet professionnel solide.

Le passage dans le dispositif Essai-métier, en dehors de considérations sur la substance de l'action, facilite pour un certain nombre de demandeurs d'emploi leur entrée en formation, que ce soit par des opportunités venues de l'extérieur par le réseau du centre de formation où se réalise l'Essai-métier (proposition de formation, de stage, etc.) ou par des accès facilités – plus rapides – à des formations internes. Dans ce dernier cas, en présence de files d'attente pour certaines formations, se pose la question de la concurrence entre demandeurs d'emploi qui s'inscrivent directement à une formation et ceux transitant par les Essais-métiers.

Il apparaît d'ailleurs que l'Essai-métier a un effet sur le recrutement en formation, non pas seulement pour le demandeur d'emploi, mais également au niveau de l'opérateur de formation. L'Essai-métier, au-delà de sa mission d'orientation, permet également aux formateurs de juger de l'aptitude des personnes à suivre une formation. Nous posons l'hypothèse que le recrutement en formation est plus fondé vu que la sélection des demandeurs d'emploi s'opère sur une base informationnelle plus large que les seuls tests d'entrée et entretiens usuels à l'entrée en formation.

Au-delà des différents effets des actions évaluées, certains éléments liés à la conception ou à la mise en œuvre de celles-ci soutiennent ou contrecarrent le recrutement en formation que ce soit :

- au niveau du demandeur d'emploi : leur horizon temporel très court (l'emploi rapide est privilégié à un projet professionnel de plus long terme) ;
- au niveau des CEFo : l'attention portée à délivrer une information adaptée en fonction du profil du demandeur d'emploi ;
- au niveau des Essais-métiers : leur dimension pratique ;
- au niveau du système de formation : le développement de la reconnaissance des compétences acquises et l'imprévisibilité des dates d'entrée en formation.

Effet des formations sur l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 25 ans

L'analyse menée permet d'identifier l'effet des formations sur l'accès à l'emploi, tant l'effet sur les taux d'accès à l'emploi à l'issue de la formation (effet propre de la formation), que l'effet global de la formation, c'est-à-dire en prenant également en compte l'effet de *lock-in* de la formation (c'est-à-dire le fait que les personnes en formation ne sortent pas à l'emploi pendant cette période).

L'effet global de la formation sur l'accès à l'emploi des DE, est positif : 18 mois après le début de leur formation, seuls 42% des individus sont toujours au chômage, alors qu'ils auraient été 53% s'ils n'avaient pas suivi de formation, soit une réduction de la proportion des individus toujours au chômage de près de 11 points

de pourcentage. L'effet de la formation sur les taux d'accès à l'emploi à l'issue de la formation compense l'effet de *lock-in*. Cela génère une **diminution de la durée résiduelle médiane de chômage d'au moins 19 semaines**¹³⁷.

On observe un effet très important de la formation dans les deux semaines qui suivent la fin de la formation, et un effet toujours positif, mais moindre et qui se maintient dans le temps ensuite. Cet effet très important à la fin de la formation peut provenir de plusieurs facteurs : les actions de recherche d'emploi des bénéficiaires durant leur période de formation, un effet de signal adressé aux employeurs de par la participation à une formation et un effet d'accompagnement/de réseau du personnel d'encadrement des stagiaires en formation (à la lumière de l'analyse qualitative, ce dernier élément semble très présent).

A la question : une formation est-elle intéressante lorsqu'elle est entamée après un long épisode de chômage ?, il s'avère que **les formations commencées plus tardivement dans l'épisode ont un effet relatif supérieur pour la plupart des publics** : les hommes, quel que soit leur niveau de diplôme, et les femmes peu qualifiées.

En distinguant les effets selon le public bénéficiaire, on constate que le fait de **suivre une formation est avantageux en termes d'accès à l'emploi, quels que soient le sexe et le niveau de qualification des demandeurs d'emploi**. On observe cependant, 18 mois après le début des formations, des réductions de 7 (pour les femmes non diplômées du secondaire supérieur) à 15 points de pourcentage (pour les hommes diplômés du secondaire supérieur) de la proportion des individus toujours au chômage, par rapport à ce qui se serait passé s'ils n'avaient pas suivi de formation.

Pour les individus avec un diplôme du supérieur, le coût d'opportunité à suivre une formation est important, car en l'absence de formation, bon nombre d'entre eux auraient accédé à l'emploi. Nous n'observons pas de distinction en fonction du sexe.

Concernant les individus avec un diplôme du secondaire supérieur, l'effet global de la formation est, 18 mois après le début de celle-ci, davantage présent chez les hommes que chez les femmes.

Concernant les individus n'ayant pas un diplôme du secondaire supérieur, l'effet des formations est plus important chez les hommes que chez les femmes. Ajoutons que parmi ces individus peu qualifiés, l'effet des formations est accru pour les personnes disposant de peu ou pas d'expérience professionnelle.

Le Plan Marshall 2.Vert vise à adapter l'offre de formation qualifiante pour répondre au mieux à la demande du marché. Nonobstant l'identification de l'évolution dans l'offre de formation, il est intéressant d'analyser l'effet des différents types de formation sur l'accès à l'emploi.

Dix-huit mois après le début de leur formation, **tant pour les formations qualifiantes relatives à des métiers en demande que pour les autres formations qualifiantes, la proportion des individus formés qui sont toujours au chômage est réduite d'un tiers** (par rapport à ce qui serait advenu si les individus ne s'étaient pas formés). Notons que les formations qualifiantes en demande sont en moyenne plus longues que le reste des formations qualifiantes. Il faut donc davantage de temps pour que l'effet de *lock-in* soit compensé par l'effet des formations à l'issue de celles-ci, l'effet sur la durée médiane résiduelle de chômage est ainsi moindre que pour les autres formations qualifiantes.

Concernant les formations non qualifiantes pour lesquelles l'accès à l'emploi est un objectif de plus long terme, bien qu'elles aient un effet positif sur l'emploi au terme de la formation, à l'horizon de 18 mois, celui-ci ne compense pas (encore) l'effet de *lock-in* de la formation : il n'y a pas de différences entre la proportion des individus qui sont toujours au chômage selon qu'ils aient ou pas suivi une formation.

¹³⁷La durée nécessaire pour que la moitié des individus accèdent à l'emploi depuis le début de la formation est égale à plus de 78 semaines en l'absence de formation et passe à 59 semaines en cas de formation, soit une différence de 19 semaines.

2. Recommandations

A l'issue de ce travail, plusieurs recommandations peuvent être formulées dans la perspective d'une amélioration de la politique d'information, d'orientation et de formation des demandeurs d'emploi en vue de faciliter l'insertion professionnelle de ceux-ci et l'amélioration de l'appariement sur le marché de l'emploi.

Au niveau des CEFo

Recommandation 1 : Confier une mission d'information sur les métiers en demande, outillée par des experts externes, et non de promotion

Nous préconisons que les décideurs clarifient ou re-spécifient la mission qui est confiée aux Carrefours: informer sur, et non promouvoir, les métiers en demande. La logique de promotion cadre mal avec la logique d'action des CEFo centrée sur l'écoute de la personne. En outre, nous recommandons aux acteurs de terrain de repenser l'organisation des séances d'information collectives. Les conseillers pourraient confier à des intervenants externes le contenu de ces séances : d'une part, des professionnels du métier (employeurs, travailleurs, formateurs, représentants syndicaux) pour parler du contenu du métier, des conditions de travail et des éventuelles opportunités d'emploi, et d'autre part, des experts du marché du travail (AMEF) pour informer le public des pénuries de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement. Cette formule revisitée répondrait mieux, selon nous, aux attentes des bénéficiaires soucieux d'une information concrète, objective, sur les métiers en demande et les opportunités d'emploi.

Recommandation 2 : Capitaliser sur les résultats des adaptations de mise en œuvre

Nous suggérons aux CEFo de persévérer dans l'optimisation des conditions d'invitation aux séances d'information collectives. Les différentes modalités de mises en œuvre (élargissement du propos à un secteur, choix laissé au demandeur d'emploi entre plusieurs secteurs, etc.) au sein des divers CEFo devraient être répertoriées afin de pouvoir capitaliser sur leurs résultats tout en gardant à vue les contextes propres à chaque région.

Au niveau des Essais-métiers

Recommandation 3 : Renforcer l'Essai-métier comme processus d'orientation pratique et non comme sas d'entrée en formation

Nous insistons sur l'importance d'une délimitation stricte du public bénéficiaire des Essais-métier aux seuls demandeurs d'emploi qui ont un besoin d'orientation et non comme sas d'entrée en formation. Pour les demandeurs d'emploi qui ont un projet professionnel clair relatif à un métier, la validation de celui-ci par la confrontation à l'exercice du métier peut s'opérer plus judicieusement via un module de type « start » en centre de formation (période d'essai avant la contractualisation d'une entrée en formation).

Nous recommandons aux acteurs de terrain (formateurs, formateurs-domaines) de poursuivre et même de renforcer la dimension pratique de leur intervention auprès du public, et ce dès la séance d'accueil : l'information sur les métiers passant par la pratique et les relations avec le formateur ou les autres demandeurs d'emploi en formation pendant l'Essai-métier.

Au niveau du système de formation

Recommandation 4 : Systématiser la reconnaissance des compétences acquises en formation

Nous recommandons de systématiser la REconnaissance des Compétences Acquisées en Formation (RECAF) et d'en assurer la visibilité dans l'offre de formations.

L'attestation des compétences acquises est un facteur motivationnel additionnel d'entrée en formation pour les demandeurs d'emploi. Par ailleurs, il s'agit d'un outil essentiel dans une optique de flexibilisation des formations (modules de formation plus courts) qui permettrait une plus grande cohérence, dans le chef des demandeurs d'emploi, entre recherche d'emploi et projet de formation.

Dans le processus d'appariement entre offre et demande de travail, la RECAF permet une meilleure identification par l'employeur des compétences – attestées – du candidat, ce qui concourt potentiellement à un recrutement de plus grande qualité.

Recommandation 5 : Développer le système d'information sur les formations

Nous recommandons de renforcer le système d'informations sur les formations et d'en assurer la transparence. Plusieurs actions devraient être menées : d'une part, la réalisation d'un cadastre des formations réalisées chaque année, et d'autre part, un élargissement des formations renseignées par la banque de données FormaPASS. A ce sujet, nous proposons d'inclure une disposition contractuelle obligeant les organismes qui sollicitent un subside à introduire leurs prestations dans FormaPASS.

Nous préconisons également le développement ou l'amélioration de deux types d'indicateurs : un premier relatif à l'accomplissement de l'ensemble de la formation (durée théorique du module de formation, motifs de fin du module de formation), un second relatif aux files d'attente à l'entrée des formations. Celui-ci permettrait, en lien avec les indicateurs relatifs aux taux d'insertion à l'issue de la formation, de guider l'adaptation et le développement de l'offre de formation. Une indication sur le délai moyen d'entrée en formation permettrait aux demandeurs d'emploi de se projeter dans son parcours professionnel. Toutefois, nous déconseillons, dans le cas d'une entrée en formation à moyen ou long terme, de garantir une entrée en formation à telle échéance, car cela pourrait limiter l'acquisition de courtes expériences de travail avant l'entrée en formation. Or ces expériences sont un facteur positif pour l'insertion professionnelle ultérieure.

A un niveau transversal

Recommandation 6 : Développer des indicateurs individuels qui renseignent sur le stade d'élaboration du projet professionnel du demandeur d'emploi et sur son niveau de concrétisation

Ces indicateurs permettraient, d'une part, de disposer d'éléments d'information sur les besoins de prestations des demandeurs d'emploi (bilan de compétences, information sur les métiers, etc.), et d'autre part, d'introduire un aspect plus qualitatif à l'analyse des indicateurs quantitatifs en les ventilant selon cet indicateur (les Essais-métiers n'ont d'utilité que pour les demandeurs d'emploi non dotés d'un projet robuste, une séance d'information sur l'industrie n'a pas d'intérêt pour un demandeur d'emploi qui dispose déjà d'un projet professionnel robuste, etc.).

De manière plus générale, suite à l'analyse documentaire effectuée dans le cadre de cette évaluation, nous soutenons la tenue d'une réflexion sur la cohérence et la possibilité de rationalisation des indicateurs demandés dans différents cadres tels que le PM2.V ou le contrat de gestion du Forem.

Recommandation 7 : Poursuivre les travaux d'analyse des tensions et d'évaluation des actions mises en œuvre

Nous plaidons pour l'obtention d'une vue plus fiable des difficultés d'appariement sur la base d'une enquête représentative de l'ensemble des postes vacants.

Nous suggérons également d'approfondir l'analyse des autres causes de tension (type de contrats, rémunérations, horaires, pénibilité du poste de travail) et d'identifier les leviers d'action des pouvoirs publics à leur propos.

Nous recommandons enfin de poursuivre les travaux d'évaluation en examinant, d'une part, l'effet des formations sur la durée de l'emploi obtenu (et l'adéquation entre le secteur de la formation et celui de l'emploi), et d'autre part, d'élargir l'évaluation au public des moins de 25 ans. Cela permettrait de disposer de davantage d'informations pour juger de la pertinence des différentes actions, et pour quel public.

Bibliographie

Textes légaux

- Notes au Gouvernement de suivi du Plan Marshall 2.Vert.
- Texte intégral du Plan Marshall 2.Vert « Viser l'Excellence – Plan Marshall 2.Vert (décembre 2009).
- Texte intégral du *Plan d'actions prioritaires* de la Région wallonne (2005).
- Convention-cadre Carrefour Emploi Formation, 15 avril 2004.

Textes scientifiques

Abbring, J.H. and G.J. van den Berg (2003), «The nonparametric identification of treatment effects in duration models », *Econometrica*, 71, 1491–1517.

Albarello L. (2011), « Choisir l'étude de cas comme méthode de recherche », *Collection Méthodes en sciences humaines*, Ed. de Boeck, 2011, 144 p.

Albarello L., Fusulier B. (dir.) et al. « Enquête de suivi de l'insertion des demandeurs d'emploi FSE Wallonie – Bruxelles, rapport final. », Louvain-La-Neuve : Fonds Social Européen, Juillet 2009, 228 p.

Aubret J. et Demouge N., « Orientation des adultes et formation tout au long de la vie », *Savoirs*, 2007/4 Hors série, p. 11-28.

Blanchet A. et Gotman A., « L'entretien », Série « L'enquête et ses méthodes », Armand Colin, 2007.

Boutinet J.-P. et Barbier J.-M., « Élaboration de projets d'action et planification », in *Revue française de pédagogie*, Volume 108, 1994.

Carré Ph. (1997), « Motivation et engagement en formation », in *Education Permanente*, n°136.

Carré Ph. (1998), « Motifs et dynamiques d'engagement en formation. Synthèse d'une étude qualitative de validation auprès de 61 adultes en formation professionnelle continue », in *Education permanente* n°136.

Carré Ph. (1999), « Pourquoi nous formons-nous? », in *Sciences Humaines*, n° 92.

Carré Ph. (2001), *De la motivation à la formation*, Paris, L'Harmattan.

Cipriano S. et Van Haepelen B. (2009), « Politiques de l'emploi et de la formation en Région wallonne : que nous enseignent les budgets publics ? », *Brèves de l'IWEPS* n°10, Juin 2009.

Corteel, D. et Zimmermann, B. (2007), « Capacités et développement professionnel », in *Formation Emploi*, n°98.

Crepon B., Dejemeppe M. et Gurgand M. (2006), « Counseling the unemployed : does it lower unemployment duration and recurrence ? », submitted to the *Journal of the European Economic Association*.

Crepon B., Ferracci M. et Fougère D. (2007), « Training the unemployed in France: How does it affect unemployment duration and recurrence? », *IZA DP* n°3215.

Conseil de l'Education et de la Formation (CEF, 2007), «L'orientation des adultes et des jeunes dans le cadre de l'insertion et de la formation professionnelle : vers une structure d'appui aux professionnels de l'orientation », Dossier d'instruction, Communauté française.

Conseil de l'Education et de la Formation (CEF, 2007), «L'orientation dès l'école obligatoire et tout au long des études », Dossier d'instruction, Communauté française.

Conseil de l'Education et de la Formation (CEF, 2008), «Compétences non techniques: la définition du CEF», Avis 99, Communauté française.

Conseil de l'Education et de la Formation (CEF, 2012), « De la volonté d'activation des chômeurs à la problématique des publics contraints en formation », Avis 114, Communauté française.

Conseil d'orientation pour l'emploi (français), Document de synthèse relatif aux causes du chômage, Janvier 2008. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000032/0000.pdf>

CRIS-SONECOM (2009), Evaluation du Plan d'actions prioritaires Plan Marshall – Lot I : « Individus et compétences pour l'emploi », Rapport final.

De la Croix D., Docquier F., Mainguet C. , Perelman S. et Wasmer E. (2002), Capital humain et dualisme sur le marché du travail, Chapitre 4 et Chapitre 16, De Boeck.

Dubar C. (2000), « La Formation professionnelle continue », Paris, La Découverte.

El Hoyek S., sous la dir. de Bourdoncle R. (2004), « Représentations identitaires et rapport à la formation continue : cas des enseignants de français du Liban », Lille, A.N.R.T.

Gemelgo P., Karvar A., Vincent B. et Breger A. (2013), « Evaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (Modernisation de l'Action Publique) », France : Inspection Générale des Affaires Sociales (France), La Documentation française, p. 272.

Greco, D., El Larhib, H., Le Roy, C., Viet, C. & Kaisergruber D. (2011). « Orientation professionnelle et accès à la formation. Enjeux et pistes de progrès », Repères et Analyses. Etudes, 25.

Guyot J.-L., Mainguet C., Van Haepere B. (2003), « La formation professionnelle continue - L'individu au cœur des dispositifs », Chapitres 8-12, De Boeck.

Guyot J.-L., Mainguet C. (2006), « La formation professionnelle continue - Stratégies collectives », Chapitre 9, De Boeck.

Knoepfel P., Larrue C., Varone F. et Hill M. (2011), « Public Policy Analysis », Policy Press - University of Bristol, 327 p.

Mansour J.M., Plasman A., Plasman R. (2006), « Objectivation des pénuries sur le marché de l'emploi », Rapport final de recherche commanditée par la Région Wallonne.

Martin J. et Grubb, D. (2001), « What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies », Swedish Economic Policy Review, 8, 9-56.

Nicaise, I. et al. (1995), « Groupes faibles face au marché du travail : point de mire du Fonds Social Européen. Evaluation finale du Cadre communautaire d'appui belge (1990-1992) relatif aux objectifs 3 et 4 », Leuven, HIVA.

Nicaise I. et Bollens J. (1998), « Training and employment opportunities for disadvantaged groups », in TESSARING M. (ed.), Vocational education and training – the European research field. Background report, Luxembourg, Office for official publications of the European Communities, 1998, vol. II, pp.121-153.

Sen, A. (1990), « Justice: Means versus Freedoms: Achievements and Limitations of the Market Mechanism in Promoting Individual Freedoms », Oxford Economic Papers, 45(4), pp519-541.

Sen, A. (2000), « Repenser l'inégalité », Paris : Seuil.

Sen, A. (2000), « Travail et droits », Revue internationale du travail, vol. 139, n°2, pp129-139.

Sen, A. (2005), « Rationalité et liberté en économie », Paris : Odile Jacob.

Van Haeperen B. (2005), « Tensions sur le Marché du Travail et difficultés de recrutement : balises théoriques et méthodes d'analyse ». Communication au séminaire SIAMT.

Van Haeperen B. (2001), « Pénuries de main-d'œuvre et autres tensions sur le marché du travail : quelques balises théoriques », Service des études et de la statistique, Ministère de la Région wallonne, Secrétariat général, Division de la fonction publique.

University Of Wisconsin Extension (2003), « Enhancing Program Performance with Logic Models, University of Wisconsin-Extension », (static, printable version of an interactive, online course available at: <http://www.uwex.edu/ces/lmcourse/>).

YIN R.K. (2009), « Case Study Research : Design and Methods », Fourth Edition, Applied social research methods series, Vol. 5, Sage Publications, 2009, 219 p.

Zimmer, H. (2012), « Inadéquations sur le marché du travail », Revue économique, BNB, septembre, p. 59-73.

Zimmermann, B. (2006), « Pragmatism and the Capability Approach : Challenges in Social theory and Empirical Research », European Journal of Social Theory, 9 (4), 467-484.

Zimmermann, B. (2008), « Capacités et enquête sociologique », in De Munck J. et Zimmermann B., pp113-137.

Sources administratives

- <http://www.leforem.be>
- Contrats de gestion du Forem 2006-2011 et 2011-2016
- Entretiens avec des membres de la Délégation spéciale et du Forem, mars-avril 2012
- Entretiens avec le cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation en 2010 et 2011
- Forem, note de cadrage – Positionnement métier/projet professionnel, juillet 2008, mimeo.
- Rapports de suivi de la Délégation spéciale
 - « Plan Marshall 2.Vert – Rapport annuel 2012 » (mars 2013) ;
 - « Plan Marshall 2.Vert – Rapport annuel 2011 » (mars 2012) ;
 - « Plan Marshall 2.Vert – Rapport annuel 2010 » (février 2011) ;
 - « Mise en œuvre des actions prioritaires pour l'avenir wallon 2006-2009 – Rapport de clôture » (avril 2010).

Autres

L'INTERFEDE, *Dossier : Quel sens pour l'orientation ?*, L'ESSOR n°48, juin 2009.

Annexe 1 : Analyse par métier des causes de pénurie

| Liste des métiers Job Focus 2006 (10 métiers) | | | | | | | | | | |
|--|----------------|---------|-----------|--|---------|-------------------------|---|----------------|----------|---------------------------|
| Code ROME | 44331 | 47122 | 12142 | 44121 | 42114 | 12133 | 42211 | 11112 | 42123 | 44311 |
| Code REM 1 | 4433103 | 4712201 | 1214201 | 4412101 | 4211402 | 1213301 | 4221101 | 1111201 | 4212301 | 4431101 |
| Code REM 2 | 4433101 | | | | 4211404 | | | | | 4431102 |
| Code REM 3 | 4433104 | | | | 4211401 | | | | | |
| | Technicien MDA | Boucher | Comptable | Fraiseur CNC (appelé aussi tech .système usinage | Maçon | Secrétaire de direction | Electricien en installation résidentielle | Aide familiale | Couvreur | Mécanicien de maintenance |
| Raison conjoncturelle (dont crise éco)/travail saisonnier/gestion prévisionnelle | | X | | | X | | X | | X | |
| Ecart salaire proposé - revenu de remplacement | | | | | | | | X | | |
| Travail non déclaré important - immigration économique | | | | | X | | | | X | |
| Mauvaise image du secteur | X | X | | X | X | | X | | X | X |
| Manque de visibilité (pas de marketing,...) | X | X | | | X | | X | | X | |
| Canaux d'information inadéquats | | | | | X | | X | | X | |
| Travail ressenti comme pénible/dangereux/malsain | X | X | | X | X | | X | X | X | X |
| Stress | X | | | X | | | | X | | X |
| Mauvaise image du poste à pourvoir | | X | | X | X | | X | X | X | X |
| Horaire difficile ou contraignant | X | | | X | | | | X | | X |
| Travail à temps partiel | | | | X | | | | | | |
| Sécurité de l'emploi (intérim...) | | | | X | | | | | | |
| Mobilité interne (peu de possibilités de promotion) | | | | | | | | X | | |
| Eloignement domicile-lieu de travail | | | | | X | | X | | X | |
| Salaire trop bas pour les conditions de travail | X | | | | | | | | | X |
| Mauvaise gestion de l'entreprise | | X | | | X | | X | | | |
| Pas ou trop peu de filière de formation dans l'enseignement | X | | | | | | | | | |
| La filière de l'enseignement ne suit pas les évolutions du secteur | | X | | | | | | | | X |
| Manque de travailleurs possédant les bons diplômes | X | | X | X | X | | X | | X | |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes compétences particulières | X | X | | X | X | X | X | X | X | X |
| Manque de travailleurs possédant le bon niveau d'expérience | X | | X | X | X | X | X | | X | X |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes connaissances linguistiques | | | X | | | X | | | | |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes attitudes/le bon comportement | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

| Liste des métiers Job Focus 2007 (9 métiers) | | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|-------------------------------|-------------------|---------------------------------|----------------|-----------------------------|--|--|
| Code ROME | 52231 | 13211 | 43114 | 44323 | 14231 | 44132 | 44134 | 14311 | 42212 |
| Code REM 1 | 5223101 | 1321101 | 4311401 | 4432304 | 1423101 | 4413201 | 4413401 | 1431101 | 4221201 |
| Code REM 2 | | | | | | | | | 4221204 |
| Code REM 3 | | | | | | | | | |
| | Technicien de production en biophar. | Commis de cuisine | Chauffeur poids lourds | Carrossier | Opérateur de call center | Soudeur | Tuyauteur industriel | Délégué commercial en biens ... | Monteur en sanitaire et chauffage |
| Raison conjoncturelle (dont cris éco)/travail saisonnier/gestion prévisionnelle | X | X | | | X | | | | X |
| Ecart salaire proposé - revenu de remplacement | | | X | | X | | | X | |
| Travail non déclaré important - immigration économique | | | | | | X | | | |
| Mauvaise image du secteur | X | X | X | X | | X | X | | X |
| Manque de visibilité (pas de marketing...) | | | X | | | | | | X |
| Canaux d'information inadéquats | | | X | | | | | | X |
| Travail ressenti comme pénible/dangereux/malsain | X | X | X | X | | X | X | | X |
| Stress | | | X | X | X | | | X | |
| Mauvaise image du poste à pourvoir | X | X | | X | X | X | X | | |
| Horaire difficile ou contraignant | X | X | X | | X | | | | |
| Travail à temps partiel | | X | | | | | | | |
| Sécurité de l'emploi (intérim...) | | | | | X | X | X | | |
| Mobilité interne (peu de possibilités de promotion) | | | | | | X | X | | |
| Eloignement domicile-lieu de travail | | | X | | | | | X | X |
| Salaire trop bas pour les conditions de travail | | X | X | X | | | | | |
| Mauvaise gestion de l'entreprise | | | | | | | | | |
| Pas ou trop peu de filière de formation dans l'enseignement | | | | | X | | | | |
| La filière de l'enseignement ne suit pas les évolutions du secteur | | | | | | | | | X |
| Manque de travailleurs possédant les bons diplômes | X | | | | | X | X | | |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes compétences particulières | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Manque de travailleurs possédant le bon niveau d'expérience | X | X | X | | X | X | X | | X |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes connaissances linguistiques | | X | X | | X | | | | |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes attitudes/le bon comportement | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

| Liste des métiers Job Focus 2008 (10 métiers) | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|------------------------------------|---------------------------------|---------------------------|---|------------------|-----------------------------|-------------------|---------------------------|------------------------------|
| Code ROME | 42113 | 32341 | 32321 | 44142 | 32311 | 24121 | 43311 | 12131 | 14321 | 52332 |
| Code REM 1 | 4211303 | 3234101 | 3232102 | 4414201 | 3231102 | 2412101 | 4331101 | 1213101 | 1432101 | 5233202 |
| Code REM 2 | | | 3232101 | | | | | | | 5233201 |
| Code REM 3 | | | 3232103 | | | | | | | |
| | Coffreur | Chef de projet informatique | Développeur informatique | Peintre industriel | Gestionnaire d'exploitation informatique | Infirmier | Magasinier - cariste | Secrétaire | Vendeur à domicile | Technicien frigoriste |
| Raison conjoncturelle (dont crise éco)/travail saisonnier/gestion prévisionnelle | X | | | X | | | | | | |
| Ecart salaire proposé - revenu de remplacement | | | | | | X | X | | | |
| Travail non déclaré important - immigration économique | | | | | | | | | | |
| Mauvaise image du secteur | X | | | X | | | X | | | |
| Manque de visibilité (pas de marketing...) | X | | | X | | | | | | X |
| Canaux d'information inadéquats | X | | | X | | | | | | |
| Travail ressenti comme pénible/dangereux/malsain | X | | | X | | X | X | | X | X |
| Stress | | | | | | X | | | | |
| Mauvaise image du poste à pourvoir | X | | | X | | | | | X | X |
| Horaire difficile ou contraignant | | | | | | X | | | X | X |
| Travail à temps partiel | | | | | | | | | | |
| Sécurité de l'emploi (intérim...) | | | | | | | X | | X | |
| Mobilité interne (peu de possibilités de promotion) | | | | | | | X | | X | |
| Eloignement domicile-lieu de travail | X | | | | | | | | X | X |
| Salaire trop bas pour les conditions de travail | | | | | | | | | | |
| Mauvaise gestion de l'entreprise | | | | | | | | | | |
| Pas ou trop peu de filière de formation dans l'enseignement | | | | X | | | X | | | X |
| La filière de l'enseignement ne suit pas les évolutions du secteur | | | | | | | | | | X |
| Manque de travailleurs possédant les bons diplômes | X | | | | | | | X | | X |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes compétences particulières | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Manque de travailleurs possédant le bon niveau d'expérience | X | X | | X | X | | | X | | X |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes connaissances linguistiques | | X | X | | X | | | X | | |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes attitudes/le bon comportement | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

| Liste des métiers Job Focus 2009 (17 métiers) | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|-----------------|-------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---|-------------------|------------------|--|---------------------------------|
| Code ROME | 11111 | 11132 | 42111 | 42112 | 42221 | 44212 | 47111 | 471112 | 52121 | 52122 |
| Code REM 1 | 1111105 | 1113201 | 4211101 | 4211202 | 4222101 | 4421201 | 4711101 | 4711201 | 5212101 | 5212201 |
| Code REM 2 | | | | | | | | | | |
| Code REM 3 | | | | | | | | | | |
| | Aide-ménager | Coiffeur | Manoeuvre de la construction | Ouvrier de voirie | Poseur de fermetures menuisées | Monteur-câbleur en équipements électriques | Boulangier | Pâtissier | Dessinateur-concepteur en mécanique | Dessinateur en mécanique |
| Raison conjoncturelle (dont crise éco)/travail saisonnier/gestion prévisionnelle | | | X | X | X | | | | X | X |
| Ecart salaire proposé - revenu de remplacement | X | | | | | | | | | |
| Travail non déclaré important - immigration économique | | | X | X | X | | | | | |
| Mauvaise image du secteur | | | X | | X | | | | | |
| Manque de visibilité (pas de marketing...) | | | X | | | X | | | X | X |
| Canaux d'information inadéquats | | | | | | | | | | |
| Travail ressenti comme pénible/dangereux/malsain | X | X | X | X | X | | X | X | | |
| Stress | | | | | | | | | | |
| Mauvaise image du poste à pourvoir | X | | X | | X | X | | | | |
| Horaire difficile ou contraignant | | X | | X | | | X | X | | |
| Travail à temps partiel | X | X | | | | | | | | |
| Sécurité de l'emploi (intérim...) | | | | | | | | | X | X |
| Mobilité interne (peu de possibilités de promotion) | X | | | | | | | | | |
| Eloignement domicile-lieu de travail | X | | | | | | | | | |
| Salaire trop bas pour les conditions de travail | X | X | | | | | | | | |
| Mauvaise gestion de l'entreprise | | | | | | | | | | |
| Pas ou trop peu de filière de formation dans l'enseignement | | | | X | X | | | | | |
| La filière de l'enseignement ne suit pas les évolutions du secteur | | | | | X | X | X | X | | |
| Manque de travailleurs possédant les bons diplômes | | | | | | X | | | X | X |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes compétences particulières | X | X | X | | X | X | X | X | X | X |
| Manque de travailleurs possédant le bon niveau d'expérience | X | | X | X | X | | X | X | X | X |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes connaissances linguistiques | X | | | | | | | | X | X |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes attitudes/le bon comportement | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

| Code ROME | 53122 | 53211 | 53212 | 53311 | 53321 | 61231 | 61232 |
|--|--|---------------------------|---------------------|---------------------------|--|------------------|-----------------------|
| Code REM 1 | 5312201 | 5321101 | 5321201 | 5331101 | 5332101 | 6123101 | 6123201 |
| Code REM 2 | | | | | | 6123102 | |
| Code REM 3 | | | | | | | |
| | Responsable recherche et développement | Responsable de production | Responsable qualité | Cadre technico-commercial | Cadre technique d'entretien, maintenance | Chef de chantier | Conducteur de travaux |
| Raison conjoncturelle (dont crise éco)/travail saisonnier/gestion prévisionnelle | X | X | X | X | X | X | X |
| Ecart salaire proposé - revenu de remplacement | | | | | | | |
| Travail non déclaré important - immigration économique | | | | | | | |
| Mauvaise image du secteur | | | | | | | |
| Manque de visibilité (pas de marketing...) | | | | | | | |
| Canaux d'information inadéquats | | | | | | | |
| Travail ressenti comme pénible/dangereux/malsain | | | | | | | |
| Stress | | | | | | X | X |
| Mauvaise image du poste à pourvoir | | | | | | | |
| Horaire difficile ou contraignant | | | | | | X | X |
| Travail à temps partiel | | | | | | | |
| Sécurité de l'emploi (intérêt...) | | | | | | | |
| Mobilité interne (peu de possibilités de promotion) | | | | | | | |
| Eloignement domicile-lieu de travail | | | | | | | |
| Salaire trop bas pour les conditions de travail | | | | | | | |
| Mauvaise gestion de l'entreprise | | | | | | | |
| Pas ou trop peu de filière de formation dans l'enseignement | | | | | | | |
| La filière de l'enseignement ne suit pas les évolutions du secteur | | | | | | | |
| Manque de travailleurs possédant les bons diplômes | X | X | X | X | X | X | X |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes compétences particulières | X | X | X | X | X | X | X |
| Manque de travailleurs possédant le bon niveau d'expérience | X | X | X | X | X | X | X |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes connaissances linguistiques | X | X | X | X | X | | |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes attitudes/le bon comportement | X | X | X | X | X | X | X |

**Liste des métiers Job Focus 2010 (10 métiers),
à l'exception des métiers qui apparaissent les années précédentes**

| Code ROME | 42212 | 44321 | 44331 | 45122 | 51111 | 52311 | 61211 | 61221 | 53312 | / |
|--|--|---|-------------------------|-------------------------------------|--|---|------------|--------------------------------|--------------------------|---|
| Code REM 1 | 4221204 | 4432101 | 4433101 | 4512201 | 5111101 | 5231102 | 6121101 | 6122101 | 5331201 | / |
| Code REM 2 | 4221201 | 4432105 | 4433103 | | | 5231101 | | | | |
| Code REM 3 | | | 4433104 | | | | | | | |
| | Monteur en climatisation (air conditionné) | Mécanicien d'entretien voitures particulières et véhicules utilitaires légers | Electricien automatique | Opérateur de production alimentaire | Agent d'encadrement construction mécanique | Technicien d'installation de matériels de télécommunication | Architecte | Dessinateur de la construction | Ingénieur de l'industrie | métiers liés à l'efficacité énergétique |
| Raison conjoncturelle (dont crise éco)/travail saisonnier/gestion prévisionnelle | | | | X | | | | | | |
| Ecart salaire proposé - revenu de remplacement | | | | | | | | | | |
| Travail non déclaré important - immigration économique | | | | | | | | | | |
| Mauvaise image du secteur | | X | X | | | | | | X | |
| Manque de visibilité (pas de marketing...) | | | | | | | | | | |
| Canaux d'information inadéquats | | | | | | | | | | |
| Travail ressenti comme pénible/dangereux/malsain | X | X | | X | | | | | | |
| Stress | | | | | | | | | | |
| Mauvaise image du poste à pourvoir | | X | X | | | | | | X | |
| Horaire difficile ou contraignant | | | X | X | | | | | | |
| Travail à temps partiel | | | | | | | | | | |
| Sécurité de l'emploi (intérêt...) | | | X | | X | | | | | |
| Mobilité interne (peu de possibilités de promotion) | | | | | | | | | | |
| Eloignement domicile-lieu de travail | | | | X | | | | | | |
| Salaire trop bas pour les conditions de travail | | | | | | | | | | |
| Mauvaise gestion de l'entreprise | | | | | | | | | | |
| Pas ou trop peu de filière de formation dans l'enseignement | X | | | | | X | | | | |
| La filière de l'enseignement ne suit pas les évolutions du secteur | | | X | | | | | | X | |
| Manque de travailleurs possédant les bons diplômes | | X | | | X | X | X | X | | |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes compétences particulières | | X | X | | X | | X | X | X | |
| Manque de travailleurs possédant le bon niveau d'expérience | X | X | X | X | X | X | X | X | | |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes connaissances linguistiques | | X | | | X | | | | X | |
| Manque de travailleurs possédant les bonnes attitudes/le bon comportement | X | X | X | X | X | X | X | X | | |

Annexe 2 : Définitions des catégories de métiers en demande

Avec Job Focus 2, le Forem apporte son expertise en matière de « **métiers en demande** ». Il ne s'agit plus uniquement (1) des métiers en pénurie (traités dans le cadre du premier job focus), mais également (2) des nouveaux métiers, (3) des métiers en évolution liés au développement durable et (4) des métiers en lien avec la reprise économique. La définition de ces catégories constitutives des métiers en demande est présentée ci-dessous. Notons que la liste des métiers en demande est arrêtée de manière artificielle à 40 dans le PM2.V... 40 métiers « prioritaires » dans l'ensemble des métiers en demande sur le marché du travail.

(1) Métiers en pénurie

Dans ses rapports sur les fonctions critiques, le Forem définit les pénuries comme « un sous ensemble des fonctions critiques représentant les métiers pour lesquels la réserve de main-d'œuvre en demande d'emploi est insuffisante au regard des besoins du marché. Qui dit pénurie, dit manque de candidats. »

L'encadré suivant détaille la façon dont les fonctions critiques (appelées également métiers en tension) sont calculées et détectées au Forem.

Le principe de calcul pour établir la liste « statistique » est commun entre les différents services publics de l'emploi du Royaume. Les seuils utilisés et les méthodes de calculs sont toutefois différents et ont quelque peu fluctué selon les années. Trois critères sont utilisés pour retenir un métier comme « critique » :

- un volume minimum de 20 offres suivies¹³⁸ dans l'année pour éviter de commenter des situations anecdotiques ;
- un taux de satisfaction¹³⁹ pour les offres du métier concerné qui doit être inférieur au taux observé pour l'ensemble des métiers ;
- la durée de satisfaction¹⁴⁰ des postes doit être supérieure à la durée observée pour l'ensemble des métiers.

Cette liste des fonctions critiques est ensuite confrontée à l'avis de l'ensemble des conseillers en recrutement de chaque direction régionale du Forem, ainsi qu'aux membres de l'équipe Job Focus. Le but de cette confrontation est double. D'une part, selon la majorité des avis des conseillers en recrutement (selon la taille de la direction régionale), confirmer ou infirmer la criticité du métier établie sur base « statistique ». Sur base de la pratique d'appariement du terrain, certains métiers peuvent ainsi être ajoutés ou retirés. D'autre part, les conseillers rendent compte des origines des difficultés de recrutement identifiées.

Par ailleurs, lors de l'enquête de suivi des offres auprès des employeurs, les conseillers en recrutement interrogent directement les employeurs sur la nature des difficultés du recrutement. Après avoir complété les premières questions relatives à la satisfaction de l'offre, et dans la mesure où des difficultés de recrutement sont observées, le conseiller en recrutement demande à l'employeur, dans un

¹³⁸ Les offres suivies par le Forem correspondent aux offres gérées par le Forem à l'exclusion des offres de travail intérimaire pour lesquelles un contact avec l'entreprise utilisatrice n'est pas possible, des offres relatives au Plan Formation Insertion, aux jobs étudiants, au recrutements des services publics, etc. Cela représente de l'ordre de 80% des offres gérées.

¹³⁹ Le taux de satisfaction donne une proportion du nombre de postes vacants qui ont trouvé preneurs. Il est calculé sur la période entre les 15 derniers mois et les 3 derniers pour avoir un nombre suffisant d'offres au passif dont le suivi est clôturé. Une offre est clôturée quand il y a eu suivi de recrutement et mise au passif avec ou sans engagement. Une offre est satisfaite si le nombre de postes satisfaits est différent de 0 (une offre pouvant porter sur plusieurs postes).

¹⁴⁰ La durée de satisfaction est la durée qui est nécessaire pour combler un poste vacant. Entre 2005-2006 et 2009, le délai de satisfaction était établi sur base des déclarations de l'employeur quant à la satisfaction du poste à pourvoir et au délai nécessaire (en 4 classes : moins d'un mois, 1 à 2 mois, 2 à 3 mois, plus de 3 mois). Depuis 2010, la durée de satisfaction correspond au nombre de jours entre la date d'ouverture de l'offre et sa clôture par le conseiller du Forem qui gère l'offre.

abord plus qualitatif, la nature des difficultés rencontrées lors de la sélection d'un candidat.

Différents facteurs peuvent en être déduits :

- liés au manque de candidats ;
- liés au manque de qualifications et/ou de compétences ;
- liés au manque d'expérience ;
- liés à la motivation et/ou l'attitude ;
- liés aux conditions d'exercice de la profession ;
- liés à la mobilité.

Le conseiller peut également obtenir des éclaircissements quant au profil du candidat engagé (correspond-il au profil initial souhaité ?) et aux raisons éventuelles expliquant un délai anormalement long (délai lié à des circonstances exceptionnelles, à l'organisation du recrutement, à des difficultés liées au profil recherché). Enfin, le conseiller en recrutement demande également à l'employeur s'il a recruté un demandeur d'emploi.

Source : FOREM – Rapport sur les fonctions critiques 2011

Une fonction est dite critique lorsque les employeurs ont des difficultés pour recruter des travailleurs. Ceci n'est pas d'office dû à une pénurie de candidats. Il se peut en effet que des aspects soit liés au poste (conditions de travail par exemple) soit liés au candidat (expérience, maîtrise de plusieurs langues, diplôme requis ou un manque de mobilité) expliquent une partie des problèmes de recrutement.

Concernant en particulier les métiers en pénurie, il s'agit de métiers pour lesquels le nombre de demandeurs d'emploi est insuffisant par rapport au besoin du marché du travail. La règle de décision établie par le Forem pour déclarer qu'un métier est en pénurie est la suivante : le *ratio* demandeurs d'emploi inscrits principalement sur un métier et inoccupés à un moment donné sur le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le FOREM au cours des 12 derniers mois doit être inférieur à 1,5.

Le Forem précise que ce ratio peut ne pas être pertinent pour définir une pénurie, car les métiers appartenant à cette catégorie sont pour la plupart des emplois intérimaires ouverts régulièrement sur les mêmes postes de travail.

(2) Nouveaux métiers

Selon le Forem, il a très peu de véritables « nouveaux métiers ». Il s'agit de métiers exigeant de nouvelles compétences sur l'utilisation de nouvelles techniques, de nouveaux matériaux ou des métiers devant respecter des nouvelles normes de sécurité. Des exemples de ces métiers sont : chauffagiste, couvreur, plafonneur, façadier, dessinateur construction ou architecte. Ce sont globalement les métiers de la construction qui exigent ces nouvelles compétences.

(3) Métiers en évolution liés au développement durable

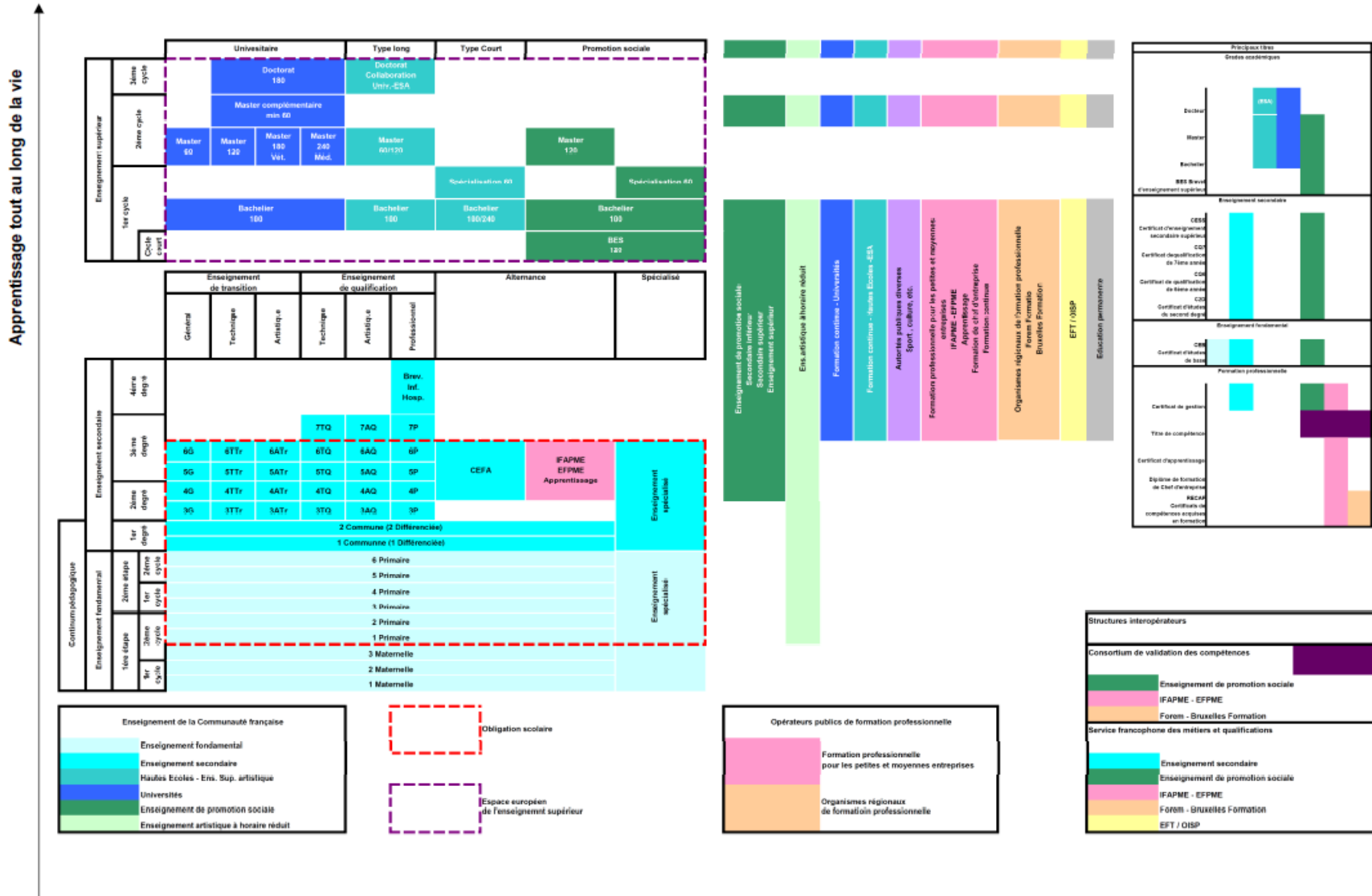
La liste 2010 des métiers en demande contient 10 métiers liés au développement durable. Les listes 2011 et 2012 contiennent respectivement 13 et 14 métiers liés au développement durable. Ces métiers s'inscrivent dans la première Alliance Emploi-Environnement et mobilisent des compétences liées à la performance énergétique du bâtiment. Dans cette liste, un métier est considéré comme « vert » s'il mobilise un minimum de 30% de compétences « vertes ».

(4) Métiers impactés rapidement en cas de relance économique

Selon le Forem, il n'y a pas de définition officielle de ces métiers. Ils peuvent cependant être identifiés par un ratio « Demandeurs d'emploi/Offres d'emploi » légèrement supérieur à 1,5. On peut supposer qu'en cas de reprise ce ratio repassera très vite sous la barre de 1,5. Des exemples de ces métiers sont: soudeur, réceptionniste d'établissements hôteliers, peintre industriel, pâtissier, mécanicien auto.

Une dernière catégorie de métier, appelée les « **Métiers à risque** » (ce terme n'est pas employé dans Job focus 2) complète le recensement des métiers en demande. D'après le Forem, il n'y a pas de définition formelle des métiers à risque. Le Forem ajoute que ces métiers sont d'une part ceux pour lesquels il y a une demande particulière d'un secteur et d'autre part ceux identifiés par l'Observatoire du Forem, via un travail en aval, notamment sur base de l'analyse de la pyramide des âges. Ce travail est notamment réalisé pour éviter un problème de « matching » à moyen ou long terme.

Annexe 3 : Apprentissage tout au long de la vie en Fédération Wallonie-Bruxelles



Annexe 4 : Liste des métiers en demande dans l'étude économétrique (nomenclature ROME)

| ROME | Intitulé Rome |
|-------------|---|
| 11111 | Employé de ménage à domicile |
| 11112 | Intervenant à domicile |
| 11132 | Coiffeur |
| 12131 | Secrétaire bureautique polyvalent |
| 12133 | Assistant de direction |
| 12142 | Technicien des services comptables |
| 13211 | Aide de cuisine |
| 14231 | Télévendeur |
| 14311 | Attaché commercial en biens d'équipements professionnels |
| 14321 | Représentant à domicile |
| 24121 | Infirmier généraliste |
| 32311 | Informaticien d'exploitation |
| 32321 | Informaticien d'étude |
| 32341 | Organisateur informaticien |
| 42111 | Assistant des travaux publics et du gros œuvre |
| 42112 | Ouvrier des travaux publics |
| 42113 | Ouvrier du béton |
| 42114 | Ouvrier de la maçonnerie |
| 42123 | Couvreur |
| 42211 | Electricien du bâtiment et des travaux publics |
| 42212 | Installateur d'équipements sanitaires et thermiques |
| 42221 | Poseur de fermetures menuisées |
| 43114 | Conducteur de transport de marchandises (réseau routier) |
| 43311 | Agent de stockage et de la répartition de marchandises |
| 44121 | Opérateur-régleur sur machine-outil |
| 44132 | Soudeur |
| 44134 | Tuyauteur industriel |
| 44142 | Agent de traitement de surface |
| 44212 | Interconnecteur en matériel électrique et électromécanique |
| 44311 | Mécanicien de maintenance |
| 44321 | Mécanicien de véhicules particuliers et industriels |
| 44323 | Réparateur en carrosserie |
| 44331 | Electricien de maintenance |
| 45122 | Opérateur sur machines et appareils de fabrication des industries agro-alimentaires |
| 47111 | Préparateur en produits de boulangerie-vienniserie |
| 47112 | Préparateur en produits de pâtisserie-confiserie |
| 47122 | Préparateur en produits carnés |
| 51111 | Agent d'encadrement de la construction mécanique |
| 52121 | Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux |
| 52122 | Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux |
| 52231 | Technicien de production des industries de process |
| 52311 | Technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels |
| 52332 | Maintien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques |
| 53122 | Cadre technique d'études-recherche-développement de l'industrie |
| 53211 | Cadre technique de la production |
| 53212 | Cadre technique de contrôle-qualité |
| 53311 | Cadre technico-commercial |
| 53321 | Cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs |
| 61211 | Architecte du BTP |
| 61221 | Dessinateur du BTP |
| 61231 | Chef de chantier du BTP |
| 61232 | Conducteur de travaux du BTP |

Annexe 5 : Description du public des CEFO et des Essais-métiers

Public des CEFO

Vu que la réalisation des effets (et de quels effets) est en partie fonction du public de DE qui se rendent au CEFO, il serait intéressant de pouvoir le décrire et le quantifier selon le stade d'élaboration de leur projet professionnel et les entraves auxquelles ils font face. Ces éléments ne sont malheureusement pas disponibles. Nous nous bornerons donc d'une part, à donner quelques indications sur l'atteinte du public cible des demandeurs d'emploi sur base de données administratives, et d'autre part, sur base des perceptions des conseillers CEFO.

Pour les informations chiffrées, nous nous appuyons d'une part, sur des données de la cohorte des personnes connaissant un nouvel épisode de chômage en 2010¹⁴¹ (117 932 individus), et d'autre part, sur des données d'une analyse interne du Forem¹⁴² du public bénéficiaire des services des CEFO.

Tableau 15 : Participation d'une cohorte de demandeurs d'emploi en 2010 aux actions CEFO

| | | Population de la cohorte (échantillon de 70% de la population totale) | | Personnes qui ont bénéficié de services du CEFO endéans l'année | | Personnes qui n'ont eu ni emploi, ni formation, ni sortie vers l'inactivité endéans l'année. | | Dont ceux qui ont bénéficié d'actions CEFO | |
|---|--------------------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|
| Nombre | | 117932 (100%) | | 18153 (15,4 %) | | 37178 (31,5 %) | | 5921 | |
| Education | Faible (< CESS) | 57751 | 49,0% | 9985 | 55,0% | 24868 | 66,9% | 3859 | 65,2% |
| | Moyenne (CESS) | 37603 | 31,9% | 6002 | 33,1% | 8977 | 24,1% | 1644 | 27,8% |
| | Elevée (Supérieur) | 22578 | 19,1% | 2166 | 11,9% | 3333 | 9,0% | 418 | 7,1% |
| Sexe | Femme | 60968 | 51,7% | 8985 | 49,5% | 18993 | 51,1% | 2888 | 48,8% |
| | Homme | 56964 | 48,3% | 9168 | 50,5% | 18185 | 48,9% | 3033 | 51,2% |
| Emploi l'année précédant l'entrée comme DE | Aucun | 40728 | 34,5% | 6907 | 38,0% | 15148 | 40,7% | 2428 | 41,0% |
| | Un trimestre | 18735 | 15,9% | 2860 | 15,8% | 5989 | 16,1% | 950 | 16,0% |
| | Deux trimestres | 22795 | 19,3% | 3234 | 17,8% | 6084 | 16,4% | 973 | 16,4% |
| | Trois trimestres | 16067 | 13,6% | 2344 | 12,9% | 4732 | 12,7% | 741 | 12,5% |
| | Quatre trimestres | 19607 | 16,6% | 2808 | 15,5% | 5225 | 14,1% | 829 | 14,0% |
| Age | Moins de 25 ans | 44259 | 37,5% | 7643 | 42,1% | 10137 | 27,3% | 2196 | 37,1% |
| | De 25 à 34 ans | 34874 | 29,6% | 5209 | 28,7% | 10767 | 29,0% | 1698 | 28,7% |
| | De 35 à 44 ans | 23809 | 20,2% | 3580 | 19,7% | 9192 | 24,7% | 1333 | 22,5% |
| | De 45 à 54 ans | 14990 | 12,7% | 1721 | 9,5% | 7082 | 19,0% | 694 | 11,7% |

Sources: Données Forem et BCSS (DW Marché du travail)

Plusieurs caractéristiques du public CEFO méritent d'être mentionnées. En comparaison avec l'ensemble de la cohorte, les CEFO accrochent un public relativement :

- jeune (plus grande proportion de 25 ans) ;
- peu éduqué (proportion de niveaux d'éducation faibles plus importants, mais c'est également ceux qui accèdent le moins à l'emploi et qui ont donc une période plus longue dans la demande d'emploi pendant laquelle ils peuvent bénéficier des services CEFO) ;
- peu expérimenté.

Nous nuancerons toutefois la portée de ces informations en indiquant que la population des individus de cette cohorte a donc par définition une durée d'inoccupation d'un an maximum au moment de leur éventuelle action au sein des CEFO. L'analyse du Forem établit que les demandeurs d'emploi de moins d'un an représentent

¹⁴¹ Pour une définition précise de celle-ci, se référer à la section xxx. La période d'observation du parcours de la personne est d'une année et porte donc du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2010 pour une personne qui commence un nouvel épisode de chômage au 1er janvier 2010 et du 01 juillet 2010 au 30 juin 2011 pour une personne commençant un nouvel épisode de chômage le 1^{er} juillet 2010.

¹⁴² Le Forem-AMEF, « Analyse du public des Carrefour Emploi Formation », rapport interne, 2012.

43,5 % du public CEFo en 2011. Il n'est donc pas erroné de dire que le public des CEFo est un public en partie précarisé, car ayant déjà connu une longue période d'inoccupation.

Le tableau ci-dessus indique également que 15,4 % (18 153 individus) de la cohorte a bénéficié d'actions CEFo endéans un an. Parmi les personnes de la cohorte qui n'ont connu ni emploi, ni formation, ni sortie vers l'inactivité endéans l'année, 16% (5 921 individus) ont bénéficié de services des CEFo.

Au-delà de ces informations quantitatives, beaucoup d'intervenants, sur le terrain, considèrent qu'ils sont de plus en plus confrontés à des publics très éloignés de l'emploi, des publics perdus et incapables de se *positionner* sur un métier, d'évoquer les bribes d'un *projet professionnel*.

« Il y a eu des publics cibles qui ont été définis et qui sont ciblés par le Forem et par l'Onem et puis on nous les envoie quand on ne sait pas quoi en faire. (Il explique l'évolution qu'il a connue du public de DE). Ca a évolué en fonction des différents publics cibles. Ça a commencé par les jeunes et maintenant on a des personnes qui ont 55 ans qui viennent ici en se demandant pourquoi on les convoque, car on leur a toujours foutu la paix, ceci-cela. On ne les veut plus nulle part en formation, les employeurs n'en veulent plus non plus, mais ils viennent ici parce que l'échéance est là ; dans 6 mois s'ils n'ont pas une formation ou un emploi, ils n'ont plus rien. Ça, c'est ce à quoi on est confrontés maintenant. Et le public le plus éloigné de l'emploi, les personnes qui ne savent pas lire, pas écrire, les personnes qui sont en Belgique depuis 10 ans et qui ne savent toujours pas parler français, des cas psychiatriques aussi qu'on a beaucoup et qu'on n'avait pas au début ». Conseiller.

Il s'agit bien ici de la perception qu'ont les conseillers des publics rencontrés sur le terrain (et de leur évolution), et pas d'une donnée objective¹⁴³ concernant ceux-ci, mais elle apporte un relief qualitatif à l'appréhension des situations, au-delà des chiffres.

¹⁴³ Voir notamment *Analyse des publics des Carrefours Emploi Formation Orientation (CEFo) et des Maisons de l'Emploi (Mde)*, Le Forem - AMEF, *Marché de l'emploi. Analyse*, octobre 2012.

Public des Essais-métiers

Les données relatives à la cohorte de personnes débutant un nouvel épisode de chômage (en 2010) permettent d'une part de déterminer le public accroché par le dispositif des Essais-métiers, et d'autre part, de le comparer avec celui qui participe à des modules d'orientation en externe (vu la période couverte par les données, les essais-métiers organisés par les autres opérateurs ne peuvent être que l'exception parmi ces actions d'orientation).

Tableau 16 : Participation d'une cohorte de demandeurs d'emploi en 2010 aux actions d'orientation

| | | Population de la cohorte (échantillon de 70% de la population totale) | | Personnes qui ont bénéficié d'un Essai-Métier endéans l'année | | Personnes qui ont bénéficié d'un module externe d'orientation | |
|---|--------------------|---|-------|---|-------|---|-------|
| Nombre | | 117932 (100%) | | 382 (0,3%) | | 730 (0,6 %) | |
| Education | Faible (< CESS) | 57751 | 49,0% | 216 | 56,5% | 424 | 58,1% |
| | Moyenne (CESS) | 37603 | 31,9% | 153 | 40,1% | 243 | 33,3% |
| | Elevée (Supérieur) | 22578 | 19,1% | 13 | 3,4% | 63 | 8,6% |
| Sexe | Femme | 60968 | 51,7% | 117 | 30,6% | 458 | 62,7% |
| | Homme | 56964 | 48,3% | 265 | 69,4% | 272 | 37,3% |
| Emploi l'année précédant l'entrée comme DE | Aucun | 40728 | 34,5% | 151 | 39,5% | 307 | 42,1% |
| | Un trimestre | 18735 | 15,9% | 64 | 16,8% | 110 | 15,1% |
| | Deux trimestres | 22795 | 19,3% | 70 | 18,3% | 123 | 16,8% |
| | Trois trimestres | 16067 | 13,6% | 54 | 14,1% | 97 | 13,3% |
| | Quatre trimestres | 19607 | 16,6% | 43 | 11,3% | 93 | 12,7% |
| Age | Moins de 25 ans | 44259 | 37,5% | 272 | 71,2% | 297 | 40,7% |
| | De 25 à 34 ans | 34874 | 29,6% | 73 | 19,1% | 194 | 26,6% |
| | De 35 à 44 ans | 23809 | 20,2% | 30 | 7,9% | 161 | 22,1% |
| | De 45 à 54 ans | 14990 | 12,7% | 7 | 1,8% | 78 | 10,7% |

Sources: Données Forem et BCSS (DW Marché du travail)

Le public touché diffère nettement selon le type d'orientation. Les essais-métiers recrutent nettement plus parmi :

- les jeunes de moins de 25 ans (71,2 % en comparaison des 40,7 %) ;
- les diplômés du secondaire supérieur¹⁴⁴ (40,1 % en comparaison de 33,3 %) et
- les hommes (69,4 % en comparaison de 37,3 % pour les femmes).

Le tableau ci-dessus permet également de donner quelques indications sur l'atteinte du public cible des demandeurs d'emploi. Trois cent quatre-vingt-deux individus, soit 0,3 % des demandeurs d'emploi qui commencent un épisode de chômage en 2010 ont accédé à un essai métier du Forem. Cette proportion peut, de prime abord, paraître faible, mais les essais-métiers ne sont qu'un des nombreux dispositifs dans le champ de l'orientation. Si les autres activités d'orientation proposées par des partenaires de Forem Conseil sont comptabilisées, c'est près de 1 % de la population de la cohorte qui est concernée. Il est toutefois difficile de porter un jugement sur ce pourcentage, tant il est difficile de quantifier le volume d'actions d'orientation nécessaire vu que ce besoin est peu exprimé par les demandeurs d'emploi.

¹⁴⁴ C'est un public volontairement ciblé par Forem Formation car ne disposant pas d'une orientation professionnelle (Source : Entretien Responsable Forem Formation).

Annexe 6 : Résultats des estimations du modèle complet

| Paramètre | Femmes peu qualifiées | | | Femmes qualifiées | | | Femmes très qualifiées | | | Hommes peu qualifiés | | | Hommes qualifiés | | | Hommes très qualifiés | | |
|-----------|-----------------------|-------|-------|-------------------|-------|-------|------------------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|------------------|-------|-------|-----------------------|-------|-------|
| | b | s.e. | P-val | b | s.e. | P-val | b | s.e. | P-val | b | s.e. | P-val | b | s.e. | P-val | b | s.e. | P-val |
| Df_qmdT0 | 2,710 | 0,200 | 0,000 | 2,582 | 0,181 | 0,000 | 2,775 | 0,208 | 0,000 | 1,843 | 0,102 | 0,000 | 2,008 | 0,126 | 0,000 | 2,305 | 0,191 | 0,000 |
| Df_qmdT1 | 0,823 | 0,226 | 0,000 | 0,768 | 0,200 | 0,000 | 0,637 | 0,248 | 0,010 | 0,468 | 0,100 | 0,000 | 0,380 | 0,129 | 0,003 | 0,659 | 0,194 | 0,001 |
| Df_qmdT2 | 0,859 | 0,247 | 0,001 | 1,067 | 0,217 | 0,000 | 0,893 | 0,274 | 0,001 | 0,502 | 0,106 | 0,000 | 0,353 | 0,141 | 0,012 | 0,565 | 0,229 | 0,013 |
| Df_qmdT3 | 0,388 | 0,217 | 0,074 | 0,906 | 0,205 | 0,000 | 0,607 | 0,254 | 0,017 | 0,674 | 0,086 | 0,000 | 0,588 | 0,118 | 0,000 | 0,515 | 0,200 | 0,010 |
| Df_aqT0 | 2,015 | 0,126 | 0,000 | 2,090 | 0,120 | 0,000 | 1,809 | 0,133 | 0,000 | 1,865 | 0,101 | 0,000 | 1,895 | 0,116 | 0,000 | 1,549 | 0,149 | 0,000 |
| Df_aqT1 | 0,767 | 0,118 | 0,000 | 0,159 | 0,128 | 0,215 | 0,505 | 0,128 | 0,000 | 0,721 | 0,094 | 0,000 | 0,540 | 0,112 | 0,000 | 0,398 | 0,139 | 0,004 |
| Df_aqT2 | 0,567 | 0,131 | 0,000 | 0,404 | 0,130 | 0,002 | 0,645 | 0,134 | 0,000 | 0,717 | 0,102 | 0,000 | 0,459 | 0,124 | 0,000 | 0,496 | 0,148 | 0,001 |
| Df_aqT3 | 0,696 | 0,106 | 0,000 | 0,600 | 0,113 | 0,000 | 0,739 | 0,124 | 0,000 | 0,600 | 0,090 | 0,000 | 0,460 | 0,109 | 0,000 | 0,620 | 0,134 | 0,000 |
| Df_nqT0 | 2,016 | 0,114 | 0,000 | 1,875 | 0,170 | 0,000 | 2,305 | 0,286 | 0,000 | 1,784 | 0,117 | 0,000 | 2,162 | 0,216 | 0,000 | 2,390 | 0,553 | 0,000 |
| Df_nqT1 | -0,064 | 0,121 | 0,599 | -0,103 | 0,174 | 0,552 | 0,413 | 0,290 | 0,155 | -0,214 | 0,127 | 0,092 | 0,103 | 0,248 | 0,677 | 0,713 | 0,554 | 0,198 |
| Df_nqT2 | 0,014 | 0,124 | 0,912 | 0,020 | 0,190 | 0,918 | 0,839 | 0,306 | 0,006 | -0,162 | 0,134 | 0,226 | -0,039 | 0,304 | 0,897 | 0,531 | 0,761 | 0,485 |
| Df_nqT3 | 0,063 | 0,108 | 0,559 | 0,170 | 0,161 | 0,291 | 1,165 | 0,256 | 0,000 | -0,042 | 0,105 | 0,693 | 0,119 | 0,219 | 0,588 | 0,628 | 0,567 | 0,268 |
| Df_FT1 | -0,380 | 0,079 | 0,000 | -0,171 | 0,090 | 0,058 | -0,297 | 0,087 | 0,001 | -0,237 | 0,063 | 0,000 | -0,052 | 0,074 | 0,483 | -0,208 | 0,105 | 0,047 |
| Df_FT3 | 0,175 | 0,087 | 0,044 | 0,108 | 0,102 | 0,289 | 0,167 | 0,109 | 0,125 | 0,055 | 0,066 | 0,408 | 0,151 | 0,085 | 0,074 | 0,172 | 0,126 | 0,173 |
| Df_FT4 | 0,393 | 0,091 | 0,000 | 0,137 | 0,114 | 0,230 | 0,013 | 0,139 | 0,927 | 0,161 | 0,072 | 0,025 | 0,426 | 0,100 | 0,000 | 0,431 | 0,142 | 0,002 |
| Df_FLg1 | -0,027 | 0,079 | 0,727 | -0,038 | 0,091 | 0,674 | -0,090 | 0,084 | 0,280 | -0,054 | 0,056 | 0,332 | -0,224 | 0,070 | 0,001 | 0,026 | 0,094 | 0,785 |
| Df_FLg3 | 0,007 | 0,069 | 0,925 | 0,486 | 0,083 | 0,000 | 0,552 | 0,099 | 0,000 | 0,298 | 0,064 | 0,000 | 0,383 | 0,078 | 0,000 | 0,446 | 0,115 | 0,000 |
| Df_Age35 | -0,155 | 0,060 | 0,011 | -0,218 | 0,074 | 0,003 | 0,044 | 0,077 | 0,568 | 0,025 | 0,049 | 0,605 | 0,041 | 0,066 | 0,530 | 0,011 | 0,092 | 0,902 |
| Df_LEx10 | 0,283 | 0,067 | 0,000 | -0,032 | 0,080 | 0,692 | -0,007 | 0,076 | 0,923 | 0,139 | 0,053 | 0,009 | 0,035 | 0,063 | 0,574 | -0,147 | 0,089 | 0,098 |
| Df_indep | 0,014 | 0,267 | 0,958 | 0,250 | 0,214 | 0,242 | -0,066 | 0,233 | 0,778 | 0,165 | 0,180 | 0,360 | 0,451 | 0,153 | 0,003 | -0,025 | 0,254 | 0,923 |
| Df_inco | 0,172 | 0,076 | 0,024 | 0,085 | 0,095 | 0,373 | 0,010 | 0,103 | 0,926 | 0,122 | 0,061 | 0,045 | 0,065 | 0,087 | 0,457 | -0,012 | 0,118 | 0,916 |
| Df_Hsal | 0,137 | 0,073 | 0,061 | 0,217 | 0,085 | 0,011 | -0,096 | 0,085 | 0,258 | -0,031 | 0,057 | 0,588 | 0,043 | 0,070 | 0,542 | -0,046 | 0,099 | 0,639 |

Source : Calculs IWEPS-ULg