

NOVEMBRE 2025

DÉCRYPTAGE

N° 8

Métiers en pénurie : s'il suffisait de former !

Résumé

Les difficultés persistantes de recrutement sur le marché du travail sont fréquemment interprétées comme le signe d'un déficit de compétences et justifient des politiques d'orientation et de formation vers les métiers dits « en tension ». Notre recherche interroge cette problématique à partir des données du Cadastre des Parcours Éducatifs et Post-Éducatifs (CPEPE) en suivant sur cinq ans les trajectoires de 7 652 jeunes sortis en 2014 de l'enseignement secondaire qualifiant en Wallonie. L'étude compare les parcours d'insertion des diplômés de formations préparant à ces métiers aux autres filières du secondaire professionnel et technique.

Les résultats montrent que, contrairement aux attentes, ces formations n'offrent pas nécessairement d'avantages significatifs en matière de rapidité ou de stabilité d'accès à l'emploi. Le délai moyen d'insertion demeure d'environ un an et les premiers emplois sont souvent caractérisés par la précarité : intérim, temps partiel et bas salaires. Les écarts de genre se révèlent marqués : les femmes

diplômées de formations aux métiers en tension connaissent une insertion plus lente, davantage de discontinuité et une qualité d'emploi inférieure à celle des hommes. Cinq ans après la sortie, seul un tiers des diplômés semble encore travailler dans le secteur correspondant à sa formation initiale.

Ces constats invitent à reconsidérer les politiques de lutte contre les pénuries sous l'angle de la qualité et de l'attractivité des emplois plutôt que du seul volume de formation. La permanence des tensions sur le marché du travail semble au moins autant relever, pour le segment ici considéré, d'un manque de compétences disponibles que d'une faiblesse structurelle des conditions de travail ou d'emploi. L'analyse conduit ainsi à mobiliser la notion d'« employeurabilité », c'est-à-dire la capacité des entreprises à attirer, stabiliser et valoriser la main-d'œuvre, condition indispensable à toute politique efficace de résorption des pénuries.

Remerciements

Cette analyse s'inscrit dans un travail de long terme d'analyse des politiques de l'éducation et de l'emploi qui s'enrichit d'échanges continus avec nos collègues chercheurs, ainsi qu'avec de nombreux acteurs.

La partie empirique de notre étude repose sur le Cadastre des Parcours Éducatifs et Post-Éducatifs en Fédération Wallonie-Bruxelles, fruit d'une collaboration étroite entre le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'ETNIC et l'IWEPS, dans le cadre de l'accord de coopération Synergies Statistiques entre la Communauté française et la Région wallonne. Celui-ci nécessite un travail méticuleux et continu d'agrégation de données

issues de multiples sources statistiques. Nous sommes reconnaissants à tous les collaborateurs qui en ont fait un outil d'une grande pertinence qui permettra, nous en sommes convaincus, un foisonnement de recherches et l'élaboration d'indicateurs indispensables à l'analyse et au pilotage des politiques publiques.

La recherche se construit également à partir des critiques des pairs. Nous sommes à cet égard redevables aux collègues des « Journées du Longitudinal » qui partagent annuellement leur expertise de l'analyse des données de panel, ainsi qu'aux chercheurs de l'IWEPS dont les relectures et commentaires critiques nous sont précieux.

Introduction

Les difficultés de recrutement des entreprises sont au cœur des discours sur l'emploi depuis le début des années 2000 (Conter, 2002). L'explication dominante réside dans un manque de main-d'œuvre disposant de compétences adéquates aux attentes des entreprises. Les solutions politiques proposées sont souvent formulées en termes d'orientation, de *matching*, voire de contrainte ou de dérégulation de l'emploi (Zune, 2014; Clouet, 2022).

Nous souhaitons explorer les parcours et conditions d'emploi, rarement questionnés, des jeunes formés aux dits métiers en tension (*critiques* ou *en pénurie* selon le vocabulaire d'usage en Wallonie). Pour ce faire, notre travail s'appuie sur une première analyse du cadastre des parcours des sortants de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce cadastre, récemment créé, agrège des données administratives issues de l'enseignement et de la sécurité sociale et concerne tous les niveaux d'enseignement.

Notre ambition est de comparer la situation des sortants de formations préparant à ces métiers dits en tension, d'une part, et des autres formations de l'enseignement secondaire qualifiant, d'autre part.

Nous analysons ici les données disponibles relatives à la situation sur le marché du travail (emploi, régime de travail, chômage, salaire...) des sortants d'une année terminale de l'enseignement secondaire qualifiant sur une période qui s'étend sur 22 trimestres entre la fin 2014 et la fin 2019, soit à la veille de la pandémie COVID.

Cette publication est introduite par quelques précisions sémantiques et rappels des termes des débats actuels sur la thématique. Nous énonçons ensuite nos hypothèses et décrivons les sources de données utilisées et la population étudiée avant de questionner la rapidité d'accès à l'emploi, la durabilité et la qualité des emplois occupés. Nos résultats nous permettent d'insister sur les conditions d'attractivité et de rétention de la main-d'œuvre et d'inviter à penser, de façon simultanée, *l'employabilité* et *l'employeurabilité*.

Pour la facilité de la lecture, on désignera dans la suite du texte les formations supposées conduire à l'exercice de métiers identifiés comme critiques ou en pénurie par le service public de l'emploi par « formations MeT » (pour « formation aux métiers en tension ») et les formations supposées conduire à d'autres métiers par « formations AM ».

1.1. UNE QUESTION (RÉCURRENT), AU CŒUR DES DÉBATS

Les difficultés à recruter la main-d'œuvre souhaitée, voire l'inexistence de celle-ci, sont au cœur des discours politiques à tous niveaux de pouvoir. Ainsi, dans le cadre du semestre européen, la Commission européenne (2025, p. 2) souligne-t-elle que « les pénuries de main-d'œuvre et l'inadéquation des compétences persistent, la Belgique enregistrant l'un des taux de vacance d'emploi les plus élevés en 2024 ». L'accord de coalition du gouvernement fédéral (2025, p. 57) affirme que « le vieillissement de la population entraîne des pénuries sur le marché du travail et remet en question le financement de l'État-providence ». Le gouvernement wallon (2024, p. 35), pour sa part, porte le constat que « nous sommes passés d'une pénurie d'emploi à une pénurie de main-d'œuvre de plus en plus importante ».

Des enquêtes auprès d'employeurs viennent renforcer ces constats. Selon la Commission européenne (2024), 63 % des PME dans l'UE ne parviennent pas à trouver les talents dont elles ont besoin. Un sondage réalisé par Manpower (2025) indique que 72 % des entreprises belges disent éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, soit presque autant que la moyenne mondiale (74 %). Le taux de vacance d'emploi (cf. définition *infra*) est un indicateur fréquemment mobilisé pour conforter ce constat.

Les représentants des employeurs et des secteurs professionnels relaient avec force ces constats. Ainsi la FEB (2025) soulignait-elle, au début de l'année, que « les taux d'emploi se maintiennent, en partie grâce à la création d'emplois dans le secteur public. Le taux de chômage n'a augmenté que dans une mesure limitée jusqu'à présent, notamment parce que le vieillissement de la population réduit aussi l'offre de main-d'œuvre. Divers secteurs continuent de pointer les pénuries de main-d'œuvre comme défi ». En Wallonie, AKT (2025) partage le point de vue : « l'activité

industrielle, qui demeure le principal moteur économique régional, reste freinée par des coûts énergétiques élevés et les pénuries de main-d'œuvre ». Pour l'UCM « le problème de la pénurie de main-d'œuvre devient quasiment structurel. Le taux de vacance d'emploi reste élevé en Wallonie (3,7 %) où l'on dénombre plus de 38 500 postes vacants » (UCM, 2023, p. 9).

Au niveau sectoriel, Comeos (2024, p. 25) indique, par exemple « que chaque secteur est aujourd'hui touché par une pénurie de main-d'œuvre » (...) et que dès lors, « nous devons nous attaquer fermement à cette pénurie sur le marché du travail, sans quoi nous risquons de passer à côté de la croissance économique ». Agoria (2023) mentionne que « le secteur technologique belge emploie 327 000 personnes, ce qui signifie que le taux d'inoccupation est supérieur à 6 %, ce qui est très élevé. Trouver des talents suffisants et correctement formés reste donc un énorme défi » (July, 2024). Pour sa part, le secteur de la construction annonce début 2025 que 69 % des entreprises sont à la recherche de collaborateurs, pour 16 000 emplois vacants, et que neuf entreprises sur dix éprouvent des difficultés à trouver de la main-d'œuvre (Embuild, 2025).

Les difficultés de recrutement, voire les pénuries de main-d'œuvre, sont ainsi présentées comme problématiques, essentiellement parce qu'elles freinent l'investissement, la compétitivité et la croissance (CE 2025). Ainsi, « 195 000 postes vacants non pourvus entravent les projets économiques et sociaux » (Agoria, 2023). Pour certains acteurs même, en raison des pénuries, « les travailleurs et les demandeurs d'emploi sont aujourd'hui en position de force » (Federgon, 2024).

Ces préoccupations ne restent pas sans réponse de la part des acteurs publics, et ce, à différents niveaux de pouvoir et sous diverses modalités. Ainsi, entre autres initiatives, les services publics de l'emploi régionaux identifient depuis 25 ans, sur la base des offres d'emploi qu'ils diffusent, les métiers pour lesquels les recrutements

s'avèrent plus lents ou difficiles : les fonctions critiques et les métiers en pénurie¹ (cf. définition *infra*). Ces listes permettent aux opérateurs publics et associatifs de formation d'adapter leur offre. Les listes des fonctions critiques constituent par ailleurs une source d'information pour les acteurs de l'enseignement qui peuvent en tenir compte pour la mise en place de nouvelles filières (Conter, Mainguet, 2021). La réforme en cours du FOREM vise notamment à proposer aux demandeurs d'emploi une entrée en formation orientée prioritairement vers les métiers en pénurie ou en demande sur le marché du travail. Des incitants financiers sont également prévus pour les demandeurs d'emploi qui sortent avec succès d'une formation à un métier en pénurie².

Au niveau fédéral, le *Jobs deal* adopté en 2018 (Conter, Faniel, 2019) prévoit de stimuler la formation, d'accélérer la dégressivité des allocations de chômage et de restreindre l'accès aux dispositifs de crédit-temps et de prépension (RCC) dans le but de limiter les « pièges à l'emploi » et de diminuer de 10 % le nombre d'emplois non pourvus. La récente limitation de l'indemnisation du chômage à deux ans maximum est également justifiée par l'ampleur des emplois vacants.

Enfin, la Commission européenne (2024) annonce consacrer 65 milliards d'euros pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences; elle invite les États membres à développer des partenariats publics-privés sectoriels et régionaux pour développer les compétences.

1.2. CLARIFICATION CONCEPTUELLE

Si la question des difficultés de recrutement mérite une grande attention, les

termes du débat manquent parfois de clarté. L'usage souvent indifférencié de certaines notions telles que « métiers en tension », « fonctions critiques », « pénuries », « emplois vacants » ou « besoins de main-d'œuvre », « emplois non pourvus », comme la comparaison du nombre d'emplois vacants et du nombre de chômeurs, voire l'assimilation des emplois vacants aux emplois non pourvus, ajoute à la confusion.

Le problème des difficultés de recrutement, assimilées à une pénurie de talents ou de compétences, est à ce point central dans les communications médiatiques ou politiques qu'il peut apparaître comme la cause première de la stagnation du taux d'emploi ou du chômage structurel. Aussi, le nombre des emplois vacants est-il erronément considéré comme un indicateur des difficultés de recrutement. Un effort de clarification s'impose donc.

Commençons par la notion d'emploi vacant qui est défini par Eurostat (2010) comme « un poste rémunéré nouvellement créé, inoccupé ou sur le point de devenir vacant pour lequel l'employeur prend des mesures concrètes et est prêt à prendre d'autres mesures pour trouver, en dehors de son entreprise, un candidat apte, et que l'employeur a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé »³. Les postes hors du pays ou ceux réservés à la mobilité interne des salariés dans l'entreprise ne sont pas pris en compte.

Contrairement à ce que peuvent laisser entendre certains discours, un grand nombre d'emplois vacants est donc le révélateur d'une bonne conjoncture économique⁴. Ainsi, comme le confirme Agoria, « Les postes vacants constituent en soi un signe que l'économie se porte bien et qu'il y a de nombreux projets et une croissance

¹ En 2025, la liste du FOREM comporte 146 métiers dont 82 métiers critiques en pénurie de main-d'œuvre et 64 fonctions critiques non en pénurie de main-d'œuvre (Forem, 2025).

² Ainsi, l'incitant+ prévoit une prime de 350 euros versée au chercheur d'emploi ayant suivi une formation dans un métier en pénurie ou pour une fonction critique (<https://www.leforem.be/citoyens/incitants-financiers-formation/incitant-plus.html>). L'incitant 2000 prévoyait quant à lui (de 2022 à 2024) une prime de 2 000 euros pour une formation à un métier en pénurie des secteurs de la construction, du bois ou de l'électricité (<https://www.leforem.be/citoyens/incitants-financiers-formation/prime-construction.html>).

³ Statbel (2025) utilise la même définition mais en se limitant aux emplois créés pour une durée d'au moins quatre semaines.

⁴ Au cours de la période récente, le nombre d'emplois vacants était au plus bas lors du 2^e trimestre 2020, en pleine pandémie.

de l'activité ». Davantage de vacances d'emploi offre des opportunités accrues d'insertion aux jeunes et aux chômeurs et de mobilité aux travailleurs.

Cette définition est également mobilisée pour mesurer le taux de vacance d'emploi qui correspond à la proportion des emplois totaux qui sont vacants, exprimée en pourcentage. Il est calculé comme le nombre d'emplois vacants, divisé par la somme des emplois vacants et des emplois occupés (Eurostat, 2010).

Ainsi, selon Eurostat, au premier trimestre 2025, le taux de vacances d'emploi était de 2,2 % dans l'UE 27 (ce qui signifie que les postes vacants représentent 2,2 % des emplois existants et à pourvoir). Les pays dont les taux sont les plus élevés sont les Pays-Bas (4,2 %), la Belgique (3,9 %)⁵, l'Autriche (3,4 %) et l'Allemagne (2,5 %). La Slovaquie, la Bulgarie, l'Espagne, la Pologne et la Roumanie sont les pays de l'UE avec le taux de vacance d'emploi le plus bas, égal ou inférieur à 1 %.

La situation devient problématique lorsque des emplois restent durablement vacants, soit parce que le temps nécessaire pour pourvoir à ces emplois est « anormalement long », soit en raison de l'insuffisance de la main-d'œuvre nécessaire.

La notion de pénurie est ainsi, on l'a vu, régulièrement évoquée. Elle est classiquement définie comme une « situation dans laquelle la demande de travailleurs dans une profession dépasse l'offre de travailleurs disponibles qui possèdent les compétences requises et sont prêts à travailler à un taux de rémunération spécifique et dans des conditions de travail déterminées dans un lieu et à un moment donné » (Eurofound, 2021)⁶.

Pour opérationnaliser cette notion et distinguer, sur la base des offres d'emploi qu'ils gèrent, les métiers qui rencontrent

des difficultés de recrutement, les services publics de l'emploi, s'appuient, en Belgique, sur des conventions de mesure (Forem, 2025). Les fonctions critiques se distinguent par une longue période avant satisfaction et, parmi celles-ci, les métiers en pénurie sont associés à un faible nombre de chômeurs qui ciblent leurs recherches sur ce métier (cf. *infra*).

1.3. PERSPECTIVES D'ANALYSE ELARGIE

Acter des difficultés de recrutement, voire des pénuries, s'avèrera d'autant plus pertinent que la démarche s'accompagne d'une identification des causes du problème; ceci suppose d'en considérer l'aspect multidimensionnel.

Ainsi, la définition des pénuries de main-d'œuvre proposée ci-dessus « acknowledges the importance of quantitative and qualitative shortages and the factors underpinning them, as well as the need to understand these drivers in order to effectively address shortages » (Eurofound, 2021, p. 7).

Dans cette perspective, le Forem distingue dans ses analyses les tensions *frictionnelles*, qui surviennent lorsque des offres d'emploi et des chercheurs d'emploi existent pour un même métier, mais ne parviennent pas à se rencontrer (ces situations sont souvent liées aux démarches et stratégies mises en place – tant par les employeurs pour recruter – que par les chercheurs d'emploi pour se positionner sur le marché du travail); les tensions *conjoncturelles* qui sont liées aux fluctuations de l'activité économique (en période de croissance, les entreprises intensifient leur production et publient un plus grand nombre d'offres d'emploi, ce qui réduit temporairement la disponibilité de main-d'œuvre) et, enfin, les tensions *structurelles* qui résultent de trois principaux

⁵ Selon la définition de Statbel, au premier trimestre 2025, le taux de vacance d'emploi est de 4,1 % pour la Belgique, 3,5 % pour la Wallonie, 3,6 % pour Bruxelles et 4,5 % pour la Flandre (Statbel, 2025). L'IWEPS confronte également le nombre de postes vacants au nombre de travailleurs disponibles (voir IWEPS, 2025).

⁶ La définition s'inspire de celle de Barnow *et al.* (2013, p.3) qui y ajoutent une dimension structurelle : « a sustained market disequilibrium between supply and demand in which the quantity of workers demanded exceeds the supply available and willing to work at a particular wage and working conditions at a particular place and point in time ».

types de problèmes : inadéquations de localisation, inadéquations entre l'offre et la demande de travail et problèmes liés à la structure des salaires.

Notre propos sera d'appréhender les parcours de jeunes sortants de l'enseignement secondaire qualifiant formés aux métiers en tension. Dotés des compétences attendues, ils devraient pouvoir s'insérer durablement à condition de se voir offrir des conditions de travail et d'emploi acceptables. Ces conditions sont cependant peu questionnées dans les débats actuels sur les métiers en tension⁷.

Un rapport commandé par le ministre français du Travail indiquait récemment, avec on ne peut plus de clarté, que « la résorption des tensions de recrutement est un objectif pour lequel, politiques publiques, négociation collective, pratiques managériales, pouvoir d'agir individuel, se combinent et doivent s'ajuster de façon continue. » (Dole, 2022, p. 11). La production de connaissance peut contribuer à cet ajustement. C'est dans cette perspective qu'a été réalisée la présente analyse.

II. Source de données et hypothèses

2.1. DONNÉES

2.1.1. Cadastre des sortants de l'enseignement

Le Cadastre des Parcours Éducatifs et Post-Éducatifs (CPEPE) est une base de données développée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, en collaboration avec de nombreuses institutions publiques⁸, dans le but d'analyser les parcours dans l'enseignement ou la formation et l'entrée sur le marché du travail. Le CPEPE intègre différentes sources de données tirées de registres administratifs (relatifs à l'enseignement, à la formation et au marché du travail). Il repose sur la création de cohortes de sortants de l'enseignement (c'est-à-dire d'élèves inscrits dans l'enseignement une année donnée et qui n'y sont plus inscrits l'année suivante). Des cohortes séparées sont constituées

pour l'enseignement secondaire (CITE 3-4) et l'enseignement supérieur (CITE 6-7-8), ce qui permet en outre l'analyse des flux entre enseignements secondaire et supérieur (Dujardin *et al.*, 2023). Les premières cohortes disponibles sont celles qui ont quitté l'enseignement au terme de l'année scolaire 2013-2014⁹. Les parcours reconstitués intègrent l'enseignement initial et la formation continue¹⁰ et l'évolution sur le marché du travail. À terme, un suivi post-sortie sur une période de dix ans est prévu.

Pour étudier les éventuels effets spécifiques des formations MeT, nous avons sélectionné les sortants d'une année terminale du 3^e degré de l'enseignement secondaire qualifiant (technique et professionnel, de plein exercice ou en alternance) en 2014¹¹. L'enseignement « de qualification » (ou « qualifiant ») a pour vocation de former les élèves à

⁷ Ainsi, alors que l'OCDE (2024, p. 67) indique que « l'amélioration de la qualité de l'emploi pour attirer des travailleurs vers certaines professions demeure d'une importance vitale », l'argument de la qualité de l'emploi n'est la plupart du temps mobilisé que par les seuls acteurs syndicaux.

⁸ Le CPEPE résulte d'un accord de collaboration conclu en mars 2014 entre la Fédération Wallonie-Bruxelles (FW-B), la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire française et la Communauté germanophone (Moniteur Belge du 18/06/2014, <https://gallilex.cfwb.be/textes-normatifs/40250>).

⁹ Ces données, qui peuvent paraître anciennes au premier abord, présentent l'avantage de permettre une observation longitudinale sur une longue période.

¹⁰ Les données relatives à la formation professionnelle sont en cours d'intégration.

¹¹ Les sortants de l'enseignement qualifiant représentent 47 % des sortants des années diplômantes du 3^e degré de l'enseignement secondaire.

l'apprentissage d'un métier, par opposition à l'enseignement « de transition » qui offre une formation plus générale qui prépare à l'enseignement supérieur.¹² Cette forme d'enseignement permet l'obtention de deux types de diplômes : le certificat de qualification, après la 6^e année (au sein du 3^e degré), qui se réfère à l'exercice d'un métier, et, moyennant une 7^e année pour la forme professionnelle, le certificat d'enseignement secondaire supérieur qui permet d'accéder à l'enseignement supérieur^{13,14}.

L'analyse qui suit ne porte que sur les sortants qui ne s'inscrivent pas dans l'enseignement supérieur (directement, ou avec un délai d'un an)¹⁵. Nous avons en outre retenu les seuls sortants domiciliés en Wallonie lors de la dernière année d'études, et en Belgique durant les trois années suivantes¹⁶.

2.1.2. Informations relatives à l'insertion professionnelle

Le CPEPE intègre des données trimestrielles du Datawarehouse Marché du Travail et Protection Sociale de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS). Nous utilisons dans cet article les données de suivi jusqu'au dernier trimestre 2019, c'est-à-dire sur une période de 22 trimestres suivant la sortie des études (à compter du troisième trimestre 2014).

La principale variable disponible concerne la position socio-économique au dernier jour du trimestre (salarié, indépendant, au chômage ou inactif). En cas de cumul de plusieurs statuts en fin de trimestre, la

priorité est donnée à la position la plus proche du marché du travail (par ex. : une personne qui travaille à temps partiel mais est inscrite comme demandeur d'emploi est considérée comme « occupée »). Cette mesure *au dernier jour du trimestre* peut induire une sous-estimation des courts épisodes d'emploi (moins de trois mois), tant pour les sortants de formations MeT que des formations AM. De cette variable sont tirés deux indicateurs longitudinaux principaux : le délai d'accès au premier emploi, mesuré en trimestres (variant de 0 à 21) et le temps passé à l'emploi, soit le nombre de trimestres occupés sur la période observée (de 0 à 22).

D'autres informations sont aussi renseignées sur les emplois salariés occupés à chaque fin de trimestre (lorsqu'une personne cumule plusieurs emplois salariés, l'information est donnée pour l'emploi principal) : le régime de travail (temps plein, temps partiel, régime spécial incluant notamment les intérimaires et saisonniers), le pourcentage de temps de travail (en classes), la commission paritaire¹⁷, et enfin, le salaire journalier (en classes correspondant aux déciles de la distribution des salaires de la population âgée de 25 ans). Ces informations complémentaires permettront d'évaluer la stabilité des emplois (notamment au regard de l'intérim) et la qualité de l'emploi (en combinant les informations sur le salaire journalier et le temps de travail). La commission paritaire permettra d'évaluer si les sortants de formations en pénurie s'insèrent dans le même secteur que celui de leur formation.

¹² <https://enseignementqualifiant.be/lenseignement-qualifiant/lenseignement-qualifiant-cest-quoi/>

¹³ Les individus sélectionnés pour notre étude sont sortis de l'enseignement en dernière année (6^e ou 7^e année pour l'enseignement qualifiant de plein exercice ; 3^e degré pour l'enseignement en alternance) ; l'information sur l'obtention du diplôme n'était pas (encore) disponible au moment de notre analyse.

¹⁴ Notons que l'enseignement qualifiant comporte également un 4^e degré professionnel complémentaire, dans le domaine paramédical, qui dure trois ans et est sanctionné par un brevet d'infirmier hospitalier. Nous ne l'étudions pas ici, en raison du profil particulier des inscrits (moyenne d'âge plus élevée, environ 30 ans, rendant peu pertinente une comparaison systématique avec les autres formations du 3^e degré).

¹⁵ Seules les poursuites d'études dans l'enseignement supérieur francophone et germanophone (hautes écoles et universités) peuvent être formellement identifiées dans la base de données CPEPE. Cependant, pour approximer les poursuites d'études dans d'autres systèmes d'enseignement (en Flandre notamment, mais également les années sabbatiques et séjours à l'étranger), nous supprimons également les élèves qui continuent à percevoir des allocations familiales durant l'année suivant leur sortie, sans s'être inscrits comme demandeur d'emploi. En effet, pour rester bénéficiaire d'allocations familiales au-delà de 18 ans, le jeune doit suivre une formation (comptabilisant un nombre suffisant d'heures ou de crédits). Une exception existe néanmoins pour les jeunes demandeurs d'emploi, qui peuvent continuer à bénéficier d'allocations familiales, tant qu'ils ne perçoivent pas d'indemnités de chômage.

¹⁶ Cette dernière sélection vise à éliminer de l'analyse les personnes dont on ne retrouve la trace dans aucun registre administratif lié au domaine du travail et pour lesquels les informations relatives au suivi sont quasi inexistantes.

¹⁷ Organe sectoriel de concertation sociale. On compte 200 commissions paritaires (CP) en Belgique, souvent divisées en sous-commissions. Nous utiliserons les CP pour estimer les métiers.

2.2. FONCTIONS CRITIQUES ET MÉTIERS EN PÉNURIE : DÉFINITIONS

Les services publics de l'emploi (SPE) tentent d'objectiver les difficultés de recrutement, principalement sur la base des critères quantitatifs suivants. Relèvent des *fonctions critiques*, les métiers pour lesquels le taux de satisfaction des offres est inférieur à la moyenne et dont le délai de satisfaction est supérieur à la moyenne de l'ensemble des offres d'emploi gérées par le Forem (Service public de l'emploi de Wallonie).

Parmi ces métiers, sont considérés comme *en pénurie* ceux pour lesquels le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans la profession et le nombre d'offres est inférieur à 1,5.

Ces métiers identifiés par le Forem pour l'année 2014¹⁸, soit l'année d'entrée sur le marché du travail de la cohorte analysée, et associés à un niveau d'enseignement secondaire supérieur, sont présentés dans l'encadré suivant. Pour la plupart des métiers, le taux de satisfaction des offres se situe entre 85 et 92 % et la moitié des postes est pourvu en quatre à cinq semaines.

Encadré 1 : Métiers en tensions de niveau secondaire identifiés par le Forem pour 2014 (taux de satisfaction, délai de satisfaction médian)

Fonctions critiques :

Aide-ménager(ère) (91,1 %; 39 jours); Cuisinier, Cuisinier de collectivité, Chef de partie (89,5 %; 33 j.); Serveur en restauration, Chef de rang (89,8 %; 34 j.); Chef de cuisine, Chef de cuisine de collectivité (81,3 % 33j.); Délégué commercial en biens de consommation auprès des entreprises (70,5 %; 39 j.); Délégué commercial en services auprès des entreprises (75,2 %; 41 j.); Vendeur à domicile (78,9 %; 45 j.); Agent immobilier (85,0 %; 37 j.); Monteur en sanitaire et chauffage, climatisation, panneaux solaires, frigoriste (84,7 %; 30 j.); Technicien en systèmes d'usinage (91,7 %; 35 j.); Mécanicien de maintenance (86,1 %; 35 j.); Mécanicien automobile ou de poids lourd - Monteur de pneus (90,6 %; 36 j.).

Métiers en pénurie :

Délégué commercial en biens d'équipement professionnels (87,7 %; 44 j.); Développeur informatique, Analyste informatique, Web développeur (85,1 %; 39 j.); Tuyauteur industriel (n.d); Mécanicien en génie civil, agricole, trav. techn., engins de levage/manutention (n.d.); Électromécanicien (92,6 %; 40 j.); Boucher (88,7 % 28 j.); Chauffagiste - frigoriste (86,7 %; 42 j.); Dessinateur de la construction (68,3 %; 31 j.); Conducteur de travaux (85,5 %; 39 j.); Délégué commercial en biens intermédiaires (79,4 %; 43 j.); Couvreur (88,7 %; 29 j.); Installateur électricien - Électricien lignes et réseaux - Installateur en systèmes de sécurité (83,6 %; 36 j.); Boulanger (88,2 %; 31 j.); Chef de chantier, d'équipe de la construction (90,2 %; 30 j.).

Source : Forem (2015)

¹⁸ La liste des fonctions critiques et métiers en pénurie est actualisée annuellement par le Forem. La liste 2025 comprend davantage de métiers (146 fonctions critiques dont 82 en pénurie), notamment en raison de l'utilisation d'une nomenclature plus fine des métiers qu'en 2014.

2.3. IDENTIFIER LES FORMATIONS VERS LES MÉTIERS EN TENSION

Pour distinguer, parmi toutes les options de base groupées du 3^e degré de l'enseignement qualifiant, celles qui sont supposées conduire vers des métiers en tension, nous nous sommes, à l'instar de l'ARES (2021), appuyés sur l'expérience des services publics pour l'emploi qui ont associé ces formations aux emplois en tension sur la base d'un examen de contenu. Notre travail, certes fastidieux, s'est limité à prendre en compte les filières de formation renseignées par le Forem dans ses fiches métiers. Nous avons ainsi distingué 64 options préparant à des métiers qualifiés par le Forem de critiques ou en pénurie au moment de la sortie de l'école de notre cohorte en 2014.

2.4. HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

L'analyse de l'entrée dans la vie active réalisée par Desmarez *et al.* (2010) a mis en évidence la lenteur et la difficulté d'insertion des jeunes sortants de l'enseignement secondaire en Communauté française : 56 % d'entre eux accèdent à l'emploi après 2,5 années. Mais surtout,

cette insertion est marquée par d'importantes inégalités entre hommes (60 %) et femmes (51 %).

Nos quatre hypothèses de recherche portent sur la situation plus avantageuse dont devraient bénéficier les sortants de formations aux métiers en tension (MeT).

Dans un contexte marqué par des pénuries de main-d'œuvre, présentées comme importantes et inquiétantes, suivre une formation préparant à l'exercice d'un métier en tension devrait procurer un avantage en termes d'insertion professionnelle qui devrait être plus rapide et plus durable (H1). Dans un contexte de pénurie, les employeurs sont supposés rendre les emplois plus attractifs; les sortants des formations MeT accédant ainsi à des emplois de meilleure qualité (H2).

Le contexte de pénurie devrait aussi permettre aux travailleurs d'être insérés en grande proportion dans le secteur professionnel pour lequel ils sont formés et d'y rester plus durablement (H3).

Enfin, la situation de pénurie devrait permettre aux femmes préparées aux métiers en tension de compenser les inégalités sur le marché du travail dont elles sont victimes et se voir octroyer de meilleures opportunités d'insertion (H4).

III. Description de la population étudiée

Pour notre analyse, nous nous appuyons sur une population composée de 7 652 sortants du 3^e degré de l'enseignement secondaire supérieur qualifiant (technique ou professionnel)¹⁹ en 2014 (juin ou septembre). Pour rappel, il s'agit uniquement des sortants d'années terminales, domiciliés en Wallonie avant la sortie, et en Belgique les trois années suivantes, et qui ne poursuivent pas leur parcours dans l'enseignement (et notamment dans l'enseignement supérieur francophone, cf. *supra*). Ce groupe se compose de 42,4 % de femmes et de 57,6 % d'hommes. La grande majorité des sortants de l'enseignement qualifiant a moins de 24 ans (95 % des femmes et 98 % des hommes). L'âge moyen à la sortie est de 20,5 ans. La proportion d'élèves en retard est

importante : 12 % sont à l'heure, 24 % ont un an de retard, 23 % deux ans, et 26 % comptent au moins trois ans de retard²⁰. La répartition des élèves selon les 214 options²¹ différentes reflète une inégalité de genre bien connue. Les femmes se dispersent dans un nombre d'options plus réduit (118) et près de la moitié (46 %) se concentre dans les cinq options les plus suivies. Ces cinq options se situent dans le secteur des services et, pour l'essentiel, dans celui des services aux personnes. Les hommes se répartissent sur un nombre plus large d'options (191) et les cinq options les plus populaires concentrent 24 % des effectifs. Trois de ces cinq options concernent le secteur industriel (Tableau 1).

Tableau 1 : Les cinq principales options des sortants du 3^e degré de l'enseignement secondaire qualifiant selon le sexe

Femmes		Hommes	
Puéricultrice	13,2 %	Agent sécurité	6,2 %
Gestion TPE	10,6 %	Gestion TPE	5,0 %
Aide-soignante	8,5 %	Maintenance technique	4,7 %
Coiffure (et patron coiffure)	8,4 %	Construction gros œuvre	4,1 %
Agent d'éducation	5,4 %	Automation	3,6 %

Source : CPEPE – calculs IWEPS

¹⁹ 15 % des sortants ont suivi un enseignement en alternance (19 % des hommes, principalement dans la construction ou l'industrie et 11 % des femmes, principalement dans le secteur du commerce).

²⁰ Le retard scolaire se mesure par rapport à l'âge légal de scolarisation, et non par rapport à l'apprentissage. Un élève est dit « à l'heure » s'il a au plus l'âge légal de scolarisation dans l'année d'études où il se trouve. Sinon, il est dit « en retard scolaire » (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2025). Le retard n'est pas calculé pour les élèves scolarisés dans l'enseignement en alternance (qui représentent 15 % de la cohorte analysée).

²¹ Nous utilisons ici les options de base groupées (OBG) de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Sur les 214 options, 64 peuvent être associées aux métiers relevant des fonctions critiques ou des pénuries. Un peu plus d'un quart des sortants (28,5 %) est diplômé d'une de ces formations MeT. La proportion est plus faible pour les femmes (16,9 %) que pour les hommes (37,0 %). Les femmes se répartissent aussi dans un plus petit nombre de ces options (23). Les formations MeT les plus suivies par les femmes sont la coiffure (50,0 %) et la vente (32,3 %). Les hommes se répartissent dans un nombre plus large de formations MeT (63); les trois principales étant : maintenance des équipements techniques (12,6 %), mécanique automobile ou des moteurs hydrauliques (10,0 %) et électricien automatique (9,6 %).

Parmi l'ensemble des sortants de l'enseignement secondaire qualifiant, 13,2 % ont travaillé durant leurs études (mesure au dernier trimestre avant la sortie); les hommes étant plus nombreux que les femmes dans le cas. Parmi les sortants des formations MeT, cette proportion est plus élevée (16,1 %) mais essentiellement

du fait du travail des femmes (19,0 % pour 15,1 % des hommes).

Comme on peut le voir aux tableaux présentés en annexe, nous n'observons pas de différence de composition systématique entre les sortants de formations MeT et AM, que ce soit en termes d'âge moyen et de retard scolaire, que de revenu du ménage : ces caractéristiques ne sont pas significativement associées à l'orientation vers des formations MeT. Ainsi, cette absence de différence nous permet de comparer les deux groupes de sortants (MeT et AM) en écartant l'hypothèse d'un effet de composition (du moins sur ces quelques caractéristiques observables²²) qui expliquerait les différences en termes d'insertion dans l'emploi. En revanche, la proportion d'hommes est significativement plus élevée dans les métiers en tension (74,9 % contre 50,7 % pour les autres formations). Dans les résultats qui suivent, une attention particulière sera apportée à la comparaison systématique de la situation des hommes et des femmes.

²² Notons par ailleurs que la population étudiée dans son ensemble (sortants MeT et AM) présente une certaine homogénéité qui rend peu probable une différence systématique liée à des caractéristiques inobservables (relégation, motivation, etc.). Tous les individus ont quitté l'enseignement général et ne poursuivent pas d'études supérieures.

IV. Rapidité d'accès, durabilité et qualité de l'emploi

À travers l'analyse du cadastre des sortants, nous questionnons, sur la base des informations disponibles, la rapidité et la durabilité de l'insertion (4.1), la stabilité de l'emploi et l'inscription du parcours professionnel dans un secteur correspondant à la formation initiale (4.2) et enfin, la qualité des emplois occupés (4.3).

Pour traiter ces différentes questions, nous comparons systématiquement, pour les hommes et les femmes, les formations menant aux métiers en tension (MeT) et l'ensemble des autres formations (AM) du troisième degré de l'enseignement secondaire qualifiant.

4.1. RAPIDITÉ ET DURABILITÉ DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

4.1.1. Délai d'accès au premier emploi

L'observation du nombre de trimestres passés avant d'accéder à l'emploi permet de confirmer la lenteur du processus d'insertion des diplômés de l'enseignement secondaire qualifiant en Wallonie. En moyenne, le délai avant l'accès à l'emploi est de 3,9 trimestres, soit près d'un an (Tableau 2).

Dans les discours publics, l'orientation vers un métier en pénurie est souvent présentée comme un gage de réussite professionnelle. Ainsi, un service public de l'emploi régional indique dans sa communication que « s'orienter vers les métiers critiques ne représente pas une garantie d'emploi mais en renforce la probabilité ». Un autre SPE confirme « c'est se donner plus de chances de décrocher rapidement un travail ». Peu d'enquêtes publiées jusqu'ici étayaient cependant ce genre de propos.

Notre observation de l'insertion des délais de primo-insertion dans l'emploi ne montre aucune différence significative entre les sortants des formations MeT et AM. Les femmes s'insèrent moins rapidement que les hommes (4,1 trimestres, contre 3,7). Les femmes sortant de formation MeT sont même dans une situation plus défavorable que celles sortant de formation AM, puisque le délai d'insertion des premières est de 4,7 trimestres, et celui des secondes de 3,9 trimestres²³.

4.1.2. Temps passé à l'emploi

Au-delà de la rapidité d'accès au premier emploi, il importe de questionner l'intensité d'occupation et la durabilité des emplois occupés. On mesurera d'abord, pour ce faire, le nombre de trimestres en emploi²⁴ au cours des 22 trimestres observés.

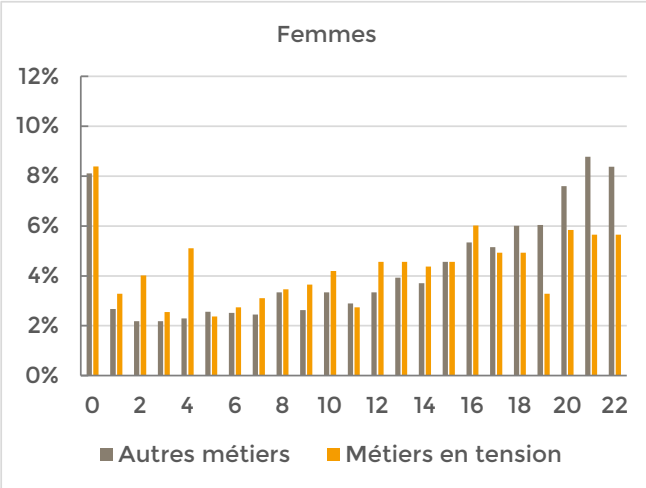
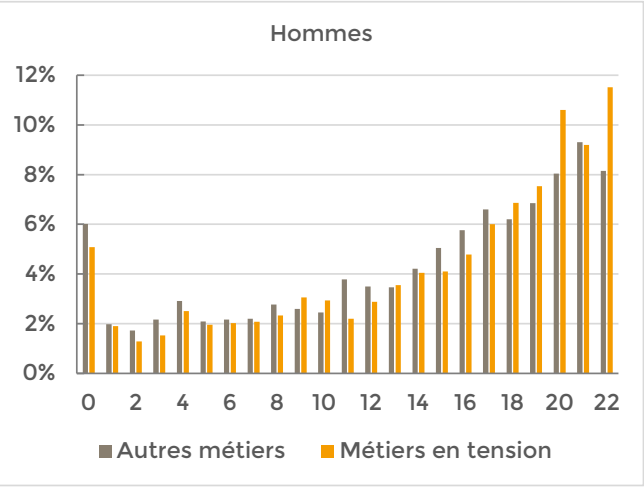
On n'observe globalement qu'une très faible différence en termes de temps passé à l'emploi à la suite d'une formation MeT. Le nombre moyen de trimestres d'occupation est de 13,8 sur 22 pour les formations MeT et 13,4 pour les AM.

En revanche, des différences significatives opposées s'observent si l'on examine la situation des hommes et des femmes (Graphiques 1 & 2 et Tableau 2) : pour les premiers, la sortie d'une formation MeT conduit à une occupation dans l'emploi légèrement supérieure (14,6 trimestres en moyenne pour les sortants des formations MeT pour 13,8 pour les formations AM), à l'inverse des femmes dont l'occupation est plus importante pour les sortantes des formations AM (13,1 trimestres) que MeT (11,6 trimestres).

²³ Sauf mention contraire, toutes les différences mentionnées dans le texte sont significatives (Khi² à 95 %).

²⁴ Pour rappel, l'indicateur porte précisément sur l'occupation au dernier jour du trimestre (cf. *supra*).

Graphiques 1 & 2 : Nombre de trimestres à l'emploi - Sortants du 3^e degré secondaire qualifiant



Source : CPEPE – calculs IWEPS

Tableau 2 : Délai moyen avant le 1^{er} emploi et nombre de trimestres à l'emploi - Sortants du 3^e degré secondaire qualifiant

		Métiers en tension	Autres métiers	Total
Délai moyen avant le 1 ^{er} emploi (trimestres)	Femmes	4,7	3,9	4,1
	Hommes	3,6	3,8	3,7
	Total	3,9	3,9	3,9
Nombre de trimestres à l'emploi	Femmes	11,6	13,1	12,9
	Hommes	14,6	13,8	14,1
	Total	13,8	13,4	13,6

Source : CPEPE – calculs IWEPS

4.2. DES EMPLOIS STABLES ?

Au-delà de la rapidité de l'accès à l'emploi ou de la permanence de l'emploi au cours de la période observée, nous questionnons la nature des emplois occupés. Le nombre d'informations disponibles pour ce faire est cependant limité. La BCSS ne renseigne en effet pas la nature du contrat (CDD ou CDI), mais uniquement le régime de travail (temps plein, temps partiel, régime spécial) ou le type d'occupation (salarié/indépendant). Il est également possible d'exploiter la dimension longitudinale des données et de comptabiliser le nombre d'épisodes d'emploi ou de chômage (un épisode étant défini comme une succession de trimestres consécutifs passés dans un état).

4.2.1. Part du temps partiel

Une très large majorité des sortants ayant occupé un emploi (80 %) connaît au moins un épisode de travail à temps partiel au cours de leurs cinq premières années de carrière. Mais comme on le sait, le temps partiel concerne davantage les femmes (92 % sont passées par le temps partiel) que les hommes (72 %). Lorsqu'elles travaillent à temps partiel, les femmes ont un temps de travail de moindre intensité que les hommes. Leur activité correspond en effet en moyenne à 68 % d'un temps plein pour 83 % d'un temps plein s'agissant des hommes.

Si l'on ventile cette donnée par type de formation, on n'observe qu'une différence pour les hommes dont les sortants d'une formation MeT ont en moyenne un temps partiel légèrement plus important (85 % d'un temps plein, pour 81 % dans le cas des formations AM).

4.2.2. Rapidité d'accès à l'emploi stable et poids de l'intérim dans les parcours

À défaut d'information sur la nature du contrat de travail (CDD ou CDI), il est possible d'isoler les périodes d'emploi

qualifié de « régime spécial », c'est-à-dire principalement l'intérim, mais aussi le travail saisonnier ou occasionnel. Ainsi, si l'on mesure le délai, exprimé en nombre de trimestres, avant l'emploi « non spécial », on compte 5,2 trimestres en moyenne pour les sortants de formations AM et 5,8 pour les formations MeT.

Donc, si les sortants MeT n'accèdent pas plus vite à l'emploi (cf. 4.1), leur premier emploi est aussi plus souvent de l'intérim. C'est essentiellement le cas des filles (qui s'insèrent dans l'emploi non spécial après 4,8 trimestres en moyenne pour les formations AM contre 6,0 pour les formations MeT).

L'emploi intérimaire (ainsi que le travail saisonnier et occasionnel) occupe donc une place significative dans les parcours des sortants du 3^e degré de l'enseignement qualifiant. En moyenne, 16,7 % du temps d'emploi relève de cette forme particulière d'emploi.

Les sortants de formation MeT connaissent aussi plus longtemps l'intérim. La part de l'intérim dans les cinq premières années de carrière est plus élevée pour les sortants des formations MeT (19,5 %) que pour ceux des formations AM (15,5 %). L'intérim est aussi un phénomène plus masculin (21,1 % formations MeT, 19,1 % formations AM) que féminin (14,5 % formations MeT, 11,8 % formations AM).

La présence de l'intérim dans un parcours est associée à plusieurs passages par le chômage. Ainsi, au total, 88 % des sortants du troisième degré ont connu au moins un épisode de chômage après leur parcours scolaire ; il n'y a pas de différence significative entre les formations MeT et AM.

Le nombre moyen d'épisodes de chômage (quelle que soit leur longueur) est en moyenne 1,8. Pour les hommes, les formations MeT sont suivies d'un nombre moyen d'épisodes très légèrement inférieur (1,7 pour 1,8 pour les formations AM) ; à l'inverse des femmes pour lesquelles les passages par le chômage sont plus

nombreux (2,1 en moyenne) pour les formations MeT que pour les formations AM (1,8).

4.2.3. Part de l'emploi indépendant

Le travail indépendant est relativement peu présent au cours des premières années de carrière des sortants de l'enseignement secondaire : 12,6 % d'entre eux ont travaillé au moins un trimestre sous ce statut, à titre principal ou complémentaire (y compris en tant qu'aidant). Cinq ans après la sortie des études, 10,2 % des sortants ayant un emploi ont le statut d'indépendant (ou d'aidant), uniquement (6,6 %) ou en combinaison avec un emploi salarié (3,7 %). C'est plus souvent le cas pour les hommes (11,4 %) que pour les femmes (8,5 %).

Les sortants des formations MeT ont un peu plus souvent le statut d'indépendant que les sortants de formations AM, mais cette différence est surtout le fait des femmes et liée aux secteurs dans lesquels elles se sont formées. On observe en effet des différences sectorielles : aucune option ne conduit de façon privilégiée les hommes vers une activité indépendante, alors que chez les femmes, un tiers des travailleuses indépendantes sont sorties d'une des trois formations suivantes : puériculture, commerce et coiffure (ces deux dernières étant identifiées comme menant à des métiers en tension en 2015).

4.2.4. Insertion ou transition dans le domaine de la formation

La mobilité sectorielle des sortants peut être estimée en comparant les commissions paritaires des emplois occupés et celles auxquelles sont supposées conduire les études. Ils s'agit bien sûr d'une approximation large dans la mesure où un sortant d'une formation peut exercer une activité en parfaite cohérence avec son diplôme dans différents métiers relevant de différentes commissions

paritaires, voire, à l'inverse, mobiliser très faiblement ses acquis de formation tout en relevant d'une commission paritaire correspondant au secteur de formation. Nous avons tenté de limiter les risques de sous-estimation de l'adéquation de la formation et de l'emploi en prenant en compte jusqu'à trois commissions paritaires par formation²⁵.

L'exercice n'a pu être réalisé que pour les formations MeT. On observe d'abord que les sortants s'orientent pour la plupart vers un premier emploi dont le secteur est différent de celui attendu, et ce tant pour les hommes (64 %) que les femmes (60 %).

Lorsque l'on examine la situation lors du dernier trimestre occupé (cinq ans au plus tard après la sortie), on observe encore une légère diminution de la stabilité sectorielle : environ un tiers de l'ensemble des sortants des MeT se situe dans un secteur auquel ils sont préparés.

Ce type d'information mériterait certes d'être mieux appréhendé que via la commission paritaire dont dépend le travailleur, mais elle confirme un phénomène documenté de longue date, notamment en France, où les travaux d'observation des trajectoires professionnelles des jeunes réalisées par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications n'ont cessé de nuancer l'idée d'adéquation entre formation et emploi. Ainsi, Giret (2015, p.23), souligne-t-il que « l'hypothèse implicite est que l'existence a priori d'une correspondance devrait permettre aux jeunes sortants de ces formations, notamment lorsqu'elles sont professionnelles, de s'insérer sur le marché du travail et de répondre aux éventuelles pénuries de main-d'œuvre. Or, les observations empiriques montrent que cette correspondance n'est pas la norme. Sans être totalement introuvable, le lien entre formation et emploi apparaît largement distendu en début de carrière et semble peu se resserrer par la suite ».

²⁵ Ainsi, pour un sortant de 6^e année de technique de qualification en Technicien du froid, nous avons considéré qu'il exerçait un métier en lien avec sa formation initiale si son emploi relevait des commissions paritaires 111 (Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques), 124 (CP de la construction) et 149 (secteurs connexes aux constructions mécaniques, métalliques et électriques).

4.3. UNE PÉNURIE FAVORABLE À LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ?

Nous avons enfin questionné la qualité des emplois occupés par les sortants de formation. Nous abordons la qualité des emplois à travers l'exploitation des deux variables disponibles, le pourcentage de temps de travail, d'une part, et le salaire journalier, d'autre part. Après avoir mis en évidence la part des temps très partiels (< 55 % d'un temps plein) et la dispersion des salaires (du dernier emploi occupé), nous estimons la part de sortants qui occupent un emploi de « mauvaise qualité » lors de leur première et dernière occupation professionnelle.

4.3.1. Le temps très partiel

Les très petits temps partiels sont bien plus fréquents chez les femmes. Un an après la sortie des études, 35 % des femmes en emploi salarié ont un temps de travail inférieur à 55 %, contre 9,8 %

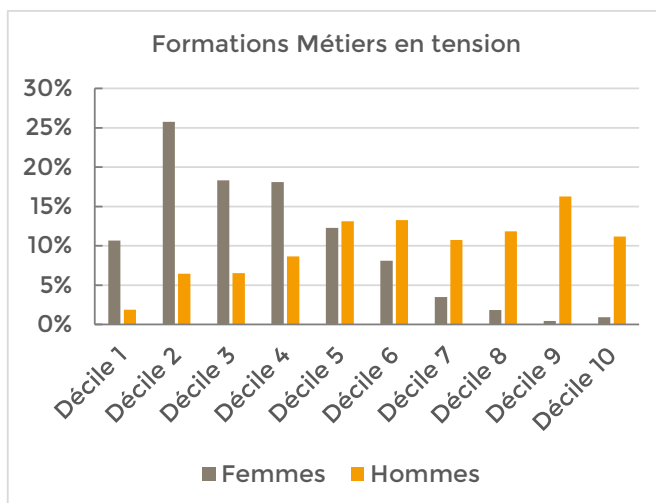
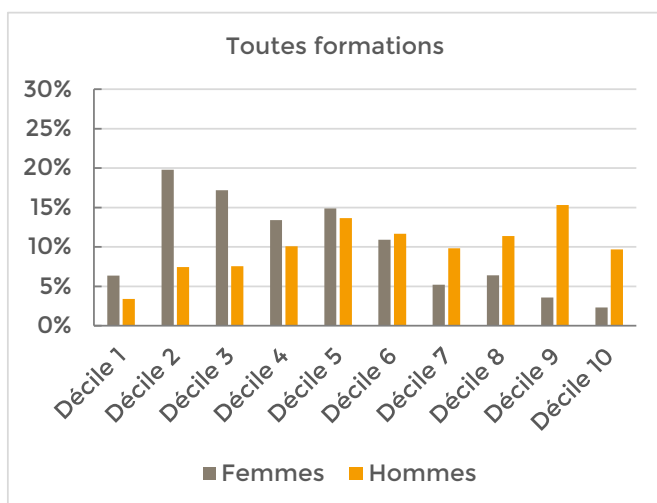
des hommes. Cinq ans après la sortie, les taux de temps partiels inférieurs à 55 % sont respectivement de 25,6 % pour les femmes et 5,1 % pour les hommes²⁶.

Le nombre de trimestres occupés à plus de 55 % (hors régimes spéciaux) est de 7,4 trimestres chez les femmes, contre 9,8 chez les hommes. Le temps partiel est plus important pour les sortants de formation MeT, en particulier chez les femmes : le nombre de trimestres occupés à plus de 55 % pour celles-ci est de 6,2 (7,6 pour les AM).

4.3.2. Dispersion des salaires journaliers

La dispersion des salaires des individus lors du dernier trimestre occupé montre une importante différence entre hommes et femmes (voir graphiques). Les femmes sont surreprésentées dans les classes inférieures au salaire médian²⁷, à l'inverse des hommes. Ces écarts entre hommes et femmes sont encore plus importants chez les sortants des formations MeT.

Graphiques 3 & 4 : Dernier salaire – répartition par décile des salaires à 25 ans – Sortants du 3^e degré secondaire qualifiant



Source : CPEPE – calculs IWEPS

²⁶ Cinq ans après la sortie, 88,7 % des hommes en emploi salarié ont un temps de travail supérieur à 85 %, contre seulement 42,5 % des femmes.

²⁷ Le salaire médian à 25 ans est de 2 730 € bruts mensuels (valeur en janvier 2025), soit environ 2 000 € nets.

4.3.3. Un indicateur de mauvaise qualité de l'emploi

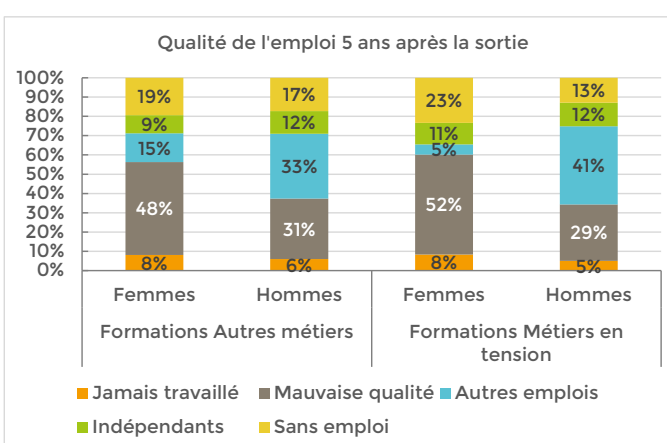
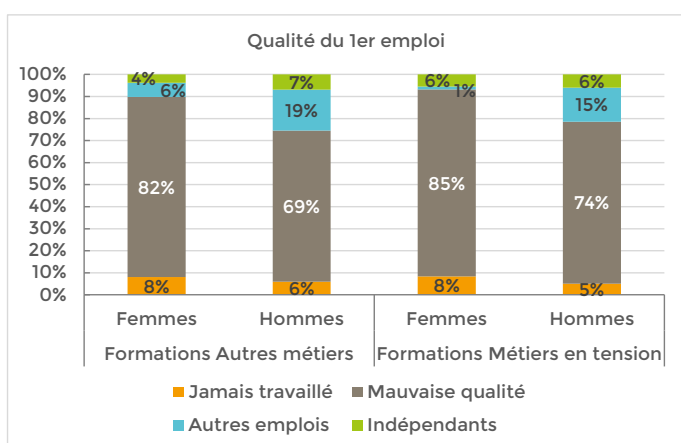
Dans leur analyse sur la qualité de l'emploi des sortants du chômage, Lizé et Prokovas (2014) construisent un indicateur de « mauvaise qualité de l'emploi » à partir du salaire et du temps partiel involontaire. Nous inspirant de ce travail, nous avons élaboré, à partir des données disponibles, un indicateur similaire qui prend en compte le régime de travail, le temps de travail et le salaire journalier : est considéré comme « de mauvaise qualité » un emploi salarié (a) sous régime spécial (intérimaire, saisonnier ou occasionnel) ou avec un temps de travail inférieur à 55 %, et (b) avec un salaire inférieur à la médiane des salaires à 25 ans.

Cet indicateur nous permet de confirmer la difficulté d'insertion des sortants de l'enseignement qualifiant (Graphique 5). Celle-ci passe par des emplois précaires

et à faible salaire (75 % des sortants du 3^e degré). Les sortants des formations MeT ne bénéficient pas d'un avantage en termes d'insertion; les écarts entre hommes et femmes sont aussi plus marqués : ces dernières occupant quasi exclusivement des emplois de moindre qualité.

Cinq ans après la sortie de l'enseignement, la qualité des emplois occupés s'est globalement améliorée, toutes formations confondues, mais la part d'emplois de mauvaise qualité (temps très partiel et bas salaires) reste conséquente. Les hommes sortants des formations MeT tirent un léger avantage en termes de qualité d'emploi, mais la situation des femmes se marque par davantage de précarité : trois quarts d'entre elles occupent après cinq ans un emploi de mauvaise qualité ou sont sans emploi (Graphique 6).

Graphiques 5 & 6 : Qualité du 1^{er} emploi et de l'emploi 5 ans après la sortie de l'enseignement (3^e degré secondaire qualifiant)



Source : CPEPE – calculs IWEPS

Une matrice de transition entre la situation du premier emploi et celle cinq ans après la sortie montre que les emplois de mauvaise qualité constituent souvent un piège à précarité : 60 % des personnes occupant ce type d'emploi après leurs études occupent toujours un emploi de

ce type ou sont sans emploi après cinq ans (Tableau 3). Les sortants des formations MeT sont un peu plus nombreux à passer d'un emploi de moindre qualité vers un autre emploi ou à se maintenir dans les emplois de meilleure qualité.

Tableau 3 : Transitions entre premier emploi et cinq ans après la sortie de l'enseignement – Sortants du 3^e degré secondaire qualifiant

Ensemble des formations (N= 7 137)

		5 ans après la sortie de l'enseignement				
		Mauvaise qualité	Autres emploi	Indépendant	Sans emploi	Total
Premier emploi	Mauvaise qualité	47,2 %	25,1 %	8,1 %	19,7 %	100,0 %
	Autres emplois	18,7 %	56,8 %	10,4 %	14,2 %	100,0 %
	Indépendant	11,4 %	8,3 %	64,3 %	16,1 %	100,0 %
	Total	38,5 %	26,4 %	10,9 %	17,5 %	100,0 %

Formations Métiers en tension (N=2 051)

		5 ans après la sortie de l'enseignement				
		Mauvaise qualité	Autres emploi	Indépendant	Sans emploi	Total
Premier emploi	Mauvaise qualité	42,6 %	31,4 %	8,6 %	17,4 %	100,0 %
	Autres emplois	14,0 %	61,6 %	14,0 %	10,5 %	100,0 %
	Indépendant	11,7 %	6,3 %	64,8 %	17,2 %	100,0 %
	Total	37,1 %	33,6 %	12,8 %	16,5 %	100,0 %

Note : Les personnes n'ayant jamais travaillé ne sont pas reprises dans le total.

Source : CPEPE – calculs IWEPS

V. Penser la rétention de la main-d'œuvre et « l'employeurabilité »

Nos observations de long terme des sortants de l'enseignement secondaire supérieur, formés aux métiers en tension, sont certes interpellantes. Mais ce qui l'est davantage est sans conteste la permanence des tensions sur le marché du travail.

Un grand nombre des métiers déclarés critiques ou en pénurie en 2015 le sont toujours dix ans plus tard ; la liste de ces métiers a même tendance à s'allonger au fil du temps. Une amélioration de l'attractivité de ces métiers a-t-elle pu être opposée à cette pénurie ? Si l'on se penche sur les conditions d'emploi, et en particulier sa durabilité, la réponse est clairement négative.

Nous avons fait l'exercice d'identifier, en juin 2025, sur le site du Forem, les offres portant sur des métiers demandant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en Wallonie et qui étaient inscrits dans les listes critiques ou en pénurie en 2015. Parmi ces 10 000 offres environ, la proportion d'intérim est supérieure à 80 %²⁸. À peine 12 % des offres portent sur des contrats à durée indéterminée. Ainsi, dix ans (au moins) après le constat de pénurie, les métiers concernés semblent toujours se caractériser par un haut degré de précarité.

On trouvera ici une explication, mais aussi des pistes de recherche et de recommandation face à la problématique des tensions, à condition d'ouvrir le questionnement tant sur l'offre que sur la demande de travail.

Si la capacité des individus à accéder à l'emploi et à s'y maintenir, c'est-à-dire à entretenir son employabilité, fait l'objet d'une attention croissante des politiques publiques, celle des entreprises à attirer et à conserver la main-d'œuvre, ce que certains auteurs (Duclos, 2007 ; Duclos et Kerbouch, 2006 ; Faure, 2023) qualifient astucieusement « d'employeurabilité », mérite en effet une grande attention.

Car si, comme on l'a vu, les détenteurs d'un diplôme adéquat aux dits « besoins du marché » dans ses segments marqués par une pénurie, s'insèrent difficilement, de façon précaire et/ou quittent le secteur pour lequel ils se sont formés, on peut raisonnablement penser que les opportunités qui leur étaient offertes, s'agissant des conditions de travail ou d'emploi, leur apparaissaient peu attractives²⁹.

L'enjeu éducatif, social et politique ne peut donc être, sous peine d'inefficacité, de maximiser les entrées (suscitées ou contraintes) dans les formations préparant aux métiers en tension sans se pencher sur la capacité des entreprises (au sens large) à attirer, mais surtout retenir, les candidats aux emplois vacants (Faure, 2023). Cette capacité, ou employeurabilité, repose sur trois dimensions.

La première concerne l'organisation du processus de recrutement, les canaux de publicisation des offres, la façon de penser de manière stratégique et rationnelle les exigences à l'embauche (aptitudes, diplômes et ancienneté requis), l'adoption de procédures de recrutement non

²⁸ À titre de comparaison, la part de l'intérim dans l'ensemble des offres demandant un diplôme de l'enseignement secondaire est de 66 % (en juin 2025). Certes, une part importante de ces offres annonce une « option » pour un contrat plus durable, mais aucun élément ne permet d'apprécier la probabilité réelle de cette évolution.

²⁹ Il serait à cet égard pertinent de questionner les motivations et le type d'information dont les élèves disposent au moment des choix d'orientation.

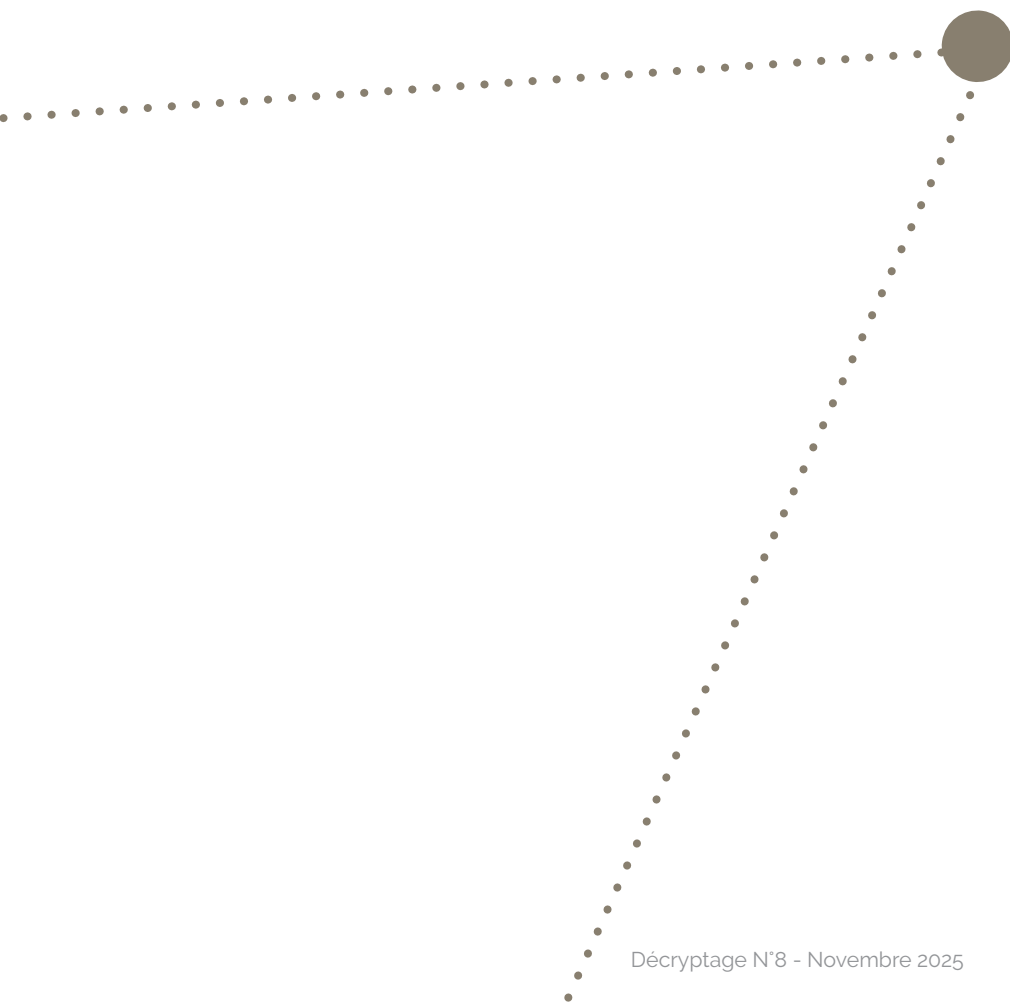
discriminatoires, etc. Les façons de recruter (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997) se construisent dans le temps et peuvent évoluer au gré des succès ou échecs dans l'entreprise. Ainsi, l'employeurabilité désigne-t-elle la capacité que possède ou non une entreprise à exercer la fonction et les responsabilités d'employeur, comme à faire des événements qui émaillent la vie de l'entreprise – embauche, départ(s), accidents, etc. – la source d'un apprentissage organisationnel en termes de management et de gestion des ressources humaines (Duclos, Kerbourc'h, 2006 ; Duclos, 2007).

La seconde est liée aux conditions de travail. Au-delà du processus de recrutement, la pénibilité (physique ou mentale) de l'activité, les rythmes, la flexibilité horaire ou les horaires de travail atypiques ou

asociaux, l'ambiance de travail, le type de relation avec les collègues et la hiérarchie, le sens donné au travail, l'autonomie dans la réalisation de celui-ci, les possibilités de formation ou de mobilité, etc., constituent des facteurs d'attrait ou de rétention de la main-d'œuvre. Ils participent aussi à la construction de l'image (*employer's branding*) de l'entreprise qui recrute.

Et enfin, les conditions d'emploi, au rang desquelles figurent la stabilité, la rémunération et les possibilités de progression de carrière définissent la qualité des emplois offerts et leur attractivité.

La qualité du travail et de l'emploi peuvent ainsi devenir un facteur d'attractivité de la formation ou de l'enseignement, autant qu'un moyen de maintenir et de faire progresser dans l'emploi les jeunes diplômés.



Conclusion

À l'heure où l'on vante l'importance des métiers techniques, notre analyse souligne le caractère lent et difficile de l'insertion des sortants des 6^e et 7^e années de l'enseignement secondaire qualifiant. Nous avons rappelé l'importance des inégalités hommes-femmes qui caractérisent l'orientation et le processus d'accès à l'emploi. Les sortantes mettent plus de temps à accéder à l'emploi, travaillent davantage à temps partiel (et souvent dans des très petits temps partiels) et se situent au bas de l'échelle des salaires journaliers.

À titre d'hypothèses (H1 à H4), nous supposons qu'une situation de tension voire de pénurie déclarée sur le marché du travail (aussi caractérisée par un nombre élevé « d'emplois vacants ») conduirait à une insertion plus aisée et plus durable des sortants de formations aux métiers critiques ou en pénurie.

Le suivi de près de 7 700 sortants durant cinq ans ne démontre pas cet avantage attendu. Les sortants d'une formation MeT n'accèdent pas plus vite à l'emploi et se retrouvent davantage dans l'intérim et le temps partiel. La première insertion se réalise en général dans un emploi que nous avons qualifié de mauvaise qualité, même si la situation s'améliore au fil du temps, mais pour les hommes uniquement. La mobilité semble importante et conduit les sortants de ces formations vers d'autres secteurs. Les hommes sortants des formations MeT (essentiellement dans l'industrie) semblent cependant bénéficier à

terme de salaires journaliers supérieurs et de temps partiels plus proches du temps plein.

Pour les femmes sortant des formations MeT, la situation s'avère en moyenne plus précaire que pour les sortantes AM : insertion moins rapide, moindre occupation, davantage d'intérim et de chômage et de temps partiels (souvent très petits).

En résumé, si la situation des sortants de formations aux MeT n'est pas plus favorable, celle des femmes l'est clairement moins encore. On en conclura à un questionnement urgent sur les conditions de travail et d'emploi, et ce, par secteur et par métier, avant de gonfler les effectifs en formation.

Enfin, cette première exploitation des données du Cadastre des Parcours Éducatifs et Post-Éducatifs relatives à l'emploi montre l'intérêt d'un outil de suivi longitudinal exhaustif des sortants de l'enseignement et ouvre quelques pistes pour son développement (information sur les métiers, le type de contrat p. ex.). Elle appelle aussi de nombreux développements. Il serait ainsi intéressant de la complexifier en procédant à une analyse en termes de trajectoires professionnelles et de l'étendre aux sortants de l'enseignement supérieur. Le développement de cette base de données longitudinales permettra aussi de bénéficier de périodes d'observations plus longues sur des cohortes plus nombreuses.

Bibliographie

Agoria (2023), « 195 000 postes vacants non pourvus entravent les projets économiques et sociaux », communiqué 15 septembre, <https://www.agoria.be/fr/services/expertise/talent/hire/195000-postes-vacants-non-pourvus-entravent-les-projets-economiques-et-sociaux>

AKT (2025), *L'économie wallonne dans la moyenne nationale en 2023*, communiqué, 10 février.

ARES (2021), « Les études supérieures qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre en Fédération Wallonie Bruxelles », *Statsup'Info* n°2, septembre.

Barnow Burt, Trutko John, Piatak Jaclyn (2013), *Occupational Labor Shortages: Concepts, Causes, Consequences, and Cures*, Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo -Michigan.

Bierlaire Renaud, Thiry Jérôme (2022), « Pénurie de main-d'œuvre », document de travail du CEPAG, septembre, mimeo.

Clouet, Hadrien (2022), *Emplois non pourvus : une offensive contre le salariat*, Paris : Éd du croquant.

COMEOS (2024), *Mémoire électoral 2024*, Bruxelles, mimeo.

Commission européenne (2024), *Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE*, communiqué de presse, 20 mars.

Commission européenne (2025), *Belgium country report*, SWD (2025) 201 final, Bruxelles, 4 juin, mimeo.

Conseil supérieur de l'emploi (2023), « État des lieux du marché du travail en Belgique et dans ses régions », Rapport 2023, Bruxelles, juillet, mimeo.

Conter Bernard, Faniel Jean (2019), « La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2018 : de l'essoufflement à la contestation polychrome », dans Iannis Gracos, *Courrier hebdomadaire* n° 2422-2423, CRISP, Bruxelles.

Conter Bernard, Mainguet Christine (2021), « Enseignement qualifiant et formation continue en Belgique francophone : l'expertise et la concertation au service de la régulation sous-régionale », Communication au IXe congrès des associations francophones de sciences politiques, Bruxelles, février.

Conter, Bernard (2002), « Les pénuries de main-d'œuvre, fable ou instrument politique ? » *Les politiques sociales* n°3-4, p. 32-42.

Desmarez Pierre, Ceniccola Pasquale, Cortese Valter, Veinstein, Matthieu (2010), « L'entrée dans la vie active d'une cohorte de jeunes issus de l'enseignement secondaire », *IWEPS Discussion Papers* n°1004.

Dole Philippe (2022), *Résorption des tensions de recrutement. Bilan de la démarche systémique engagée par six branches professionnelles*, Rapport au ministre du Travail, Paris, 8 novembre mimeo.

Duclos, Laurent, Kerbourc'h Jean-Yves (2006), « Organisation du marché du travail et flexicurité à la française », *Rapport au Conseil d'Orientation pour l'Emploi*, Centre d'Analyse Stratégique, Paris, novembre.

Duclos, Laurent (2007), « An entrepreneur does not an employer make », *Folio* n°48, Institut de la protection sociale européenne, Paris.

Dujardin, Claire, Meulewaeter, Conrad & Tulumoglu, Hülya (2023), « De l'enseignement secondaire vers l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles », *ZOOM FWB*, mimeo.

Embuild (2025), « Plus de 16 000 postes vacants dans la construction : 9 entreprises sur 10 éprouvent des difficultés pour trouver de la main-d'œuvre », communiqué, 20 mars, <https://embuild.be/fr/plus-de-16-000-postes-vacants-dans-la-construction-9-entreprises-sur-10-%C3%A9prouvent-des-difficult%C3%A9s>.

Estrade, Marc-Antoine (2013), « Les emplois non pourvus : mythes et réalités », *Regards croisés sur l'économie* n°13, 151-167.

Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States*, OPCE, Luxembourg.

Eurostat (2010), *1st and 2nd International Workshops on Methodologies for Job Vacancy Statistics Proceedings*, OPCE, Luxembourg, mimeo.

Eymard- Duveray François, Marchal Emmanuelle (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, Paris.

Faure, Frédéric (2023), « Enrichissement de la notion d'employeurabilité dans un contexte d'insertion professionnelle » Communication au 34e congrès de l'AGRH : *GRH : défis, territoires et acteurs*, Ajaccio, 25-27 octobre.

FEB (2025), « La FEB alerte le (futur) gouvernement : l'économie est sur le fil de la récession », communiqué de presse, 7 janvier.

Fédération Wallonie-Bruxelles (2025), *Les indicateurs de l'enseignement 2024*, Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Administration générale de l'Enseignement, <http://www.enseignement.be/index.php?page=28740>

Federgon (2024), « Les pénuries sur le marché du travail masquent une tempête dans le ciel économique », communiqué de presse 4 septembre, <https://federgon.be/fr/communique-de-presse/news/de-krapte-op-de-arbeidsmarkt-verhult-een-economische-storm/>

Forem (2015) *La détection des métiers en pénurie et des fonctions critiques en 2014*. Mimeo, juillet.

Forem (2025), *Difficultés et opportunités de recrutement Métiers / fonctions critiques et en pénurie en Wallonie Liste 2025*, mimeo.

Giret Jean-François (2015), « Les mesures de la relation formation-emploi », *Revue française de pédagogie* n°192, p.23-36.

Gouvernement fédéral, 2025, *Accord de coalition fédérale 2025-2029*, Bruxelles, mimeo.

Gouvernement wallon, 2024, *Déclaration de politique régionale wallonne 2024-2029. Pour que l'avenir s'éclaire*, 11 juillet.

IWEPS (2025), *Tendances économiques*, n°67, Namur, mai.

July Benoit (2024), « Plus de 20 000 postes vacants dans l'ICT en Belgique », *Reference.be*, 2 avril. (<https://www.references.be/article/metiers-porteurs/plus-de-20000-postes-vacants-dans-lic-t-en-belgique/565732>).

Lizé Laurence, Prokovas Nicolas (2014), « Un regard sur la qualité de l'emploi après le chômage », *Revue française de socio-économie* n°14, 221-242.

Manpower, 2025, *Pénurie de talents 2025*, Belgique, mimeo.

OCDE (2024), *Perspectives économiques de l'OCDE 2024*, éd. OCDE, Paris.

Statbel (2025), *Les emplois salariés vacants en Belgique*, Bruxelles, mimeo. https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over_Statbel_FR/analyse%20JVS%20FR.pdf

UCM (2023), *Baromètre PME Wallonie-Bruxelles*, 3e trimestre.

Zune Marc (2014) « De quoi les pénuries de main-d'œuvre sont-elles le nom ? » *Revue française de socio-économie* n°14, p5-14.

Annexe: Comparaison des sortants de formation aux métiers en tension (MeT) et autres formations (AM)

Tableau A.1 : Répartition par sexe des sortants de formation aux métiers en tension (MeT) et autres formations (AM)

	Métiers en tension	Autres métiers	Total
	N=2 180	N=5 472	N=7 652
Femmes	25,1%	49,3%	42,4%
Hommes	74,9%	50,7%	57,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Test Khi2 (p-value)	<0,001		

Tableau A.2 : Caractéristiques individuelles des sortants de formation aux métiers en tension (MeT) et autres formations (AM), selon le sexe

	Femmes		Hommes	
	Métiers en tension	Autres métiers	Métiers en tension	Autres métiers
Age moyen à la sortie	20,2	20,7	20,2	20,4
Retard scolaire (plein exercice)				
A l'heure	14,8%	12,1%	16,2%	14,0%
Retard d'un an	29,3%	27,6%	29,2%	28,4%
Retard de deux ans	28,6%	26,0%	26,9%	28,0%
Retard de trois ans ou plus	27,3%	34,3%	27,8%	29,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Test Khi2 (p-value)	0,042		0,221	
Revenu du ménage (quintiles)				
Q1	12,0%	11,2%	7,5%	7,1%
Q2	20,1%	17,6%	15,8%	15,4%
Q3	24,5%	23,0%	20,8%	20,8%
Q4	28,7%	29,1%	30,3%	30,6%
Q5	14,7%	19,1%	25,6%	26,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Test Khi2 (p-value)	0,141		0,979	

Note : Le retard scolaire se calcule en comparant l'âge de l'élève à l'âge théorique dans cette année d'études. Il n'est pas calculé pour les élèves de l'enseignement en alternance (pas de distinction de l'année d'études au sein du degré). Dès lors, les % mentionnés pour le retard scolaire se rapportent aux élèves de l'enseignement de plein exercice uniquement.

Les revenus du ménage sont tirés des données BCSS mesurées au 4^e trimestre 2013 et se rapportent à l'ensemble des revenus (du travail et de remplacement) dont les membres du ménage disposent. Les données sont exprimées en quintiles dont les bornes se rapportent à l'ensemble de la population belge.

Lecture : L'âge moyen, le retard scolaire et le revenu présentent des distributions relativement similaires pour les sortants de formation MeT et AM, tant pour les hommes que pour les femmes. Les différences observées ne sont pas significatives au seuil de 5 % pour le revenu (hommes et femmes), de même que pour le retard scolaire chez les hommes. Chez les femmes cependant, un plus grand retard est associé aux formations AM (une p-value inférieure à 0,05 implique de rejeter l'hypothèse nulle, c'est-à-dire l'absence de différences de composition des deux groupes de sortants).

Source : CPEPE – calculs IWEPS

COLOPHON

Auteurs : **Bernard CONTER** (Chargé de
recherche - IWEPS)
Claire DUJARDIN (Chargée de
recherche - IWEPS)

Édition : **Aurélië HENDRICKX** (IWEPS)
Evelÿne ISTACE (IWEPS)

Éditeur responsable : **Sébastien BRUNET**
(Administrateur général, IWEPS)

Création graphique : **Deligraph**
<http://deligraph.com>

Dépôt légal : D/2025/10158/14

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales,
moyennant mention de la source.

IWEPS

Institut wallon de l'évaluation, de la
prospective et de la statistique

Route de Louvain-La-Neuve,2
5001 NAMUR

Tel : 081 46 84 11

<http://www.iweps.be>

info@iweps.be



L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) est un institut scientifique public. D'une part, il est l'autorité statistique de la Région wallonne. Dans ce cadre, il a pour mission de développer, produire et diffuser des statistiques officielles en réponse aux besoins des utilisateurs wallons (monde socio-économique, environnemental et scientifique, société civile, institutions publiques).

Il coordonne à cette fin les activités du système statistique wallon. Il revêt par ailleurs la qualité d'autorité statistique de la Région au sein de l'Institut interfédéral de statistique. D'autre part, par sa mission générale d'aide à la décision, il produit des études et analyses diverses qui vont de la présentation de travaux statistiques et d'indicateurs à la réalisation de travaux d'évaluation de politiques publiques, de prospective et de prévision ainsi que de recherches et ce, dans tous les domaines de compétence de la Région.

Plus d'infos : <https://www.iweps.be>



2025