



La lutte contre les pénuries de main d'œuvre, une politique efficace de lutte contre le chômage ?

Matinée Conférence-Débat
Instance Bassin – EFE - Hainaut Sud
20 septembre 2020

0. Poser le problème sociologiquement

- L'approche par la sociologie de l'emploi : comment les acteurs construisent-ils le problème ?
 - Une question d'un dysfonctionnement objectif d'un marché du travail étant donné sa configuration historique
 - Une question d'engagement d'acteurs dans la transformation de cette configuration
- Le marché de l'emploi est composé de scènes sur lesquels se jouent des rapports sociaux:
 - La rencontre entre la formation et l'emploi est le résultat d'un processus spécifique organisé autour d'un ensemble de règles, de normes, de conventions ou d'institutions qui assurent la régulation sociale de la relation entre employeurs et travailleurs
 - Les pénuries apparaissent comme la manifestation d'un échec dans la création ou le maintien d'une régulation acceptable entre formation et emploi, dans des secteurs d'activité spécifiques
 - La dénonciation de telles situations est l'expression d'un appel à l'élaboration de nouveaux ajustements, de nouvelles règles, pour adresser le problème de l'appariement

0. Poser le problème sociologiquement

- Etudier sociologiquement des marchés du travail = articuler :
 - les contextes et les éléments structurels du marché du travail (règles et institutions, politiques publiques, représentation des acteurs) ;
 - les modes d'organisation du travail (division du travail, interdépendances entre organisations, etc.) ;
 - la mobilité de la main d'oeuvre, saisie tant au niveau des flux que des expériences biographiques.
- La pénurie se donne à voir de manière différente suivant ces trois scènes, elles sont *découplées*, ce qui rend la relation formation-emploi complexe

1. *Les conventions de mesure des pénuries*

- Contrairement à la mesure du chômage, la mesure des pénuries n'est pas standardisée
 - Une définition d'économie du travail qui implique une dynamique entre offre de travail, salaires et reconfiguration des tâches (Blank, Stigler, 1957; Green, Ashton, 1992)
 - Des extrapolations à partir d'enquêtes d'anticipation de recrutements par les employeurs
 - Les analyses menées par les services d'études d'entreprise de travail intérimaire
 - Les analyses de services publics de l'emploi à partir du degré de difficulté (en temps, en nombre) à répondre aux besoins des entreprises qui déclarent des emplois vacants

1. Les conventions de mesure des pénuries

Un jeu d'ajustements entre offre et demande, médiée par le niveau de salaire et la division du travail

Les causes et solutions sont exogènes aux secteurs/entreprises / système éducatif et productif devraient tendre à l'équilibre

L'intérim est à l'avant-plan des évolutions du marché du travail / les candidats ne résistent pas à l'intérim

Le degré de difficulté de "clôture" d'une offre de recrutement est un indicateur de pénurie / les offres sont comparables entre elles

- Contrairement à la mesure du chômage, la mesure des pénuries n'est pas standardisée
 - Une définition d'économie du travail qui implique une dynamique entre offre de travail, salaires et reconfiguration des tâches (Blank, Stigler, 1957; Green, Ashton, 1992)
 - Des extrapolations à partir d'enquêtes d'anticipation de recrutements par les employeurs
 - Les analyses menées par les services d'études d'entreprise de travail intérimaire
 - Les analyses de services publics de l'emploi à partir du degré de difficulté (en temps, en nombre) à répondre aux besoins des entreprises qui déclarent des emplois vacants

1. *Les conventions de mesure des pénuries*

- Depuis 2000, la mesure des postes vacants par les services publics de l'emploi a fait l'objet d'une attention particulière, non sans critiques:
 - Ex: "seules 300.000 sur 22 millions d'opérations de recrutement (1,5%) conduisent à des difficultés, réduite de moitié après révision des exigences" (Fretel, 2014)
 - Ex: Le Forem définit la liste des métiers **critiques** sur base de deux critères : taux de satisfaction inférieur et délai de satisfaction supérieur aux médianes de l'ensemble des métiers ;
 - Un métier critique est en **pénurie** selon un indice de tension inférieur à 1,5 (moins de quinze DE disponibles pour 10 postes)
 - L'analyse se base sur un échantillon (dont on ne peut certifier la représentativité), et laisse une part importante à l'expérience des acteurs (52,8% des métiers sont détectés par l'analyse statistique)
- L'objectivation des pénuries n'est pas neutre, elle est performative quand elle contribue à définir les politiques publiques
 - Elle contribue à faire de la formation professionnelle une des solutions essentielle à la résorbtion des pénuries

2. Comment lutter contre les pénuries ?

- Un paradoxe : dans les secteurs réputés en pénurie, toutes les entreprises ne partagent pas le même constat
- Quels sont les traits communs des entreprises revendiquant des situations de pénurie ?
 - Des dispositifs de recrutement faiblement élaborés où les attitudes priment autant que les compétences
 - Des relations faibles avec l'environnement éducatif et de formation
 - De multiples formes de réorganisation de la production (sous-traitance, réorganisation, spécialisation, etc.)
 - Des conditions d'emploi/de travail qui semblent intangibles
 - Des taux de mobilité élevés, des départs précoces (de l'emploi salarié)

2. Comment lutter contre les pénuries ?



Un problème d'attentes irréalistes par rapport au marché du travail

Un problème d'évolution de la GRH / organisation du travail

Un problème de stabilisation de l'emploi qui réamorce constamment du recrutement

- Un paradoxe : dans les secteurs réputés en pénurie, toutes les entreprises ne partagent pas le même constat
- Quels sont les traits communs des entreprises revendiquant des situations de pénurie ?
 - Des dispositifs de recrutement faiblement élaborés où les attitudes priment autant que les compétences
 - Des relations faibles avec l'environnement éducatif et de formation
- De multiples formes de réorganisation de la production (sous-traitance, réorganisation, spécialisation, etc.)
- Des conditions d'emploi/de travail qui semblent intangibles
- Des taux de mobilité élevés, des départs précoces (de l'emploi salarié)

3. Est-ce efficace contre le chômage ?

- Toutes les formations métiers présentent des taux d'insertion élevés

Tableau 12 – Taux d'insertion moyen à l'issue des formations au 31 décembre 2018

Taux d'insertion moyen	à trois mois	à six mois	à un an
Toutes formations	46,0 %	56,4 %	67,7 %
Formations métiers	50,5 %	61,5 %	73,2 %
Formations métiers critiques et en pénurie	53,6 %	63,7 %	73,3 %

Source : Cour des comptes, 2020, p. 57

- Favoriser les formations pour les métiers en pénurie ne conduit pas nécessairement à de l'emploi durable
- Un différentiel entre emplois vacants et nombre de chômeurs incomparable

4. Conclusion

- L'insistance placée sur la visibilisation des métiers/secteurs en pénurie est à resituer dans le cadre du référentiel d'activation
- Il participe d'une gouvernance par les instruments qui n'est pas sans effets sur les chômeurs, sur le travail des conseillers, sur l'organisation du champ de la formation, sur les politiques sectorielles
- L'objectivation contient une tension inhérente: le nombre révèle, éclaire et peut émanciper ; le nombre construit, canalise et peut restreindre (Desrosières, 2014)
- A l'instar de la réflexion sur des indicateurs alternatifs au PIB, d'autres indicateurs pourraient également être imaginés pour réconcilier "*ce qui compte et ce que l'on compte*" (Cassiers et Thiry, 2009)

merci pour votre attention

Zune, M. (2014), « De quoi les pénuries sont-elles le nom ? »
Revue française de socio-économie, vol.2, n°14, pp. 5-14