

Étude exploratoire sur les opportunités d'insertion pour le public éloigné de l'emploi

DEUXIÈME PHASE : PARCOURS ET SECTEURS D'INSERTION

1. INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, le niveau atteint par le chômage « structurel » wallon est élevé. Un nombre important de demandeurs d'emploi, en particulier des personnes « peu qualifiées », sont enlisés dans le chômage de longue durée. Beaucoup d'opérateurs de formation et d'insertion et de conseillers aux particuliers travaillent au quotidien avec ces personnes décrites ici comme « personnes éloignées de l'emploi ».

Le Forem, régisseur ensemblier, encadre ces pratiques à travers notamment des appels à projets et le dispositif d'insertion socio-professionnelle (DIISP) tandis que les commissions consultatives sous-régionales animent des plateformes de concertation.

L'actualité récente concernant le plan d'activation des chômeurs (PAC) a mis en avant le concept « d'éloignement de l'emploi », le gouvernement fédéral souhaitant que les parcours d'accompagnement soient adaptés selon le profil médico-social de certaines personnes.

Par ailleurs, l'évolution du marché du travail au cours de ces vingt dernières années indique que les employeurs recherchent de plus en plus de personnes qualifiées présentant des compétences techniques et non techniques.

A ceci, s'ajoute la crise économique actuelle qui repose un ensemble de questions sachant que la crise des années 70 avait engendré une croissance importante du chômage structurel des personnes peu qualifiées.

Le marché du travail wallon fournit-il encore des opportunités d'insertion pour les personnes éloignées de l'emploi ? En quels volumes ? Ce type d'emploi ou de travail est-il disponible uniquement en aval de dispositifs publics ou reste-t-il disponible sur le marché du travail considéré en général ? L'insertion au travail est-elle possible sans intermédiation ? Quels sont les secteurs d'activité économique qui recrutent ces personnes plus éloignées de l'emploi ? Des profils type de personnes ou de parcours existent-ils ?

Un large travail d'étude itératif qui vise à mieux identifier les personnes éloignées de l'emploi (et souvent peu à très peu qualifiées), l'existence de travail pour ces personnes et les conditions économiques et sociales requises pour une insertion à l'emploi a été entamé et une 1ère phase a déjà permis de répondre à certaines de ces questions. Cette publication est transitoire, il s'agit d'un document de travail à destination des directions régionale du Forem, des CSEF, de l'IWEPS ... qui vise à élaborer le prochain corps d'hypothèses à vérifier auprès des employeurs et des particuliers.

PREAMBULE

« Travail peu qualifié » plutôt que « travail non qualifié »

Compte tenu de l'ampleur apparente de l'éloignement à l'emploi d'un grand nombre de personnes, de l'intérêt croissant pour les politiques d'activation des demandeurs d'emploi et du rôle réaffirmé d'intermédiation d'une série d'acteurs de l'emploi, dont le service public régional, une meilleure compréhension du fonctionnement du marché du travail relativement à ces travailleurs est nécessaire. Habituellement la littérature parle à cet égard de « travail non qualifié ».

Au fil de l'analyse, ce concept est pourtant apparu impropre et il semble préférable de parler de « personnes éloignées de l'emploi » plutôt que de personnes « non qualifiées ».

En effet, conceptuellement, parler de « qualification du travail » relève à la fois d'une dimension relative au contenu du travail et à la valeur donnée à ce contenu. La qualification traduit d'abord un ensemble de compétences requises, de technologies ou d'autres ressources que le travail à faire requiert de mettre en œuvre... Une mesure objective pourrait presque en être faite mais la qualification résulte aussi d'une négociation et peut avoir un effet de régulation

La qualification concerne la relation entre un travailleur (c'est-à-dire une personne avec une formation initiale, une formation professionnelle et une certaine quantité ou qualité d'expérience) et un employeur qui détermine un niveau d'exigence (ou pas) à l'embauche ainsi que certaines qualifications attendues pour occuper l'emploi.

Il apparaît ainsi utile d'avoir à l'esprit que la qualification concerne un triple référent :

- Le **travail effectué** dont la nature est plus ou moins complexe, répétitive, pénible. Qui requiert plus ou moins de l'autonomie, des responsabilités, des capacités, des habiletés. Un travail qualifié est ainsi tout travail "bien fait" qui correspond à une fin attendue. Dans le sens de cette définition, qu'on soit un grand cuisinier ou un plongeur dans un restaurant, on est bien face à deux métiers qualifiés (mais à des degrés divers).
- L'**emploi que cela représente**, la commission paritaire de référence, le type de contrat, les formes de rémunérations résultats de diverses négociations à divers niveaux.
- Les **qualités professionnelles de la personne**, c'est-à-dire les connaissances ou savoir, les qualités ; capacités ... compétences mais aussi les effets de l'expérience, de la formation et de l'apprentissage complétés des effets de socialisation, de relations avec des institutions et/ou des personnes.

Sur base de ce triptyque, il n'y aurait pas de « travail non qualifié » car, en raisonnant par l'absurde, un travail non qualifié serait en effet un travail simple, courant, répétitif, très spécialisé, rigide, sans appel à l'autonomie, sans activité intellectuelle, sans effet de l'expérience, sans besoin de formation ou d'adaptation... On peut donc se demander, par les temps qui courent, si un tel travail existe encore et si oui quel en serait encore l'utilité ?

Les liens entre contenu du travail, conditions d'emploi et qualités des personnes ne sont donc pas si nets. La question de la qualification requiert ainsi nuances et graduation.

1.1 Evolution du marché du travail : vers plus de qualification

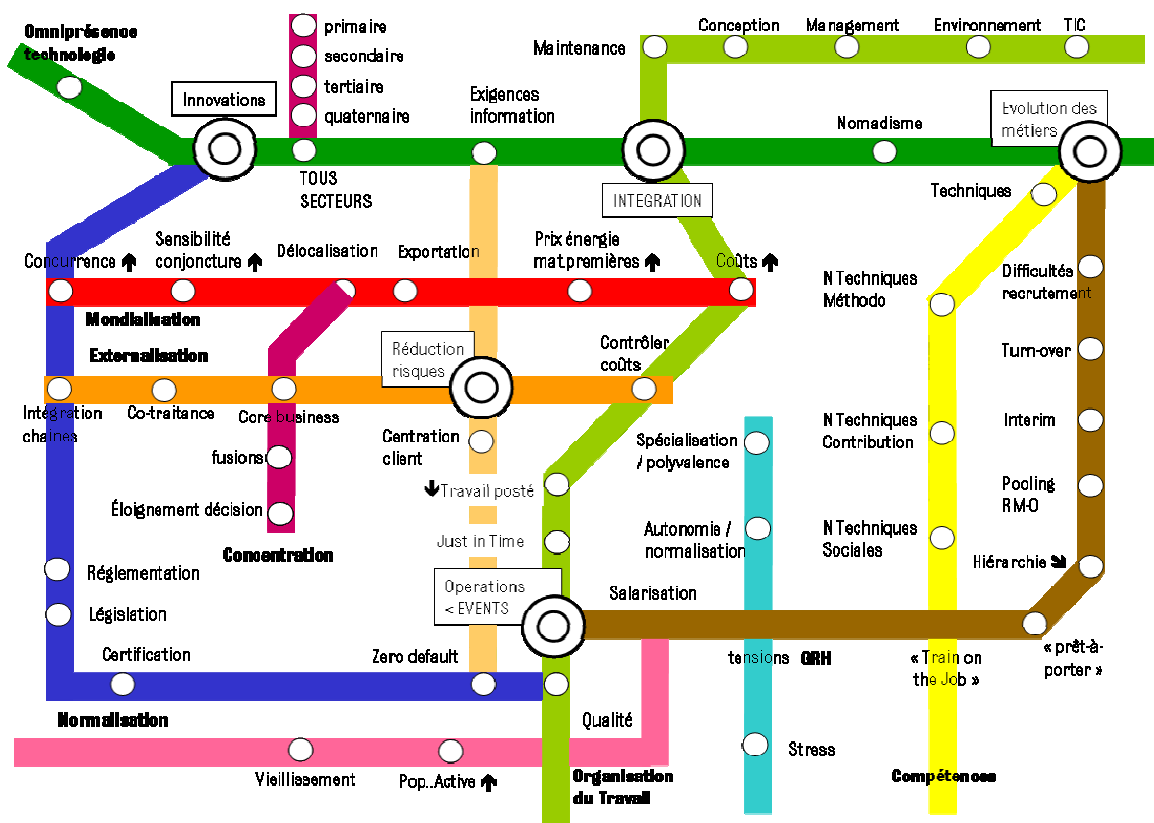
Une précédente étude du Forem¹ s'appuyant sur des sources tant quantitatives (statistiques d'évolution de l'emploi) que qualitatives (veille en centre de compétences et études écosystèmes) montre que le marché de l'emploi a évolué considérablement depuis ces 20 dernières années.

La majorité des postes d'emploi wallons concernent les secteurs tertiaires et quaternaires de l'économie (78 % de l'emploi), le nombre de travailleurs indépendants diminue presque partout et la salarisation (et les politiques de recrutement associées) continue de se développer. L'érosion du secteur secondaire (manufactures) se confirme bien qu'il concentre encore un niveau d'emplois non négligeable.

Sur fond de mondialisation des échanges économiques et de manière transversale pour la majorité des secteurs d'activités économiques, des tendances lourdes poussent à recruter des personnes qualifiées (et sans doute de plus en plus qualifiées).

D'autres facteurs ont eu des impacts importants sur l'organisation du travail et la gestion de ressources humaines : l'omniprésence des technologies de l'information et de la communication, l'externalisation d'une série d'activités en dehors de l'entreprise et l'intégration accrues des chaînes de sous-traitants, les fusions et les concentrations d'entreprises, la multiplication des législations, des réglementations et des normes dans un environnement de plus en plus concurrentiel, la centration sur le client, etc.

Le schéma ci-dessous montre la complexité et la multitude de facteurs concourant à l'accroissement du niveau de qualification recherché par les entreprises.



Un réseau de facteurs divers concourant à la recherche de plus de qualification

¹ 20 ans d'évolution de l'emploi et des secteurs d'activités en Wallonie - Le Forem - 2009

Plus qu'hier encore, les entreprises sont à la recherche de personnes « prêtes à l'emploi » pour occuper un travail de moins en moins « posté ». Opérationnelles, polyvalentes et pouvant apprendre par elles-mêmes, ces personnes doivent pouvoir « débrayer la machine du mode automatique » quand nécessaire, mais aussi suivre des procédures de plus en plus précises à la lettre. Bref, des travailleurs qui ont intériorisé des normes et qui peuvent travailler dans un cadre moins hiérarchique, en « auto-contrôle permanent ».

Si relativement peu de nouveaux métiers sont apparus, beaucoup se complexifient, s'hybrident et font appel à de nouvelles compétences, connaissances et qualifications. Dans ce contexte d'exigences accrues, les employeurs souhaitent de plus en plus compléter ces compétences professionnelles techniques, qui demeurent le cœur de métier, par des « compétences non-techniques » que certains qualifient de « transversales » ; pour reprendre les termes de l'avis du Conseil de l'Éducation et de la Formation en Communauté française de Belgique (CEF)².

Il s'agit de compétences sociales (collaborer, travailler en équipe, montrer de l'empathie, bien communiquer...) de compétences méthodologiques (trouver des solutions, transposer des expériences à de nouveaux problèmes, suivre la progression, planifier...) et de compétences contributionnelles (aménager le poste de travail, organiser, assumer des responsabilités, persuader...).

1.2 Plan de la note

Ce document de travail présente plusieurs éléments originaux sans prétendre épuiser ce vaste sujet.

Après un travail exploratoire mené en 2009, en collaboration avec les CSEF et l'IWEPS, visant à identifier les personnes et la problématique de l'appariement entre l'offre de travail et la demande d'emploi, Le Forem a poursuivi l'analyse des banques de données administratives décrivant tant les personnes que les opportunités d'emploi.

Après un rappel de l'étude menée conjointement avec les CSEF et l'IWEPS, dans le chapitre 2, la question de l'existence d'opportunités de travail ou d'emploi, les métiers et les secteurs où s'insèrent les personnes réputées éloignées de l'emploi sont abordés après analyse extensive des offres d'emploi dans le chapitre 3.

A l'aide d'une analyse reposant, pour la première fois, sur la liaison entre les mises à l'emploi et les secteurs d'activité des entreprises ayant recruté des demandeurs d'emploi pendant une période d'observation donnée dans le chapitre 4, la question de l'insertion des personnes est abordée.

Toutefois, le concept de marché où une offre d'emploi d'une entreprise rencontre un profil de candidat – particulièrement pour les publics concernés ici – présente un abord limité. Cette note propose enfin une méthode originale d'analyse des parcours « chômage-formation-emploi... » ainsi que les premières observations en termes de typologie des séquences d'états en regard de l'insertion dans le chapitre 5.

Ce travail extensif reste donc néanmoins un compte rendu intermédiaire dont un des objectifs est de limiter le champ d'étude et les hypothèses futures à vérifier ainsi que déterminer une liste de métiers et de secteurs qui devront faire l'objet ensuite d'une approche qualitative auprès des employeurs et des travailleurs.

² Avis 99 du CEF, février 2008

2. RAPPEL : ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE EXPLORATOIRE ET QUALITATIVE MENEES AUPRES DES OPERATEURS EN 2009³

Il est apparu préférable au début de l'étude d'utiliser le vocable de « personnes éloignées de l'emploi » et « d'opportunité de travail » pour ces publics plutôt que de parler de « travailleurs non qualifiés » même si on constate qu'un faible niveau de qualification caractérise une grande majorité de ces personnes.

L'analyse faite lors de la phase II de ce projet et présentée dans cette note indique toutefois qu'un nombre important de ces personnes vont à l'emploi et que l'expression « éloignées de l'emploi » ne convient pas entièrement.

D'emblée, et la première partie de l'étude l'a démontré, une démarche purement adéquationniste « marché – personne » ne suffit pas pour définir la réalité de ce public de manière univoque. En effet, comme indiqué plus haut, un employeur ne cherche pas « des personnes non qualifiées » et ne décrit pas non plus un profil de travailleur « peu qualifié »... pourtant l'expérience de chaque agent d'intermédiation observe un grand nombre de personnes qui s'insèrent difficilement à l'emploi.

Au travers d'une enquête menée auprès des opérateurs d'insertion ou d'accompagnement de parcours d'insertion (MIRE, CPAS, EFT-OISP, Agences de placement..) il est apparu que ceux-ci organisaient les actions majoritairement en fonction du public et moins selon les opportunités d'emploi disponibles⁴. En effet, les opportunités d'emploi, bien que pouvant exister indépendamment des publics ou des opérateurs spécialisés d'insertion, apparaissent être souvent le fruit d'un travail de prospection, voire de négociation auprès des employeurs. La définition du public dépend donc souvent du dispositif à l'œuvre.

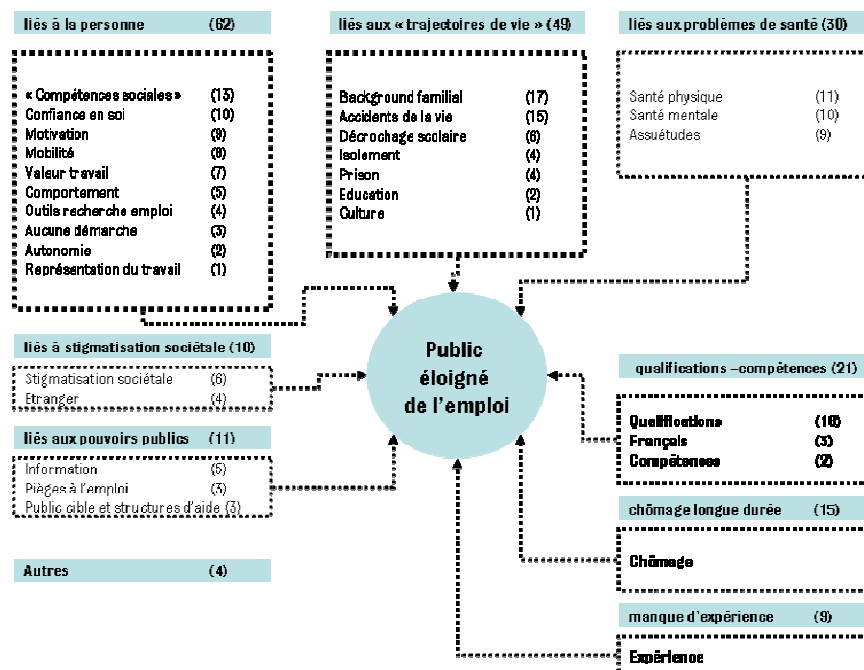
2.1 En matière de public

Des interviews auprès d'opérateurs d'insertion (au sens large), il ressort que **l'éloignement de l'emploi est défini par une multiplicité de caractéristiques** qui dépasse les critères habituellement utilisés dans les différents textes légaux et réglementaires.

Une personne n'est pas « éloignée de l'emploi » sur base d'un seul critère, une accumulation de difficultés est très souvent présente. Aucun critère (et certainement pas la durée d'inoccupation comme nous le verrons plus loin) n'est déterminant à lui seul pour définir le public. Selon les opérateurs, il convient de considérer des combinaisons de facteurs personnels (trajectoires de vie, assuétudes, maladies chroniques et/ou mentales...) et des facteurs professionnels (qualification, connaissance, expérience, durée du chômage...).

³ L'« Etude exploratoire sur les opportunités d'insertion pour le public éloigné de l'emploi : détection et appariement », le Forem, les CSEF et l'IWEPS – Juin 2009 – reprend l'ensemble du travail mené.

⁴ La méthode d'interview étant non directive à dessein, l'interviewer observait par quel angle d'entrée, l'opérateur abordait la problématique : six fois sur dix les entretiens démarraient au sujet du public, une fois sur cinq relativement au processus d'appariement entre offre et demande et seulement une fois sur six relativement aux opportunités d'emploi.



Critères d'éloignement de l'emploi selon les opérateurs

Le nombre d'évocations par les opérateurs (entre parenthèses dans le schéma) concerne majoritairement des caractéristiques individuelles plus que professionnelles, il ressort aussi des interviews que ces critères ne reflètent pas un « refus de travailler » mais une difficulté à « être disponible ».

Le groupe de travail inter-service public de l'emploi, constitué d'experts, a retenu en avril 2010 un ensemble de critères aussi - voire encore plus - large. Les personnes pour lesquelles un accompagnement spécifique et une autre temporalité de suivi de la part de l'Onem seraient nécessaires auraient un profil constitué d'une combinaison d'éléments divers.

1. Qualification	Titres et diplômes
	Formation (pré)-qualifiante
	Expérience professionnelle
	Acquis linguistiques (dont langue maternelle ou, en tout cas, une des langues nationales)
2. Etat de santé	Capacités intellectuelles et mentales
	Capacités physiques
3. Socialisation/ Mobilisation/ Mobilité	Aptitudes sociales (aptitudes professionnelles non techniques)
	Attitude et mobilisation par rapport au travail
	Mobilité géographique
4. Eléments de contexte en lien avec la recherche d'emploi	Situation/trajet personnel
	Situation familiale
	Situation financière
	Logement

La plupart de ces critères ne sont pas disponibles dans les banques de données administratives et ce travail ne peut qu'éclairer partiellement le groupe de travail dont il vient d'être fait mention. Statistiquement, parmi l'univers des données administratives disponibles, on considèrera les critères suivants pour identifier les personnes éloignées de l'emploi :

- La durée d'inoccupation calculée selon les modalités convenues entre l'Onem et les services publics de l'emploi.
- Le niveau de qualification initiale déduit des études terminées et déclarées par la personne lors de l'inscription comme demandeur d'emploi.
- L'expérience professionnelle déclarée par le demandeur d'emploi.
- La connaissance linguistique d'une autre langue.
- La possession d'un permis de conduire B ou plus.

Il apparait également que ce public se caractérise par un choix de « projets professionnels » dans divers domaines comme le travail administratif et de secrétariat, le travail de ménage à domicile et de service aux personnes, la vente, le gros œuvre en construction, le nettoyage de locaux et surfaces industriels ou de bureau.

2.2 En matière d'opportunités d'emploi

Une autre constatation majeure ressortait de l'étude: **des opportunités/des offres d'emploi pour les personnes éloignées de l'emploi existent bel et bien. Parler de marché, bien que l'abord adéquationniste soit insuffisant, garde du sens.** Cependant toutes les opportunités ne se concrétisent pas en insertion à l'emploi pour le public visé.

En ce qui concerne la question des opportunités, il apparaît que des métiers dont le contour est relativement précis sont identifiables. En comparant le point de vue des opérateurs à cet égard aux résultats d'une analyse critériée sur les données administratives, une liste assez homogène de métiers cités comme accessibles pour le public éloigné de l'emploi apparaît. Plusieurs métiers liés aux services aux personnes, à la construction, à l'Horeca ou à la vente reviennent fréquemment.

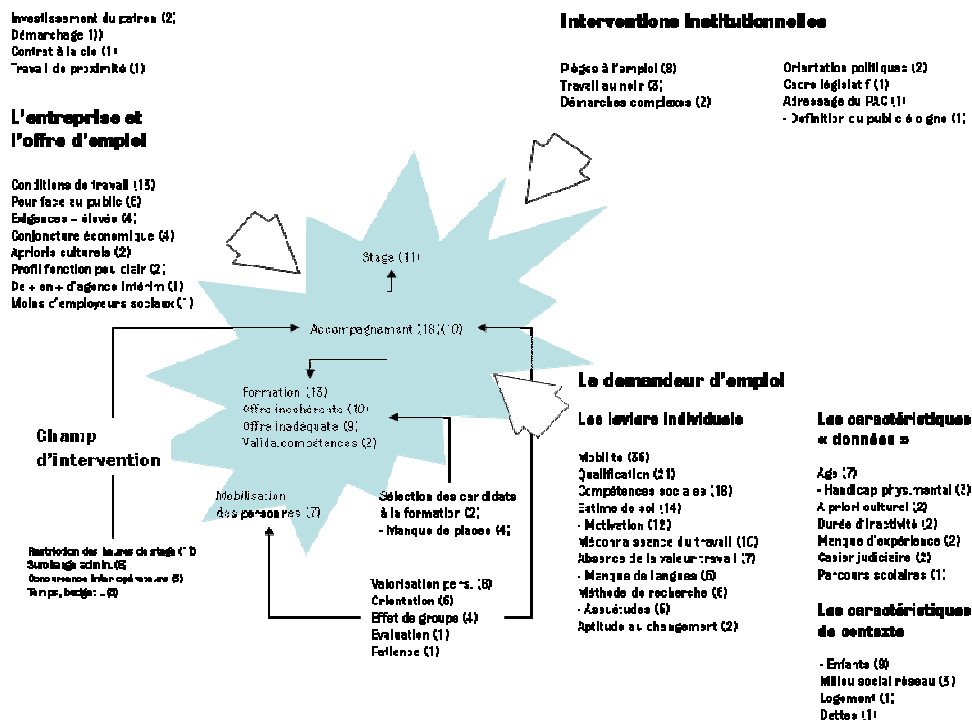
Ce constat semble également confirmer l'hypothèse que si des opportunités d'emploi existent, elles ne sont pas forcément toutes directement accessibles pour le public ici considéré. Même si les questions posées aux opérateurs et le traitement de leurs réponses ont sans doute induit en partie ce constat, il apparaît également que **le concept de « métier » garde du sens** tant pour définir les opportunités d'emploi que les projets professionnels des personnes.

Pour expliquer la tension qui peut exister entre ces opportunités et le profil des personnes, les opérateurs mettent en avant **une série de freins à la mise à l'emploi** de ces publics. Ces facteurs bloquants sont tantôt liés à la personne (parcours de vie, compétences sociales, mobilité, etc.), tantôt liés au poste de travail ou à l'entreprise (conditions du travail, stigmatisation du public). Ces freins peuvent également résulter des politiques publiques menées.

2.3 En matière d'appariement offre/demande de main-d'oeuvre

Dès lors, les opérateurs tentent, par diverses actions, de faciliter la rencontre entre offre et demande. Le coaching personnalisé, la formation, le stage sont autant d'éléments mis en place pour aider à insérer le public éloigné de l'emploi, ou dit autrement, à lever les obstacles qui freinent l'embauche des candidats dans le chef des employeurs.

Le schéma qui suit regroupe et résume les différentes citations émises par les opérateurs interrogés. Le chiffre entre parenthèse indique la fréquence. Le signe '-' précédant certains items indique que la thématique est une raison majeure de non-prise en charge des publics par l'opérateur interrogé. La majorité des freins et facilitateurs de l'appariement entre offre et demande semble focaliser la personne (45% des citations), puis l'intervention (31%) et enfin l'employeur ou l'opportunité d'emploi (15%).



Freins et facilitateurs selon les opérateurs

Enfin, l'étude introductive a identifié les modalités de travail des acteurs de l'appariement. Plusieurs activités ont cours outre l'accompagnement au sens large - par ordre décroissant de fréquence d'apparition des personnes interrogées:

- les stages ;
- le positionnement des personnes à l'aide de bilan personnel et d'élaboration de projet ;
- les formations « généralistes (français, calcul...) ou visant l'apprentissage à des gestes professionnels ou compétences spécifiques ;
- la sélection et le recrutement des candidats ;
- la détection d'opportunité d'emploi ;
- la construction de réseaux de partenaires (entreprises ou opérateurs) ;
- la médiation entre personne et entreprise ;
- la mise en place de filière ou passerelle en orientation ;
- le conseil à l'entreprise ;
- le suivi à l'emploi ;
- les contacts avec l'entreprise.

Il s'avère que les canaux et méthodes de détection sont multiples chez les opérateurs interrogés. La place de la détection des opportunités d'emploi dans le processus varie en fonction des opérateurs. Parfois en aval du processus d'insertion, dans ce cas souvent sur base du profil du candidat et/ou en réponse à ses besoins ; tantôt en amont, où la détection vise alors à répondre aux besoins du marché, quitte à le faire émerger s'il n'est pas visible a priori (travail de réseaux, contacts personnels,...).

Pour conclure ce volet, l'étude exploratoire auprès des opérateurs indique également plusieurs pratiques (bilan social, adressage à d'autres opérateurs, sélection de candidats ...) qui méritent, dans la perspective de faire évoluer les pratiques de concertation, de collaboration et de coopération, un examen plus attentif requérant une évaluation dont ce travail n'est pas l'objet.

3. OPPORTUNITES D'EMPLOI ACCESSIBLES AUX PERSONNES PEU QUALIFIEES

Suite à la première phase du projet « Public Eloigné de l'Emploi » menée en 2008-2009 en collaboration avec les CSEF et l'WEPS dont les enseignements viennent d'être rappelés, certains métiers et certains secteurs d'activités étaient apparus comme présentant une plus forte proportion d'opportunités d'emplois requérant peu de qualification. Afin de préciser les secteurs d'activités cibles de cette enquête, l'analyse des propositions de recrutement connues du Forem traitera des propositions de recrutement gérées par le Forem sur l'ensemble des 2 années 2008 et 2009 et pour lesquelles le lieu de travail connu est situé en Wallonie⁵, ce qui représente de l'ordre de 80% des propositions gérées par le Forem chaque année. Plus de 190.000 propositions de recrutement ont ainsi fait l'objet de l'analyse proposée ci-dessous.

3.1 Cinq critères pour définir l'accessibilité d'une proposition de recrutement

La caractérisation des propositions de recrutement en termes d'accessibilité à des personnes « peu qualifiées » est faite à travers les indications existantes sur les propositions de recrutement reprises dans la base de données. L'accessibilité d'une proposition de recrutement est définie ici sur base de cinq critères :

- le niveau d'études qui ne dépasse pas le niveau « secondaire inférieur »⁶;
- les connaissances linguistiques requises se limitent au français ;
- l'absence de brevets et autres certifications requises ;
- l'absence d'exigence en matière d'expérience professionnelle ;
- l'absence d'exigence concernant la détention d'un permis de conduire (autre qu'éventuellement un permis A - cyclomoteur ou motocyclette).

Cette analyse systématique des critères détaillés ci-dessus est utilisée en lieu et place des avis d'expert des conseillers en recrutement du Forem⁷. En effet, l'identification opérationnelle par les CR des propositions de recrutement est moins standardisée et systématisée car elle repose sur une estimation à un moment donné alors que la méthode utilisée ici est plus formelle car « a posteriori »⁸.

3.2 Les besoins de main-d'œuvre – Des emplois majoritairement qualifiés

S'il existe bien des propositions de recrutement directement accessibles sans qualifications particulières, une majorité des propositions gérées par le Forem requièrent l'une ou l'autre compétence en termes d'études, d'expérience, de permis de conduire, de brevet ou de connaissances linguistiques.

Critère d'accessibilité des offres

Année	2008	2009
N Propositions de recrutement relatif à la Wallonie	104138	87217
Part de propositions de recrutement totalement accessibles (les 5 critères sont rencontrés)	9 %	10 %
Part de propositions de recrutement accessibles (4 critères / 5)		38 %
Part de propositions de recrutement accessibles (3 critères / 5)		33 %
Part de propositions de recrutement accessibles (2 critères / 5)		17 %
Part de propositions de recrutement accessibles (1 critère / 5)		3 %

Source et calculs : Le Forem

⁵ Les propositions de recrutement enregistrées comme émanant de flux extérieurs à partir de janvier 2009 (Actiris, VDAB, Intérim) ne mentionnent que peu souvent les informations nécessaires à l'analyse détaillée ci-dessous. Elles ne seront donc pas ici prises en compte.

⁶ Le niveau d'études analysé ici est le niveau d'études demandé par l'employeur, croisé, avec le niveau d'études théoriquement requis pour exercer le métier.

⁷ En effet, depuis septembre 2008, une pratique de qualification des offres « travail peu qualifié » a été mise en place. Elle est maintenant suivie par l'ensemble des conseillers en recrutement au sein des différentes directions régionales. Chaque offre est ainsi distinguée à l'aide d'un signe qui l'identifie comme relevant du « travail peu qualifié » sur base de plusieurs paramètres pris en compte par les conseillers (études, qualifications, exigences spécifiques,...). **L'objectif est de faciliter opérationnellement et rapidement des propositions accessibles aux demandeurs d'emploi les moins qualifiés.**

⁸ Si la comparaison entre les deux approches (statistique et par CR) fait apparaître plusieurs similarités mais aussi des différences, le volume global d'offres avoisine dans les deux cas 10%.

La proportion d'accessibilité a légèrement augmenté entre 2008 et 2009, passant de 9 à 10% alors que le volume des propositions de recrutement traitées a baissé de -16% entre 2008 et 2009. Il faut ici rappeler que des actions de prospections spécifiques ont été menées depuis 2008 au sein de différentes DR en vue d'augmenter le volume des propositions « accessibles » à proposer aux demandeurs d'emploi dont beaucoup semblent appartenir aux publics concernés par l'étude.

Parmi les 5 critères, un critère ne relève pas directement de l'exercice du métier (à l'exception de quelques professions telles que chauffeur) : le permis de conduire un véhicule (permis B). Il s'agit là d'une disposition liée au besoin de mobilité et qui apparaît comme un critère important en termes de recrutement. Jusqu'à présent, était considérée comme rendant l'offre inaccessible l'exigence d'un permis supérieur au permis A⁹. Si nous ne retenons plus l'exigence d'un permis B comme rendant l'offre inaccessible mais uniquement l'exigence d'un permis supérieur au B, alors la proportion d'accessibilité passe à 14% en 2008 et à 15% en 2009. Afin d'appréhender l'ensemble des propositions de recrutement selon une même méthode d'analyse, l'analyse utilise l'approche « accessibilité » avec comme cinquième critère : aucun permis exigé (ou éventuellement un permis A).

3.3 Répartition des propositions de recrutement « accessibles » aux personnes peu qualifiées selon la géographie wallonne

Deux données permettent d'appréhender la dimension géographique que l'on sait particulièrement importante en matière de « travail peu qualifié » ; la direction régionale (DR) de gestion de l'offre et l'arrondissement du lieu de travail lorsqu'il est indiqué par l'employeur.

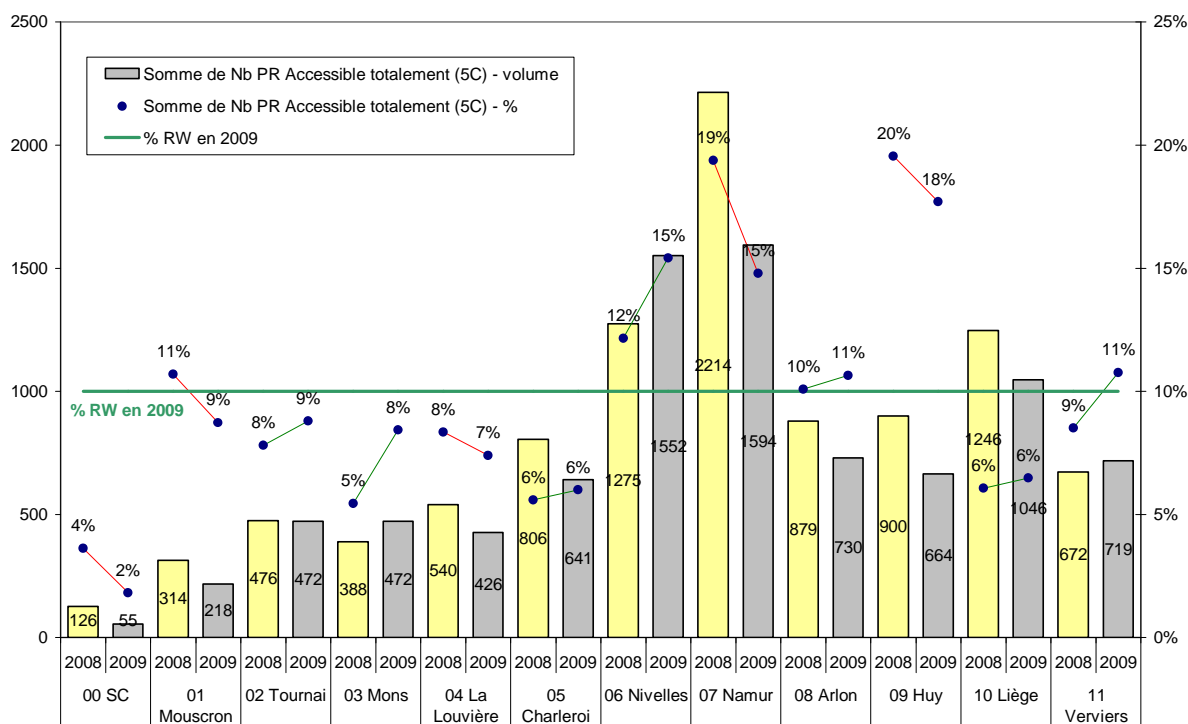
3.4 Selon la Dr de gestion de l'offre

La part de propositions de recrutement « accessibles » laisse apparaître 3 groupes de directions régionales (DR).

- 1) Les proportions de recrutement « accessibles » sont supérieures à la moyenne wallonne (plus de 10 %) : DR de Nivelles (15 %), de Huy (18 %) et de Namur (15%).
- 2) Les propositions de recrutement « accessibles » sont proches de la moyenne wallonne : DR de Mouscron (9 %), de Tournai (9 %), d'Arlon (11 %) et de Verviers (11 %).
- 3) Les propositions de recrutement « accessibles » sont inférieures à 10 % : DR de Mons (8 %), DR de La Louvière (7 %) et de Charleroi et Liège (respectivement 6 %).

Les propositions gérées de manière centralisées compte tenu de leurs spécificités laisse apparaître une faible proportion de propositions de recrutement « accessibles » (2 %). Elles émanent en effet généralement d'employeurs procédant à des recrutements importants en volume, concernent souvent les services publics (Selor, Communauté française) ou autres (SNCB,...) et où, souvent, un niveau d'études secondaire supérieur minimum est stipulé.

⁹ Il faut savoir qu'en Région wallonne, parmi les DEI recensés fin juin 2009, 56 % disposait d'un permis de conduire une voiture (65 % chez les hommes et 48 % chez les femmes). Parmi les DEI ne disposant tout au plus que d'un niveau d'études secondaire inférieur, 49 % disposait d'un permis de conduire une voiture (60 % chez les hommes et 38 % chez les femmes).



Volume des propositions de recrutement « accessibles » selon la DR

Dans un contexte de ralentissement économique important en 2009, les directions régionales proposant un nombre plus important de propositions de recrutement « accessibles » sont celles où la situation économique semble la moins défavorable (DR de Nivelles, DR de Namur). Divers éléments peuvent sans doute expliquer cette situation : la demande (de services ou produits), les secteurs d'activités présents sur le territoire, les besoins en travailleurs qui en découlent et la capacité du Forem à les rendre visibles à tel ou tel endroit.

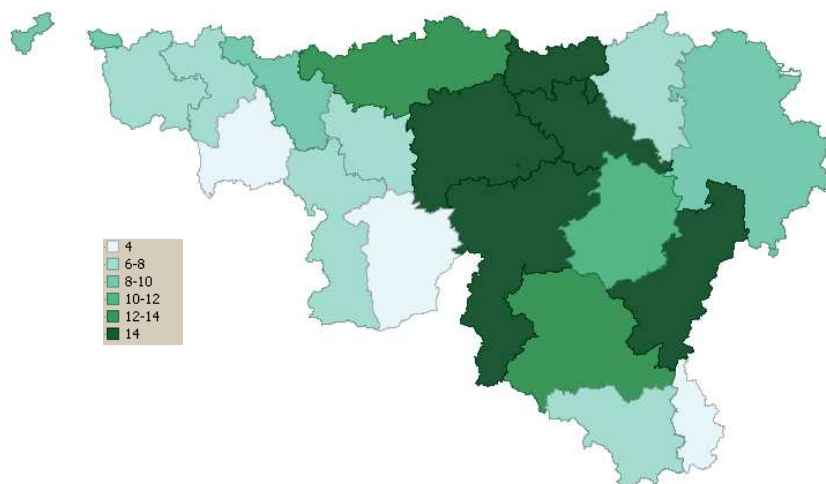
Les besoins en main-d'œuvre liés à la structure économique de chaque sous-région confrontés au profil des personnes disponibles dans la réserve de main-d'œuvre locale peuvent, selon le territoire étudié, accentuer les difficultés d'appariement entre l'offre et la demande. Si l'on observe les volumes globaux, la réserve de main-d'œuvre peu qualifiée semble pouvoir répondre aux besoins identifiés partout en Wallonie. Les chances d'intégrer un emploi peu qualifié sont par contre bien moindres dans certaines sous-régions pour une personne peu qualifiée au vu d'une « concurrence » plus importante.

3.5 Répartition des propositions de recrutement « accessibles » aux personnes peu qualifiées selon le lieu de travail

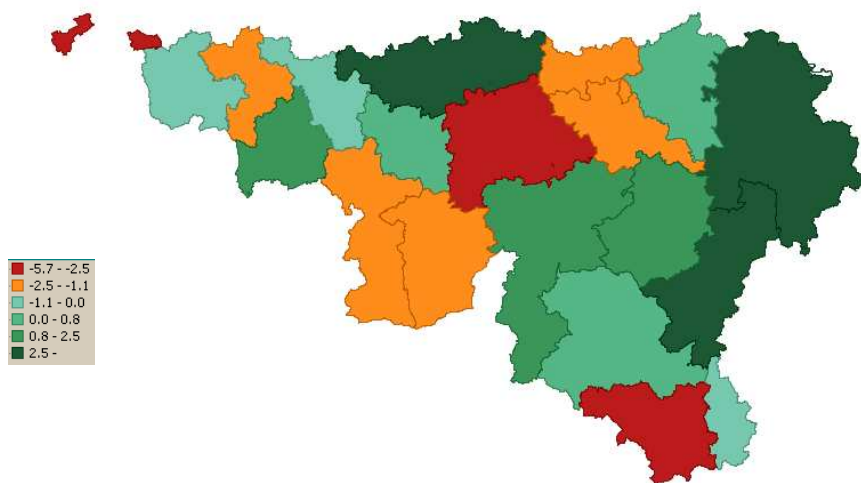
La direction régionale de gestion ne reflète cependant pas toujours le lieu de travail renseigné par l'employeur. L'analyse par arrondissement (disponible pour environ 90% des offres déposées au Forem) permet une analyse plus circonstanciée.

La carte des arrondissements indique la prédominance de l'axe national 4 où les arrondissements proposant en 2009 des recrutements accessibles sont au dessus de la moyenne wallonne. Mons, Philippeville et Arlon offrent le moins d'opportunités. La figure suivante présente les évolutions entre 2009 et 2008.

Plus loin la segmentation relative aux facteurs liés à l'insertion nuancera les constats faits ici.



Lieux de travail propices aux recrutements particulièrement accessibles – part des offres « accessibles » par arrondissement



Evolution entre 2009 et 2008 de la part d'offres "accessibles" par arrondissement

3.6 Qualité des contrats proposés aux personnes « peu qualifiées » ou « éloignées » en termes de durée et de temps de prestation en 2009

Une grande part des propositions de recrutement « accessibles » le sont sous contrat PFI en Wallonie, c'est-à-dire 30% alors qu'elles représentent 12% du total des propositions de recrutement. Ce dispositif vise à permettre aux demandeurs d'emploi d'occuper un poste de travail via une formation assortie d'une aide financière pour l'employeur.

Types de contrat pour les offres accessibles

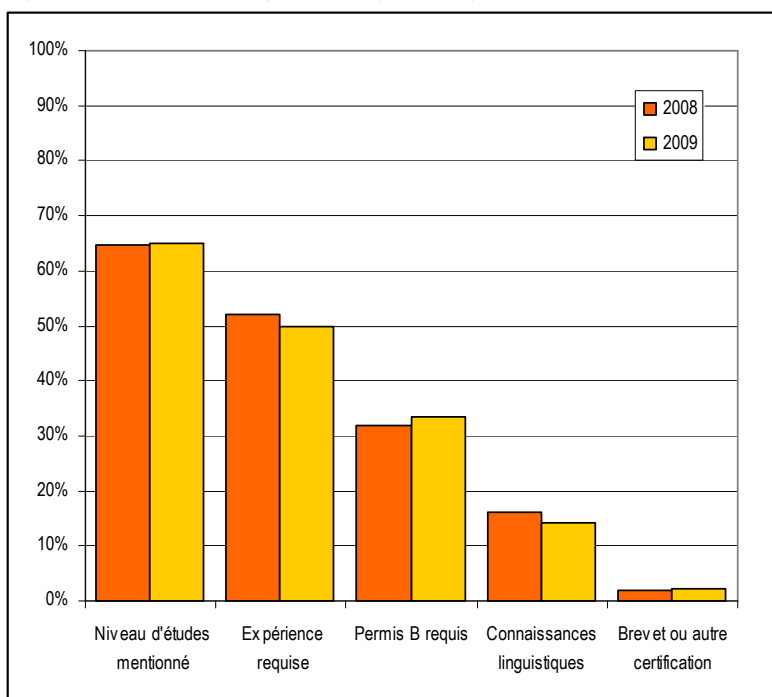
Type Contrat ²	N Prop.Recrutement	N Prop.Recrutement Accessibles	% Prop.Recrutement Accessible	Part du total offres	Part du total accessible
A durée indéterminée	26 703	1 949	7 %	31 %	23 %
Travail intérimaire	23 806	699	3 %	27 %	8 %
A durée déterminée	20 125	2 182	11 %	23 %	25 %
PFI	10 365	2 605	25 %	12 %	30 %
Job de vacances	2 395	614	26 %	3 %	7 %
Autonome	1 394	37	3 %	2 %	0 %
Contrat de remplacement	1 091	60	5 %	1 %	1 %
Divers (consultant, horeca, inconnu, saisonnier ...)	968	433	45 %	1 %	5 %
Recrutement Services Publics	343	1	0 %	0 %	0 %
Régime d'apprentissage constru	27	9	33 %	0 %	0 %
Total	87 217	8 589	10 %	100 %	100 %

Source et calculs : Le Forem

Les offres de travail intérimaire diffusées par le Forem comprennent peu de propositions de recrutement « accessibles » où il ne compte que pour 8% (contre 27% au sein de l'ensemble des propositions de recrutement analysées). Tenant compte de l'absence du flux automatique « intérim », seules sont reprises dans l'analyse les offres de travail intérimaire gérées par le Forem. Il ne s'agit pas ici des activités de titres services qui plus loin apparaîtront comme une ressource importante pour permettre aux personnes éloignées de l'emploi d'être insérées sur le marché du travail.

Les emplois considérés comme complètement accessibles sont le plus souvent proposés (hormis le PFI) sous contrat à durée déterminée (25%). Les contrats à durée indéterminée représentent néanmoins 23% de ces propositions. Les contrats en job d'étudiant, s'ils sont plus importants que dans l'ensemble des offres, représentent moins de 8% des propositions ne demandant pas de compétences particulières.

La proportion de contrats à temps partiel parmi les propositions de recrutement « accessibles » (36 %) est plus élevée que celle enregistrée dans l'ensemble des offres (27 %).



Poids des critères rendant les offres « inaccessibles »

3.7 Les secteurs qui présentent des opportunités pour les personnes peu qualifiées (selon les offres)

Il n'est pas toujours aisé de déterminer précisément le secteur d'activités concerné par une proposition de recrutement. En 2009, 3,4% des offres analysées ne mentionnaient pas de secteur d'activités détaillé en nace².

Il s'agit ici de cibler au mieux les secteurs à investiguer en termes d'emplois peu qualifiés au travers des recrutements qu'ils diffusent via le Forem. Au-delà du fait qu'on ne peut réduire le travail « peu qualifié » aux recrutements qui ont lieu sur une période donnée, il faut aussi tenir compte que les propositions de recrutement gérées par le Forem ne constituent qu'une partie visible de l'état des besoins en main-d'œuvre à rencontrer, sans que l'on puisse déterminer précisément sa représentativité par rapport à l'ensemble des besoins en travailleurs déjà rencontré ou encore à rencontrer dans un secteur. Le propos reste à nuancer car l'hypothèse d'une éventuelle « spécialisation » du Forem dans la gestion des recrutements moins qualifiés et donc une possible surreprésentation de ceux-ci dans l'ensemble des offres analysées, n'est pas non plus à exclure.

Avec ces mises en garde à l'esprit, les secteurs qui semblent offrir le plus d'opportunités de recrutement aux personnes « peu qualifiées » au regard de l'ensemble des offres qu'ils soumettent au Service Public de l'Emploi wallon sont l'agriculture, les activités sociales, récréatives et culturelles, la sylviculture et l'exploitation forestière, l'horeca, les activités de nettoyage au domicile des particuliers. Tous ces secteurs considérés ensemble, ont proposé en 2009 plus de 10.000 recrutements dont 2.471 sans aucune qualification requise de prime abord.

Ces secteurs ne sont pas ceux qui recrutent le plus selon le Forem. D'autres secteurs, qui bien que présentant une proportion d'offres accessibles plus faible au regard de l'ensemble de leurs offres, proposent un volume de recrutement « peu qualifié » plus important. On y retrouve le commerce de détail, la construction, les autres services fournis aux entreprises. Ces trois secteurs ont ainsi proposé en 2009 plus de 26.000 recrutements dont 3.074 sans aucune qualification requise de prime abord.

Au sein des commerces, ce sont les commerces non spécialisés et les commerces spécialisés en alimentation qui proposent le plus d'opportunités aux personnes considérées ici.

Au sein de l'horeca, les restaurants sont les principaux demandeurs de personnel peu qualifié. Au sein du secteur des services fournis aux entreprises, les opportunités pour personnes « peu qualifiées » se rencontrent surtout dans les activités de nettoyage. On peut cependant noter une forte proportion de recrutements pour ces personnes dans la publicité (32%), ce qui représente 238 postes totalement accessibles et concernent essentiellement des agents d'accueil.¹⁰

Plus loin, l'analyse des secteurs où les personnes trouvent du travail confirmera les tendances générales observées ici.

¹⁰ Les mêmes secteurs apparaissent si l'on se base sur l'avis des conseillers en recrutement au travers de l'identification qu'ils réalisent au cas par cas pour les offres « peu qualifiées ». Les dix premiers secteurs présentant alors la plus forte proportion d'offres jugées comme telles sont: les activités de ménage à domicile (71%); les services personnels (35%); l'agriculture (32%); les autres services fournis à l'entreprise (25%); la sylviculture (20%); l'horeca (16%); le commerce de détail (15%); l'industrie alimentaire (12%), les activités récréatives (10%) et les télécommunications (10%).

Secteurs représentant 95 % des offres avec taux d'accessibilité

Secteur	% Access	Volume analysé	Sans étude E	Sans expérience requise	Sans Permis B	Sans c.ling.	% PR Acc sans Brevet
Commerce de détail	13 %	9 324	46 %	42 %	73 %	90 %	100 %
Autres svc aux entreprises	10 %	9 013	48 %	43 %	58 %	82 %	99 %
Education	1 %	8 443	3 %	86 %	92 %	87 %	91 %
Santé et action sociale	4 %	8 210	13 %	66 %	68 %	96 %	93 %
Construction	12 %	8 136	36 %	43 %	60 %	94 %	100 %
Hôtels et restaurants	21 %	4 506	60 %	40 %	75 %	89 %	100 %
Act. récréatives, cult. et sportives	30 %	2 877	61 %	71 %	77 %	70 %	99 %
Commerce de gros	8 %	2 830	36 %	45 %	59 %	75 %	100 %
Administration publique	15 %	2 645	22 %	71 %	65 %	93 %	94 %
Services personnels	15 %	2 537	54 %	55 %	59 %	96 %	98 %
Commerce et réparation de véhicules	9 %	2 436	47 %	29 %	57 %	92 %	100 %
Travail des métaux	7 %	2 156	35 %	29 %	66 %	86 %	100 %
Postes et télécommunications	12 %	2 015	42 %	47 %	44 %	90 %	100 %
Industrie chimique	4 %	1 953	12 %	40 %	72 %	62 %	100 %
Industries alimentaires	11 %	1 790	44 %	40 %	63 %	80 %	99 %
Production et distribution d'électricité...	1 %	1 411	26 %	46 %	56 %	85 %	100 %
Act. des ménages en pers. domestique	16 %	1 341	90 %	43 %	40 %	99 %	100 %
Agriculture, chasse ...	32 %	1 209	73 %	62 %	57 %	96 %	100 %
Svc aux. des transports	4 %	1 053	51 %	28 %	52 %	70 %	97 %
Activités informatiques	3 %	1 013	9 %	48 %	72 %	61 %	100 %
Fab. de machine	3 %	987	16 %	32 %	69 %	66 %	100 %
Transports terrestres	7 %	877	72 %	41 %	26 %	88 %	100 %
Fabrication meubles	5 %	567	16 %	35 %	72 %	72 %	99 %
Travail du bois et fab. Art.	8 %	500	38 %	28 %	73 %	86 %	99 %
Assurance	1 %	500	3 %	52 %	53 %	90 %	100 %
Activités immobilières	4 %	472	20 %	61 %	50 %	83 %	100 %
Intermédiation financière	2 %	456	8 %	44 %	76 %	65 %	100 %

Source et calculs : Le Forem

3.8 Les métiers qui représentent des opportunités pour les personnes peu qualifiées

Si connaître les secteurs d'activités les plus susceptibles d'employer des personnes peu qualifiées est important, connaître le métier pouvant être exercé l'est tout autant. Une liste de métiers réputés accessibles selon les critères plus avant définis a été déduite. Comme pour les secteurs d'activités, les métiers qui enregistrent une forte part de propositions de recrutement accessibles ne représentent pas toujours un volume important de postes.

Certains métiers peu demandés via les services du Forem semblent ainsi peu exigeants en termes de qualification : testeur sensoriel, agent distributeur, employé de jeux, agent d'entretien et de gardiennage, opérateur de sciage,...Le peu d'offres reçues rend cependant difficile une généralisation des critères de recrutement mentionnés par les quelques employeurs concernés.

A l'inverse, les 20 métiers (REM 5) présentant le plus grand volume de propositions totalement accessibles représentent 70 % (5 971 postes) de l'ensemble des propositions de recrutement analysées comme accessibles en 2009 et sont repris dans le tableau ci-dessous.¹¹

Métiers « accessibles » avec au moins 50 postes de travail

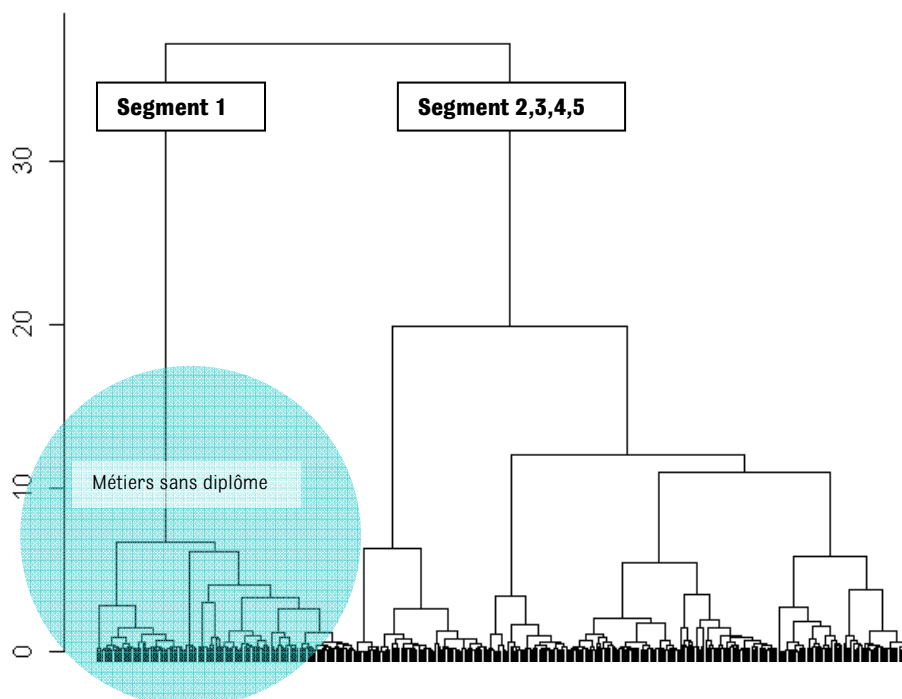
Intitulé Métier	N propositions totales	N propositions ss conditions	Accessibilité
Empl. de ménage à domicile	4 292	739	17 %
Nettoy. de locaux et de surfaces	2 447	736	30 %
Empl. de restauration	1 220	521	43 %
Empl. libre-service	1 087	380	35 %
Ouvrier de la maçonnerie	1 128	341	30 %
Serv. en restauration	1 376	313	23 %
Vend. en produits frais (détail)	1 225	292	24 %
Aide agricole saisonnier...	531	283	53 %
Agent d'accueil	867	273	31 %
Rep. à domicile	1 327	262	20 %
Agent stockage et de la répart. Marchandises	1 547	257	17 %
Ass. gros oeuvre	675	245	36 %
Agt. de sécurité	305	243	80 %
Aide de cuisine	821	231	28 %
Opér. d'attractions	417	214	51 %
Agent de service de collectivité	573	141	25 %
Agent manipulation des charges	704	130	18 %
Télévente	1 075	129	12 %
Hôt. de caisse de libre-service	634	122	19 %
Vend. en produits culturels et ludiques	629	119	19 %
Jardin. d'espaces verts	468	111	24 %
Opéra. d'entretien des articles textiles	238	99	42 %
Méc. de véhicules particuliers et industriels	1 134	94	8 %
Opéra. sur mach. fabrica des ind. agroalimentaires	725	93	13 %
Poseur en menuiseries	421	91	22 %
Soud.	594	83	14 %
Vend. en alimentation	307	83	27 %
Agent main de finition, contrôle et conditionnement	364	78	21 %
Anim. de vente	360	59	16 %
Agent de sécurité et de surveillance	450	58	13 %
Ouv. De construction	302	58	19 %
Employé de station-service	181	57	31 %
Boucherie	488	55	11 %
Emp. café, bar-brasserie	218	54	25 %
Pose de revêtements rigides	208	51	25 %
Peintre en bâtiment	230	50	22 %

Source et calculs : Le Forem

¹¹ La plupart de ces métiers sont également identifiés par les conseillers en recrutement ; à l'exception des opérateurs d'attraction et des ouvriers de la maçonnerie. Par contre ; les conseillers pointent parmi le top 20 d'autres métiers que sont les vendeurs en équipement de la personne ; les opérateurs des industries agroalimentaires ; les opérateurs d'entretiens d'articles textiles ; les intervenants auprès d'enfants et les agents main de finition, contrôle et conditionnement.

3.9 Analyse des combinaisons entre les 5 critères

L'analyse à l'aide d'une classification hiérarchique ascendante entre les cinq critères disponibles dans les offres, (E – Etudes requises) – (X – expérience requise) – (P-Permis de conduire) – (L – connaissance d'une autre langue) – B (brevet ou assimilé requis) indique cinq segments d'opportunités (sur base des opportunités d'emploi qualifiées par les employeurs en 2009).



Classification hiérarchique ascendante : métiers accessibles pour les personnes éloignées de l'emploi

Plus synthétiquement, comme le montre bien le dendrogramme, deux segments majeurs sont identifiés :

- un segment de métiers assez accessibles qui ne requièrent presque pas de qualification scolaire mais parfois de l'expérience ou de l'expérience avec permis de conduire (Segment 1 – 135 métiers)/ plus de 38.000 opportunités en 2009)
- un segment où la grande majorité des métiers requiert une qualification liée à l'enseignement et de manière différente certaines autres combinaisons. (Segment 2, 3, 4, 5) :
 - des métiers très majoritairement avec au moins un niveau d'étude secondaire supérieur. (Segment 3 – 70 métiers / plus de 14.000 opportunités en 2009)) ;
 - des métiers – en plus des études – qui requièrent tantôt de l'expérience, tantôt un permis de conduire. (Segment 2 : 69 métiers / presque 11.000 opportunités en 2009) ;
 - des métiers avec forte prédominance de la combinaison « étude + expérience » (segment 4 : 42 métiers / presque 6.000 opportunités en 2009) ;
 - des métiers – en plus des études – où la connaissance d'une autre langue est souvent requise. (Segment 5 : 109 métiers / 18.000 opportunités en 2009).

4. LES SECTEURS D'INSERTION POUR LES PERSONNES PEU QUALIFIÉES

On vient de voir que sur base des offres d'emploi diffusées par le Forem, certains secteurs d'activités apparaissent comme présentant une plus forte proportion d'opportunités d'emplois requérant « peu de qualification » que d'autres secteurs. Le chapitre antérieur identifie ces opportunités sur base de différents critères : un niveau d'études attendu inférieur au certificat d'études secondaires supérieures (CESS), pas d'expérience requise, pas de permis de conduire demandé, pas de connaissances en langues exigées, pas de nécessité de détenir un brevet ou certification.

Cette partie considère la réalité, non plus du côté des offres mais du côté des personnes et de leur insertion à l'emploi.

En effet, depuis plusieurs années, on a mis en évidence que les personnes peu qualifiées ou dites « éloignées de l'emploi » connaissent des mouvements vers l'emploi. Il ne s'agit par ailleurs pas d'une réalité anecdotique. A ce titre, la qualification des demandeurs d'emploi selon la durée d'inoccupation¹² est abusive. Les demandeurs d'emploi sont moins inoccupés que les statistiques ne l'indiquent.

Dans la réflexion sur la nécessité de confronter ces opportunités d'emploi aux insertions effectives des personnes « éloignées » sur le marché de l'emploi, la question essentielle qui guide cette partie devient alors: « Dans quels secteurs s'insère le public dit « peu qualifié » et/ou « éloigné » ? »

La réponse à cette question est en effet importante pour organiser la future troisième étape de ce travail, c'est-à-dire réaliser une enquête de terrain auprès d'un échantillon limité d'entreprises pour dépasser l'abord statistique limité de ce travail.

Ce chapitre présente donc les fruits d'une analyse originale où, pour la première fois, à l'aide d'un fichier qualifiant les secteurs d'activité économique (NaceBEL 2008) de chaque entreprise, un essai de mise en lien avec les contrats enregistrés dans les flux Dimona a eu lieu afin de déterminer les secteurs économiques qui engagent les personnes qualifiées de « personnes éloignées de l'emploi ».

4.1 Description du public

Les « bénéficiaires du dispositif d'insertion socio-professionnelle » (DIISP)¹³

Sans reconsidérer ici la définition de ce public selon les textes décrets, opérationnellement, on s'accorde pour considérer que les bénéficiaires du DIISP sont les demandeurs d'emploi qui ont soit un niveau d'études inférieur au certificat d'études secondaires supérieures (CESS), soit une durée d'inoccupation supérieure à deux ans.

Pour l'analyse qui suit, ont été considérées les personnes qui, à la fin de chaque mois de 2008 entraient dans les conditions de ce double critère. Il ne s'agit donc pas ici d'observer une « photo » de cette population à un moment donné mais d'observer le flux mensuel qu'ils représentent sur base de l'encodage dans Erasme¹⁴. Cette méthode permet, et particulièrement dans l'analyse des parcours qui suit ce chapitre, de mieux rendre compte de la dynamique des mouvements connus par ces personnes.

¹² Voir l'article en cahier central dans « Marché de l'emploi » d'Octobre 2008

¹³ Selon le décret wallon du 1^{er} avril 2004, le public bénéficiaire du DIISP reprend les demandeurs d'emploi inoccupés ayant une durée d'inoccupation supérieure à 2 ans ou un niveau d'études inférieur au certificat d'études secondaire supérieur (CESS).

¹⁴ Banque de données des inscriptions des demandeurs d'emploi en Wallonie.

Sur base de ces deux critères les demandeurs d'emploi bénéficiaires du DIISP se répartissent de la manière suivante :

		Niveau d'études		
		Inférieur au CESS	Supérieur ou = au CESS	Total
Inoccupation	Durée d'inoccupation STAT 92			
	inférieure à 2 ans	109 784		109 784
	supérieure à 2 ans	37 526	36 817	74 343
	Total	147 310	36 817	184 127

Source et calculs : Le Forem

Pour rappel, le compteur de la durée d'inoccupation STAT92 est remis à zéro si la personne a été occupée au cours des 3 derniers mois¹⁵. Il est donc tout à fait possible – au sens de cette convention belge entre les services régionaux de l'emploi et l'Onem - d'être un chômeur de longue durée (plus de 2 ans) et de connaître régulièrement des courtes périodes d'emploi (moins de 3 mois).

Plus de 184.000 personnes, en observant la situation à chaque fin de mois, relèvent donc potentiellement du DIISP alors que plus de 420.000 personnes sont inscrites comme DEI (demandeur d'emploi inoccupé) en observant chaque fin mois en 2008¹⁶. Soit, 44% des personnes¹⁷.

La comparaison entre les volumes du public relevant potentiellement du DIISP au volume moyen de DEI en 2008 montre que la répartition entre sous-régions ne laisse pas apparaître des disparités sous-régionales ; chaque direction régionale du Forem présente une part semblable de ce public.

DR	Public Diisp en 2008 : répartition par sexe et par DR						Moyenne 2008 DEI	
	F		M		TOTAL		Nbre abs.	%
	Nbre abs.	%	Nbre abs.	%	Nbre abs.	%	Nbre abs.	%
01 Mouscron	2 098	2 %	2 034	2 %	4 132	2 %	4 661	2 %
02 Tournai	5 622	6 %	6 081	6 %	11 703	6 %	15 114	6 %
03 Mons	7 877	9 %	8 569	9 %	16 446	9 %	22 089	9 %
04 La Louvière	8 435	9 %	8 891	9 %	17 326	9 %	22 345	9 %
05 Charleroi	17 109	19 %	18 667	20 %	35 776	19 %	45 594	19 %
06 Brabant Wallon	5 801	7 %	6 213	7 %	12 014	7 %	17 188	7 %
07 Namur	8 873	10 %	9 638	10 %	18 511	10 %	25 693	11 %
08 Luxembourg	4 581	5 %	4 814	5 %	9 395	5 %	12 428	5 %
09 Huy	3 620	4 %	3 657	4 %	7 277	4 %	9 528	4 %
10 Liège	19 321	22 %	21 002	22 %	40 323	22 %	53 038	22 %
11 Verviers	5 524	6 %	5 700	6 %	11 224	6 %	13 771	6 %
Total	88 861	100 %	95 266	100 %	184 127	100%	241 448	100 %

Source et calculs : Le Forem

Les personnes éloignées des critères de recrutement des employeurs ou très éloignées de l'emploi.

¹⁵ Convention établie au début des années 80 sur base des recommandations d'Eurostat à l'époque. Aujourd'hui, dans une majorité d'autres pays européens, la durée d'inoccupation « eurostat » est remise à zéro après un mois.

¹⁶ Le lecteur assidu de nos publications, notera que sur base de l'observation de l'ensemble des entrées et sorties annuelles, ce sont 450.000 personnes différentes qui sont inscrites au Forem (MIDES) et non 420.000. Ici on ne compte pas tous les mouvements quotidiens.

¹⁷ Une analyse statique montre que ces personnes (sur base moyenne mensuelle) dépassent les 50%. L'observation ici de douze clôtures augmente le nombre de personnes en transit au Forem et diminue le volume des populations étudiées ici, plus « statique » - du moins en partie.

Pour faire le pendant au chapitre précédent qui concernait les offres d'emploi des entreprises, les critères d'accessibilité d'une offre ont été transposés au public de cette étude dans le but d'estimer la proportion de personnes que nous dénommerons « personnes éloignées des critères de recrutement des employeurs » ou encore personnes « très éloignées de l'emploi ».

Pour rappel, les propositions d'emploi accessibles aux personnes peu qualifiées ont pu être définies sur base de 5 critères :

- le niveau d'études qui ne dépasse pas le niveau « secondaire inférieur »¹⁸ ;
- les connaissances linguistiques se limitent au français ;
- l'absence de brevets et autres certifications requises ;
- l'absence d'exigence en matière d'expérience professionnelle ;
- l'absence d'exigence concernant la détention d'un permis de conduire (autre qu'éventuellement un permis A - cyclomoteur ou motocyclette).

Au sein de ce public, il est possible de distinguer les personnes :

- dont le niveau d'études ne dépasse pas le secondaire inférieur ;
- qui n'ont aucune connaissance linguistique en néerlandais, anglais ou allemand ;
- qui n'ont aucune expérience dans les 5 années qui précèdent l'observation ;
- qui ne disposent pas du permis B.

Il n'est, en revanche, pas possible de déterminer de manière précise si les demandeurs d'emploi disposent d'un brevet ou d'une certification.

Dans le public de cette étude, le nombre de « personnes éloignées des critères de recrutement des employeurs » s'élève à 38.811, soit 21 % du total des personnes éligibles au DIISP en 2008.

Personnes éloignées des critères de recrutement des employeurs : critères de sélection

		Connaissance de langues étrangères				Total
		non		oui		
expérience professionnelle	permis b	Inférieur au CESS	Supérieur = au CESS	Inférieur au CESS	Supérieur = au CESS	
		non	non	38 811	4 595	
	oui	25 591	6 092	3 620	4 122	39 425
oui	non	27 853	4 303	3 992	2 031	38 179
	oui	37 141	8 136	6 239	5 752	57 268
Total		129 396	23 126	17 914	13 691	184 127

Source et calculs : Le Forem

Ce sous-ensemble de personnes ne présente pas de disparités sous-régionales quant à sa distribution géographique.

¹⁸ Le niveau d'études analysé ici est le niveau d'études demandé par l'employeur, croisé, avec le niveau d'études théoriquement requis pour exercer le métier.

Pub El. Crit.Rec.Employeurs en 2008 : répartition par sexe et par DR						
DR	F		M		TOTAL	
	Nbre abs.	%	Nbre abs.	%	Nbre abs.	%
01 Mouscron	472	2 %	263	2 %	735	2 %
02 Tournai	1 431	6 %	1 037	7 %	2 468	6 %
03 Mons	2 495	11 %	1 769	12 %	4 264	11 %
04 La Louvière	2 279	10 %	1 259	8 %	3 538	9 %
05 Charleroi	5 419	23 %	3 322	22 %	8 741	23 %
06 Brabant Wallon	1 039	4 %	876	6 %	1 915	5 %
07 Namur	2 123	9 %	1 517	10 %	3 640	9 %
08 Luxembourg	918	4 %	598	4 %	1 516	4 %
09 Huy	821	3 %	535	4 %	1 356	3 %
10 Liège	5 203	22 %	3 118	21 %	8 321	21 %
11 Verviers	1 478	6 %	839	6 %	2 317	6 %
Total	23 678	100 %	15 133	100 %	38 811	100 %

Source et calculs : Le Forem

Si la répartition de ce « public éloigné selon les critères de recrutement des employeurs » par DR suit la tendance du nombre de DEI et du nombre de bénéficiaires du DIISP, la répartition par sexe suit une évolution très particulière. En effet, si la part de femmes dans la demande d'emploi et dans le public DIISP est de 49%, cette part atteint 61% dans ce sous-ensemble.

Personnes éloignées des critères de recrutement des employeurs par sexe et niveau d'études

Groupe Etudes	Femmes		Hommes	
	Nbre	% de Pub El. Crit.Rec. Employeurs	Nbre	% de Pub El. Crit.Rec. Employeurs
1. Primaire + Sec. de base	29 616	43 %	39 582	23 %
2. Secondaire 2ème degré	37 990	29 %	40 122	15 %
3. Secondaire 3ème degré	15 251	0 %	10 838	0 %
4. Supérieur	4 635	0 %	2 914	0 %
5. Apprentissage	1 262	0 %	1 659	0 %
6. Autres	107	0 %	151	0 %
Total	88 861	27 %	95 266	16 %

Source et calculs : Le Forem

En se penchant sur le niveau d'études des hommes et des femmes éligibles au DIISP, un double contraste apparaît.

- D'une part le nombre de femmes ayant un niveau supérieur au CESS est bien plus important que le nombre d'hommes bien que, ces volumes soient relativement faibles par rapport à la totalité de la population. Le pourcentage de femmes diplômées du supérieur et relevant du DIISP (compte tenu d'une durée d'inoccupation supérieure à deux ans) est de 5,2%, pour seulement 3% pour les hommes.
- D'autre part, et les volumes sont ici considérables, les femmes présentent une part de personnes éloignées des critères de recrutement des employeurs beaucoup plus élevée, surtout pour les personnes avec le certificat de base.

4.2 Les secteurs d'insertion

Quels secteurs embauchent des personnes « sans qualification » et/ ou « éloignées de l'emploi » ?

Le tableau ci-dessous répartit le nombre d'insertions des personnes éligibles au DIISP et des personnes éloignées des critères de recrutement des entreprises par secteur d'activité économique (Code Nace BEL 2008 à 1 digit). A titre de comparaison, le tableau reprend également l'emploi réparti par secteur selon les chiffres de l'ONSS en juin 2008.

Un demandeur d'emploi peut conclure des contrats dans des entreprises enregistrées dans plusieurs secteurs ainsi que dans différentes entreprises de différents secteurs. Dans cette analyse, un seul secteur a été conservé par demandeur d'emploi, sur base de deux critères. Dans un premier temps, ont été conservés les secteurs où les demandeurs d'emploi ont signé le plus de contrats. Ensuite, c'est le secteur dans lequel a eu lieu l'insertion la plus récente.

L'indice de spécificité (2) est le rapport entre la proportion du secteur dans l'emploi de ces personnes « éloignées des critères de recrutement ... » et la proportion du secteur dans l'emploi salarié wallon. Plus l'indice est élevé, plus la proportion de personnes particulièrement éloignées mais insérées dans le secteur est importante.

Quatre secteurs accueillent une forte proportion de personnes « très éloignées de l'emploi » :

- L'agriculture, sylviculture et pêche où le métier saisonnier de cueilleur de fruits, ainsi que certains types d'élevage représentent autant d'opportunités pour les personnes sans qualification ;
- Les activités de services administratifs et de soutien qui reprennent les activités des agences d'intérim et le travail intérimaire dont on percevra l'importance dans la partie concernant les parcours.
- L'hébergement et la restauration qui concernent les métiers de l'Horeca ;
- Les activités des ménages en tant qu'employeurs qui concernent les emplois de domestiques, mais qui ne génèrent qu'un volume faible d'emploi (l'activité des titres services relève de plusieurs codes Nace).

A l'inverse, certains secteurs semblent peu ouverts aux personnes éloignées de l'emploi sur base des critères de recrutement: l'enseignement, les activités financières et d'assurances et le transport et l'entreposage.

Insertion des personnes éloignées de l'emploi par secteur d'activité

Code	Lib Nace	Insertions DIISP général	%	Insertions Pers.E. Crit.Rec.	%	Emploi ONSS juin 2008	%	Indice de spécificité (2)
-	Secteur non identifié	15 729	17,41 %	1 867	21,53 %	0	0,00 %	-
A	AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	2 373	2,63 %	618	7,13 %	2 777	0,30 %	23,92
B	INDUSTRIES EXTRACTIVES	33	0,04 %	4	0,05 %	2 156	0,23 %	0,20
C	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	2 499	2,77%	240	2,77 %	132 925	14,26 %	0,19
D	PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ	109	0,12 %	10	0,12 %	5 162	0,55 %	0,21
E	PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION	280	0,31 %	21	0,24 %	4 836	0,52 %	0,47
F	CONSTRUCTION	5 918	6,55 %	581	6,70 %	67 366	7,23 %	0,93
G	COMMERCE DE GROS ET DE DETAIL; RÉPARATION DE VEHICULES AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	6 398	7,08 %	676	7,80 %	132 169	14,18 %	0,55
H	TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	1 947	2,16 %	65	0,75 %	64 608	6,93 %	0,11
I	HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	4 934	5,46 %	704	8,12 %	26 585	2,85 %	2,85
J	INFORMATION ET COMMUNICATION	579	0,64 %	39	0,45 %	4 607	0,49 %	0,91
K	ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	110	0,12 %	5	0,06 %	34 388	3,69 %	0,02
L	ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	317	0,35 %	40	0,46 %	4 836	0,52 %	0,89
M	ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	2 027	2,24 %	160	1,85 %	29 873	3,21 %	0,58
N	ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	42 435	46,97 %	3 147	36,29 %	64 160	6,89 %	5,27
O	ADMIn. PUBLIQUE ET DEFENSE; SECURITE SOCIALE	1 187	1,31 %	101	1,16 %	82 450	8,85 %	0,13
P	ENSEIGNEMENT	138	0,15 %	10	0,12 %	122 047	13,10 %	0,01
Q	SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	1 474	1,63 %	184	2,12 %	119 332	12,81 %	0,17
R	ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	739	0,82 %	63	0,73 %	10 028	1,08 %	0,68
S	AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	1 034	1,14 %	123	1,42 %	23 793	2,55 %	0,56
T	ACT. MÉNAGES EN TANT QU'EMPLOYEURS; EN TANT QUE PRODUCTEURS DE BIENS ET SERVICES POUR USAGE PROPRE	81	0,09 %	13	0,15 %	535	0,06 %	2,61
U	ACTIVITÉS DES ORGANISMES EXTRATERRITORIAUX	0	0,00 %	0	0,00 %	588	0,06 %	
Total		90 341	100,00 %	8 671	100,00 %	931 856	100,00 %	

Source et calculs : ONSS – Le Forem

4.3 Les secteurs « porteurs »

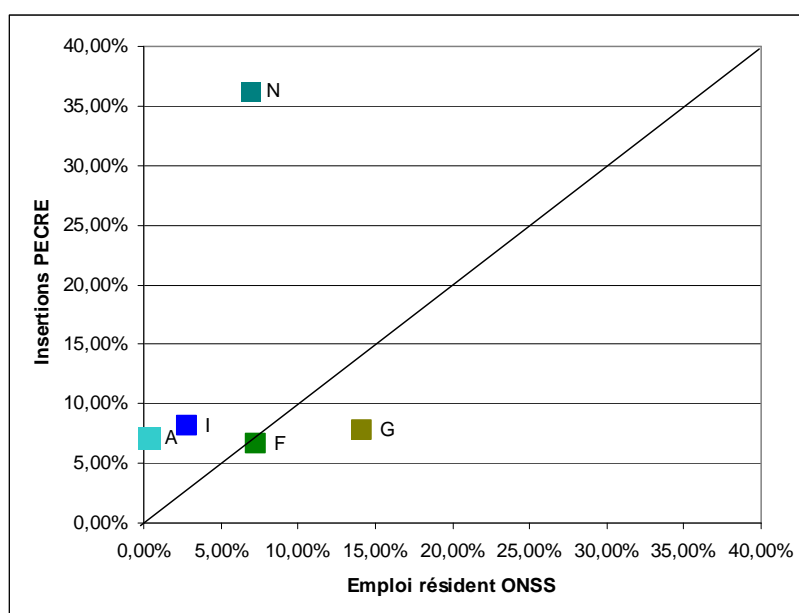
Sur base du tableau ci-dessus, 5 secteurs ont été repris. Ils comptent un nombre d'insertions de personnes éloignées de l'emploi sur base des critères de recrutement supérieur à 500.

Il s'agit de :

- l'agriculture, sylviculture et pêche ;
- la construction ;
- le commerce de gros et de détail et la réparation de véhicules automobiles et de motocycles ;
- l'hébergement et la restauration ;
- les activités de services administratifs et de soutien.

Le graphe présente ces 5 secteurs en fonction de leur indice de spécificité.

On constate que le secteur des services aux entreprises (N) (compte tenu du travail intérimaire) est surreprésenté pour les personnes éloignées des conditions de recrutement des entreprises. A l'inverse, le commerce (G), qui est pourtant porteur d'emplois pour ces personnes emploie proportionnellement moins d'individus que d'autres catégories de salariés¹⁹.



*Secteurs porteurs
pour les personnes
éloignées des
critères de
recrutement des
employeurs*

L'analyse est alors focalisée sur ces secteurs pour déterminer, à un degré de spécificité plus fin, le secteur qui engage ces personnes éloignées de l'emploi.

Pour rappel l'insertion est calculée au départ d'une période d'observation de deux ans. L'objectif est pragmatique: approcher le volume de personnes insérées sur une période donnée. Le nombre d'entreprises (1) indiquent les entreprises qui ont engagé au moins un jour une personne éligible au DIISP au sens large, le nombre d'entreprises (2) indique le volume d'entreprises qui ont inséré une personne éloignée selon les critères de recrutement des employeurs (Pers.Eloignées. Crit. Rec. Emp.).

Le nombre de contrats concerne tantôt des contrats très courts qui peuvent être répétitifs (ou non) comme des contrats à durée indéterminée. L'unité représente donc des réalités très variables à ce stade.

Pour rappel, l'objectif est ici de nature exploratoire ; il s'agit de préparer une enquête de terrain, les tableaux qui suivent ont simplement une vocation illustrative plus que d'analyse. Le nombre d'entreprises concerne l'ensemble de la Belgique (et non la seule Wallonie) – le nombre de contrats est à considérer comme une estimation fournie à titre indicatif.

¹⁹ La comparaison à l'emploi résident est privilégiée ici pour mieux correspondre à l'année d'observation. (Les volumes de l'emploi intérieur ne sont en effet pas encore disponibles au moment de cette rédaction. Par ailleurs, il s'agit d'un référent valide dans la mesure où l'endroit où travaillent les personnes n'est pas ici un critère utile.

4.3.1 Agriculture, sylviculture et pêche

Alors que ce secteur est devenu relativement peu porteur d'emplois dans nos sociétés, il constitue un vivier d'opportunités pour les personnes éloignées de l'emploi, principalement dans la culture de fruits à pépins et noyaux (les cueillettes saisonnières), l'élevage de volaille et les cultures et élevages associés.

Nace 4	Nace 2008 Lib	N Entreprises (1)	Nbre contrats public DIISP	N Entreprises (2)	Nbre contrats PECRE	% d'ent belges qui engagent les Pub.Eloignés Crit.(2)
0124	Culture de fruits à pépins et à noyau	168	550	92	173	9,7 %
0147	Élevage de volailles	6	329	1	102	0,7 %
0150	Culture et élevage associés	101	345	47	91	2,5 %
0240	Services de soutien à l'exploitation forestière	6	192	2	67	2,5 %
0113	Culture de légumes, de melons, de racines et de tubercules	39	197	17	52	1,5 %
0220	Exploitation forestière	45	201	11	50	3,9 %
0130	Reproduction de plantes	29	176	12	23	3,4 %
0111	Culture de céréales (à l'exception du riz), de légumineuses et de graines oléagineuses	31	100	11	18	3,0 %
0210	Sylviculture et autres activités forestières	19	95	7	17	6,7 %
0161	Activités de soutien aux cultures	29	68	7	12	1,2 %
0119	Autres cultures non permanentes	14	25	4	4	0,7 %
0162	Activités de soutien à la production animale	7	30	3	4	1,7 %
0125	Culture d'autres fruits d'arbres ou d'arbustes et de fruits à coque	4	10	1	1	3,7 %
0146	Élevage de porcins	2	6	1	1	0,4 %
0149	Élevage d'autres animaux	4	9	1	1	1,3 %
0311	Pêche en mer	1	2	1	1	0,9 %
0322	Aquaculture en eau douce	6	18	1	1	4,5 %
0122	Culture de fruits tropicaux et subtropicaux	1	1			0,0 %
0129	Autres cultures permanentes	1	1			0,0 %
0141	Élevage de vaches laitières	4	4			0,0 %
0145	Élevage d'ovins et de caprins	8	10			0,0 %
0163	Traitement primaire des récoltes	2	3			0,0 %
TOTAL		527	2 372	219	618	2,9 %

Source et calculs : Le Forem

4.3.2 Construction

Au sein du secteur de la construction, le secteur où s'insère le plus de personnes éloignées de l'emploi (selon les critères de recrutement) est également celui où s'insère le plus de personnes éligibles au DIISP au sens large, soit la construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels.

Pour les secteurs demandant plus de qualifications, la proportion de personnes insérées est relativement faible par rapport aux insertions des personnes éligibles au DIISP. C'est le cas des travaux de menuiserie, des travaux de plâtrerie, des travaux de plomberie de chauffage et de conditionnement d'air et des travaux de préparation des sites.

Le ratio « engagements personnes éloi.crit.rec. / nombre d'entreprises » est relativement proche de 1. La plupart des employeurs dans ce secteur sont des PME ou des personnes physiques.

Nace 4	Nace 4 Lib	N Entreprises (1)	Nbre contrats public DIISP	N Entreprises (2)	Nbre contrats public très éloigné	% d'ent qui engagent des pub.très éloi.
4120	Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels	746	1 604	125	143	1,7 %
4399	Autres travaux de construction spécialisés n.c.a.	407	827	69	74	1,8 %
4391	Travaux de couverture	273	434	48	49	2,2 %
4321	Installation électrique	210	376	39	44	1,0 %
4322	Travaux de plomberie et installation de chauffage et de conditionnement d'air	276	425	32	35	0,8 %
4339	Autres travaux de finition	76	229	22	35	2,3 %
4329	Autres travaux d'installation	109	211	23	29	1,9 %
4332	Travaux de menuiserie	204	289	28	29	0,6 %
4331	Travaux de plâtrerie	115	203	24	26	1,8 %
4334	Travaux de peinture et vitrerie	155	297	24	26	1,0 %
4312	Travaux de préparation des sites	142	280	16	23	1,2 %
4333	Travaux de revêtement des sols et des murs	124	208	17	22	0,9 %
4211	Construction de routes et d'autoroutes	82	172	11	14	1,2 %
4222	Construction de réseaux électriques et de télécommunications	28	102	6	13	1,9 %
4110	Promotion immobilière	44	99	4	12	0,3 %
4311	Travaux de démolition	43	113	4	4	0,9 %
4291	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux	5	19	1	2	0,9 %
4313	Forages d'essai et sondages	4	11	1	1	1,2 %
4212	Construction de voies ferrées de surface et souterraines	1	2			0,0 %
4213	Construction de ponts et de tunnels	4	16			0,0 %
4299	Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.	1	1			0,0 %
TOTAL		3 049	5 918	494	581	1,3%

Source et calculs : Le Forem

4.3.3 Le commerce de gros et de détail et la réparation de véhicules automobiles et de motocycles

Dans cette catégorie, le commerce est bien mieux représenté que la réparation d'automobiles et de motocycles. Là encore, ce sont davantage les PME et les personnes physiques qui engagent des personnes éloignées des critères de recrutement des entreprises : aucune chaîne de magasins ne se distingue par un engagement massif.

Nace 3	Commerce	Nbre entreprises (1)	Nbre contrats public DIISP	Nbre entreprises (2)	Nbre contrats publi très éloi	% d'ent qui engagent des Pub très éloi
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	595	1 044	110	138	0,8 %
471	de détail en magasin non spécialisé	397	1 204	93	135	2,2 %
475	de détail équipements du foyer en magasin spécialisé	276	737	41	62	0,7 %
472	de détail alimentaire en magasin spécialisé	298	479	38	47	0,6 %
467	Autres commerces de gros spécialisés	154	373	19	46	0,4 %
463	de gros produits alimentaires, de boissons et de tabac	198	388	31	40	0,7 %
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	177	261	34	38	0,9 %
451	de véhicules automobiles	232	306	29	33	0,6 %
464	de gros d'autres biens domestiques	241	532	27	33	0,4 %
461	Intermédiaires du commerce de gros	151	234	17	21	0,4 %
453	d'équipements de véhicules automobiles	75	138	8	18	0,7 %
473	de carburants automobiles en magasin spécialisé	70	127	15	16	1,7 %
476	de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	85	121	14	16	0,6 %
462	produits agricoles bruts et d'animaux vivants	39	66	7	10	0,5 %
478	de détail sur éventaires et marchés	53	72	6	6	0,7 %
474	détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	41	74	3	6	0,3 %
469	de gros non spécialisé	26	44	5	5	0,5 %
466	de gros d'autres équipements industriels	87	118	3	3	0,1 %
479	détail hors magasin, éventaires ou marchés	20	51	1	1	0,3 %
454	entretien motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	18	20			0,0 %
465	gros d'équipements de l'information et de la communication	1	1			0,0 %
TOTAL		3 234	6 390	501	674	0,7 %

Source et calculs : Le Forem

4.3.4 L'hébergement et la restauration

C'est la restauration qui attire le plus de personnes éloignées des critères de recrutement des entreprises. Les difficultés de recrutement du secteur liées à la nature des profils des travailleurs et aux conditions de travail (horaires décalés, temps partiels, niveaux de salaires, pénibilité des tâches...) peuvent expliquer pourquoi les entreprises de restauration se tournent vers des personnes peu ou pas qualifiées.

Nace 4	Nace 2008	Nbre entreprises (1)	Nbre contrats public DIISP	Nbre entreprises (2)	Nbre contrats Pel.crit.recrut.	% d'ent qui engagent des p très éloi .emploi
5610	Restaurants et services de restauration mobile	1 456	2 701	326	419	1,9 %
5630	Débits de boissons	763	1 271	162	173	1,9 %
5510	Hôtels et hébergement similaire	152	352	37	59	2,9 %
5621	Services des traiteurs	107	226	21	24	1,6 %
5629	Autres services de restauration	25	139	6	11	1,5 %
5520	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	22	55	6	8	2,4 %
5530	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	31	179	3	8	1,3 %
TOTAL		2 556	4 923	561	702	1,9 %

Source et calculs : Le Forem

4.3.5 Les activités de services administratifs et de soutien

Un seul sous-secteur est réellement un employeur de personnes éloignées des critères de recrutement des entreprises : les activités des agences de travail temporaire.

Plus qu'un type de contrat de travail, le fait que ce secteur représente 30,6 % des insertions montre bien le rapport particulier au travail qu'entretiennent le marché et ces personnes. Le chapitre suivant indiquera combien le travail intérimaire permet à une partie de ces personnes d'effectuer régulièrement des mouvements vers l'emploi.

A titre indicatif, les groupes professionnels les plus importants en termes de contrats pour les agences intérimaires sont : la logistique, la chimie et l'énergie, la distribution et la vente, les services aux entreprises et à la collectivité et les services administratifs et commerciaux. Ces 5 groupes professionnels ont chacun fait l'objet de plus de 32 000 contrats. Ils comptabilisent globalement 55 % de l'ensemble des contrats²⁰.

Nace 4	Nace 4 Lib	Nbre entreprises (1)	Nbre contrats public DIISP	Nbre entreprises (2)	Nbre contrats P.el.Crit.Rec.	% d'ent qui engagent des P.el.Crit.Rec.
7820	Activités des agences de travail temporaire	87	37 376	50	2 653	22,9 %
8122	Autres activités de nettoyage des bâtiments; nettoyage industriel	168	1 282	45	179	2,8 %
7810	Activités des agences de placement de main-d'oeuvre	43	762	17	82	4,4 %
8211	Services administratifs combinés de bureau	23	1 360	7	51	1,3 %
8121	Nettoyage courant des bâtiments	42	312	18	48	6,0 %
8130	Services d'aménagement paysager	142	239	31	39	1,2 %
7830	Autre mise à disposition de ressources humaines	11	154	11	29	44,0 %
8299	Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a.	45	158	12	19	1,0 %
8010	Activités de sécurité privée	51	321	7	9	2,2 %
8129	Autres activités de nettoyage	11	25	4	6	4,0 %
8219	Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau	9	21	2	4	0,8 %
8230	Organisation de salons professionnels et de congrès	27	66	4	4	0,8 %
7732	Location et location-bail de machines et d'équipements pour la construction	12	17	3	3	1,8 %
7912	Activités des voyagistes	2	37	1	3	3,1 %
7739	Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels n.c.a.	17	33	2	2	0,7 %
8292	Activités de conditionnement	10	25	2	2	2,0 %
7722	Location de vidéocassettes et de disques vidéo	16	23	1	1	0,3 %
7729	Location et location-bail d'autres biens personnels et domestiques	22	57	1	1	0,2 %
7911	Activités des agences de voyage	23	51	1	1	0,1 %
7990	Autres services de réservation et activités connexes	16	38	1	1	1,0 %
8020	Activités liées aux systèmes de sécurité	3	4	1	1	5,0 %
8291	Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle	5	5	1	1	1,4 %
7711	Location et location-bail d'automobiles et d'autres véhicules automobiles légers (< 3,5 tonnes)	14	22			0,0 %
7712	Location et location-bail de camions et d'autres véhicules automobiles lourds (> 3,5 ton)	4	8			0,0 %
7721	Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport	5	10			0,0 %
7731	Location et location-bail de machines et d'équipements agricoles	1	1			0,0 %
7733	Location et location-bail de machines de bureau et de matériel informatique	2	6			0,0 %
7735	Location et location-bail de matériels de transport aérien	1	1			0,0 %
8110	Activités combinées de soutien lié aux bâtiments	8	12			0,0 %
8220	Activités des centres d'appels	3	9			0,0 %
TOTAL		823	42 435	222	3 139	1,9 %

Source et calculs : Le Forem

²⁰ J.-M. MANFRON et S. JACQUEMART, Difficultés de recrutement. Rapport qualitatif réalisé dans le cadre de l'agrément des agences de placement soumis aux membres de la plateforme de concertation pour validation. Le Forem, 2009.

5. ANALYSE DES PARCOURS DES PERSONNES INOCCUPEES DEPUIS PLUS DE DEUX ANNEES

Au départ de la même cohorte utilisée pour l'identification des secteurs particulièrement porteurs pour la mise à l'emploi des « personnes éloignées », une analyse des séquences des différents mouvements des personnes observées sur base hebdomadaire a été réalisée. Compte tenu de la crise économique dont les effets sur le marché du travail ont commencé à poindre dans la seconde moitié de 2008 (et déjà début 2008 pour le travail intérimaire), l'analyse des parcours des personnes a été limitée aux personnes présentes en fin de mois dans la demande d'emploi entre janvier et fin juin 2008. La période d'observation des mouvements s'étale néanmoins entre janvier 2008 et juin 2009. L'insertion à l'emploi, dont une part au travers du travail intérimaire particulièrement touché en période de crise, mérite donc une relativisation.

5.1 L'insertion

Dans la partie antérieure, une personne insérée est une personne relevant du DIISP et qui aura connu au minimum un jour d'emploi entre le 1er janvier 2008 et le 1er janvier 2010. L'insertion considère ici le statut du demandeur d'emploi repris en Erasme et mis à jour manuellement ou par les flux Inasti, Inami, Dimona et Onem.

L'insertion à l'emploi vient d'être observée pour constater quels secteurs engagent des personnes qui présentent, sur base des données administratives à disposition, et sur période relativement longue, des difficultés pour s'insérer sur le marché de l'emploi. Cette partie aborde la description du parcours et indirectement la durée de l'insertion ainsi qu'un calcul d'un taux d'insertion pour cette même sous-population. A ce stade, et à titre indicatif, il convient de retenir que selon le sous-ensemble de population considéré, l'indicateur d'insertion est différent. La proportion de personnes insérées est nettement moins élevée pour le public éloigné des critères de recrutement des employeurs et confirme la pertinence de l'utilisation de ces critères.

Il existe un ou des mouvements vers l'emploi pour presque la moitié des personnes éligibles au DIISP au sens large (soit avec plus de deux années d'inoccupation, soit sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur). La proportion de temps passé au travail est bien moindre, 27% du temps de l'ensemble de cette population est passé à l'emploi.

5.2 Principaux facteurs d'insertion (connus administrativement)

Les critères retenus ici dessus pour distinguer, au sein de l'ensemble des personnes éligibles au DIISP, les personnes éloignées sur base des critères de recrutement sont pertinents (parmi ceux dont on dispose dans la banque de données des inscriptions).

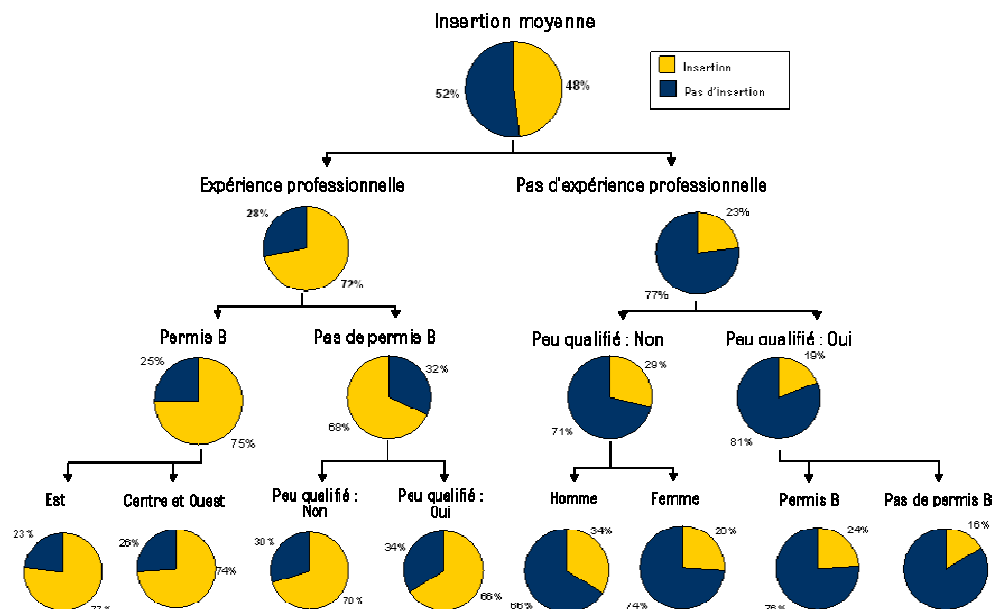
En effet, à l'aide d'une segmentation²¹, différents facteurs semblent favoriser l'insertion de façon différenciée. Cette technique répartit une population d'individus (les personnes éligibles au DIISP) en groupes homogènes, selon un ensemble de variables discriminantes (l'âge, l'expérience, le sexe, les études...) en fonction de l'effet sur l'insertion à l'emploi.

Les variables retenues ici sont :

- l'expérience professionnelle (variable disjonctive oui-non, à partir d'un jour d'expérience);
- l'âge ;
- la durée d'inoccupation ;
- le genre ;
- le niveau d'études (n'ayant pas fini le secondaire ou secondaire supérieur et plus) ;
- un facteur géographique (ouest pour le Hainaut, Centre pour les provinces de Namur, du Brabant wallon et du Luxembourg et Est pour la province de Liège);
- le fait de posséder le permis de conduire voiture ou pas ;
- le fait d'avoir des connaissances dans une de ces trois langues : néerlandais, anglais, allemand (variable disjonctive oui-non, quelque soit le niveau).

²¹ Utilisation de la méthode CHI-squared Automatic Interaction Detector (Improved CHAID Tschuprow Goodness of Split)

Le test d'indépendance des variables a révélé que l'âge et la durée d'inoccupation sont trop fortement corrélés à l'expérience professionnelle tout en ayant une valeur explicative moins élevée. En effet, avec un seuil de signification de 5 %, l'hypothèse d'indépendance entre l'âge et la durée d'inoccupation devrait être rejetée. Par ailleurs, une segmentation réalisée avec l'âge, l'expérience professionnelle et la durée d'inoccupation montre des résultats au test du χ^2 contrastés (4687 pour l'expérience, 1573 pour l'âge et 148 pour la durée d'inoccupation). L'âge et la durée d'inoccupation ayant une portée moins explicative pour l'insertion au travail, ces deux variables discriminantes sont retirées de cette analyse.



Arbre de segmentation : critères d'insertion pour le public du Diisp

L'arbre de segmentation indique que parmi les variables proposées à la segmentation, l'expérience professionnelle partitionne le mieux la population en termes d'insertion à l'emploi (un jour ou plus) ensuite le fait de disposer d'un permis et puis d'être à l'Est procure une part plus grande d'insertion à l'emploi (77%). Inversement, ne pas disposer d'expérience professionnelle, ne pas avoir terminé les études secondaires et ne pas disposer de permis ne permet plus que 16% d'insertion à l'emploi (sur une période d'observation de 52 semaines)²².

5.3 Analyse des parcours

Pour chaque personne présente dans la demande d'emploi le premier semestre 2008 et présentant à ce moment une durée d'inoccupation de deux ans ou un niveau de qualification inférieure à l'enseignement secondaire supérieur, on observe les 52 semaines qui suivent le moment de prise en compte. Les événements pris en compte sont résumés à l'aide de la table suivante déduite des « états administratifs possible » d'un demandeur d'emploi²³.

Parcours des demandeurs d'emploi : définition des événements

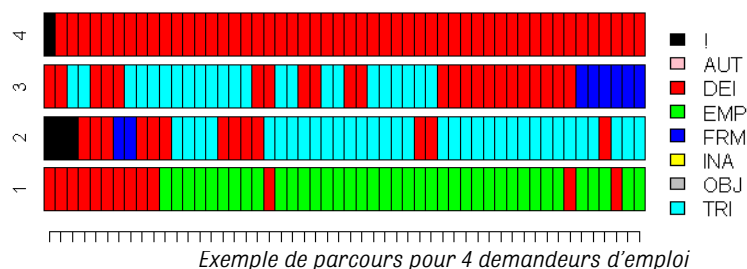
« DEI »	(D)	Demande d'emploi :	Maintien dans un état de chômage complet, stage d'attente, demandeur d'emploi libre inoccupé, dei exclu, inscrit à la demande d'un CPAS ...
« EMP »	(E)	Emploi ou travail indépendant :	Emploi à temps partiel, demandeur d'emploi occupé, chômeur temporaire, neutralisation pour emploi ou travail indépendant, PFI, stage d'insertion..
« TRI »	(T)	Travail intérimaire :	A l'aide de l'information contenue dans les flux dimona, on tente estimer les épisodes de travail intérimaire.
« FRM »	(F)	Formation :	Formation à temps plein, reprise d'étude, en formation professionnelle..
« AUT »	(A)	Autres :	Autres états relatifs aux divers radiations administratives, neutralisation pour absence d'indemnisation de 2 mois,...
« INA »	(I)	Inami :	radiation pour longue maladie (Inami) ou pension
« OBJ »	(O)	Objectivation :	Tentative de cerner les personnes sanctionnées par l'Onem pour une période donnée (sans nécessairement de lien avec les sanctions liées au plan d'activation des chômeurs » Compte tenu d'effectifs très faibles comparativement aux autres codes, cette variable n'apparaît pas dans l'analyse qui suit.

²² Un supplément d'analyse est requis ici pour mieux comprendre les observations relatives à la géographie des opportunités d'emploi et celle de l'insertion des personnes.

²³ Si on considère la présence de la personne en fin de mois, c'est bien l'historique de tous les mouvements entre états administratifs qui est considéré ici, résumé par semaine afin de réduire la portée des calculs matriciels qui sont effectués par la méthodologie d'analyse des séquences.

Un algorithme calcule ainsi un parcours qu'on peut résumer en 52 lettres (D-E-F-T-A-I-O) par personne pour la cohorte retenue, soit 44.856 personnes car l'analyse concerne uniquement les personnes présentes le premier semestre 2008 dans la demande d'emploi et inoccupées depuis plus de 2 ans au moment de l'extraction de l'information. Ce qui suit représente donc une première étape d'une analyse qu'il convient de prolonger ultérieurement en faisant varier certains paramètres.

Le parcours de la personne est décrit comme: FFFADDDDDDDDEEEEEEEFFTTTDDDD...
ou visuellement pour exemple 4 individus²⁴:



DESCRIPTION DE LA COHORTE ANALYSEE

Janvier à juin 2008	Classe d'âge												TOTAL
	25[[25-30[[30-40[[40-50[[50-60[[61		
Qualification													
Genre	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
1_Pri	5,1 %	7,8 %	4,4 %	7,6 %	9,3 %	14,7 %	14,7 %	19,3 %	6,6 %	7,6 %	1,3 %	1,5 %	11 391
2_ESI	8,6 %	10,8 %	9,0 %	9,9 %	13,3 %	13,8 %	13,1 %	11,5 %	4,5 %	3,9 %	0,8 %	0,7 %	13 582
3_ESS	9,6 %	8,3 %	13,2 %	11,6 %	17,7 %	11,9 %	12,3 %	7,0 %	3,7 %	3,1 %	0,7 %	0,8 %	14 055
4_APP	6,0 %	9,0 %	7,0 %	9,3 %	11,8 %	13,9 %	14,9 %	18,6 %	2,2 %	6,3 %	0,3 %	0,8 %	1 611
5_Sup	3,1 %	0,8 %	15,8 %	9,9 %	19,8 %	12,7 %	13,9 %	9,8 %	5,4 %	6,0 %	1,2 %	1,7 %	4 067
Autres	0,0 %	1,3 %	6,0 %	5,3 %	16,7 %	22,0 %	13,3 %	18,0 %	5,3 %	10,0 %	0,7 %	1,3 %	150
TOTAL	7,4 %	8,3 %	9,7 %	9,8 %	14,2 %	13,4 %	13,4 %	12,2 %	4,8 %	4,9 %	0,9 %	1,0 %	44 856

Source et calculs : Le Forem

(1_Prim = Enseignement primaire au plus, 2_ESI, enseignement secondaire inférieur au plus, 3_ESS, enseignement secondaire supérieur terminé, 4_APP, contrat d'apprentissage, 5_Sup, enseignement supérieur)

Parmi les personnes inoccupées depuis plus de 2 années (au sens de la durée d'inoccupation Eurostat), on observe une part importante de personnes peu à moyennement qualifiées (plus de 55% sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur). Le vocable habituel de personnes « peu qualifiée » ne permet pas ici de décrire les personnes car plus de 9% ont terminé des études supérieures et un grand nombre ont terminé des études secondaires techniques ou générales.

La cohorte comprend aussi 4067 personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur dont 2406 femmes (59%) reflétant – comme pour les personnes disposant d'un diplôme du secondaire supérieur – d'une corrélation entre niveau de qualification et genre parmi les personnes inoccupées depuis plus de deux ans. Une autre observation habituelle en la matière concerne l'âge, les personnes plus âgées disposent d'un niveau de qualification inférieur.

Cohorte analysée : par sexe et niveau d'études

Etude / Genre	F	M
1_Pri	41,52 %	58,48 %
2_ESI	49,41 %	50,59 %
3_ESS	57,25 %	42,75 %
4_APP	42,15 %	57,85 %
5_Sup	59,16 %	40,84 %
Autres	42,00 %	58,00 %
Total	50,46 %	49,54 %

Source et calculs : Le Forem

²⁴ Le point d'exclamation ou code noir indique de 1 à 4 semaines au début de l'observation selon la semaine où est inscrite la personne le premier mois.

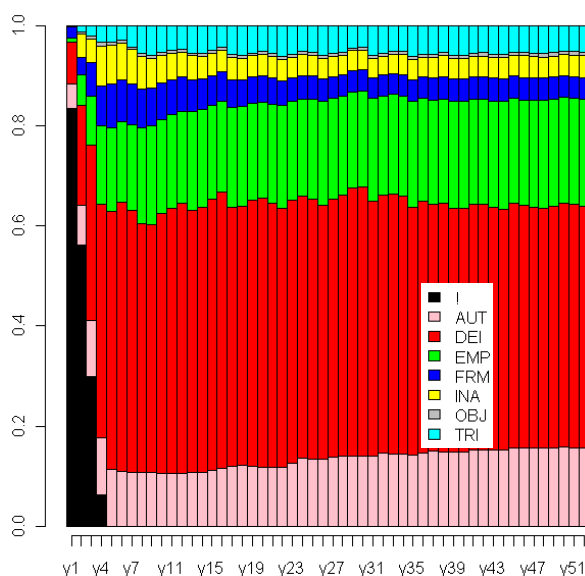
Cohorte analysée : par âge et niveau d'études

Etude/Âge	25[[25-30[[30-40[[40-50[[50-60[[61
1_Pri	12,81 %	12,04 %	24,10 %	33,99 %	14,23 %	2,83 %
2_ESI	19,44 %	18,95 %	27,08 %	24,61 %	8,39 %	1,52 %
3_ESS	17,95 %	24,76 %	29,58 %	19,32 %	6,87 %	1,52 %
4_APP	15,02 %	16,26 %	25,70 %	33,46 %	8,44 %	1,12 %
5_Sup	3,86 %	25,65 %	32,48 %	23,68 %	11,38 %	2,95 %
Autres	1,33 %	11,33 %	38,67 %	31,33 %	15,33 %	2,00 %
Total	15,66 %	19,50 %	27,58 %	25,59 %	9,70 %	1,97 %

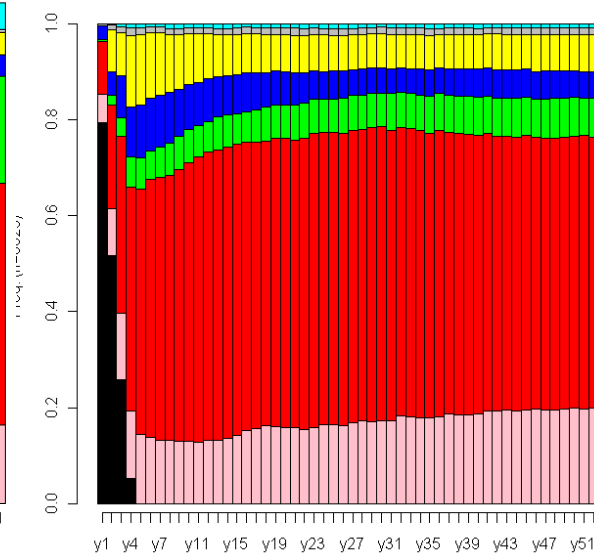
Source et calculs : Le Forem

La cohorte des personnes inoccupées depuis plus de 2 ans (premier semestre 2008) se singularise aussi – relativement aux événements des parcours – par une dominante d'événements relatifs à la demande d'emploi (45% des séquences ou 50 % du temps observé). Toutefois, un nombre significatif d'événements concerne l'emploi ou le travail intérimaire (plus de 27% de l'ensemble du temps observé).

Ensemble des « personnes éloignées de l'emploi »



Personnes « très éloignées » (cumulation des critères retenus)



L'analyse comparative des éléments de séquence montre que si la part des formations est proportionnellement plus importante pour les personnes « très éloignées », la part des épisodes à l'emploi (ou travail intérimaire) est nettement plus faible. (La dominance du maintien dans la demande d'emploi dépasse 56% pour ce sous-groupe et seulement 7% des séquences concerne l'emploi y compris le travail intérimaire).

Sur un plan méthodologique, il convient de bien distinguer quatre concepts pour évaluer la mise à l'emploi. 44.856 personnes de la cohorte suivie (premier semestre 2008 + inoccupés depuis 2 ans ou plus) ont présentés 182.538 mouvements pendant une année d'observation (44856 X52 semaines).

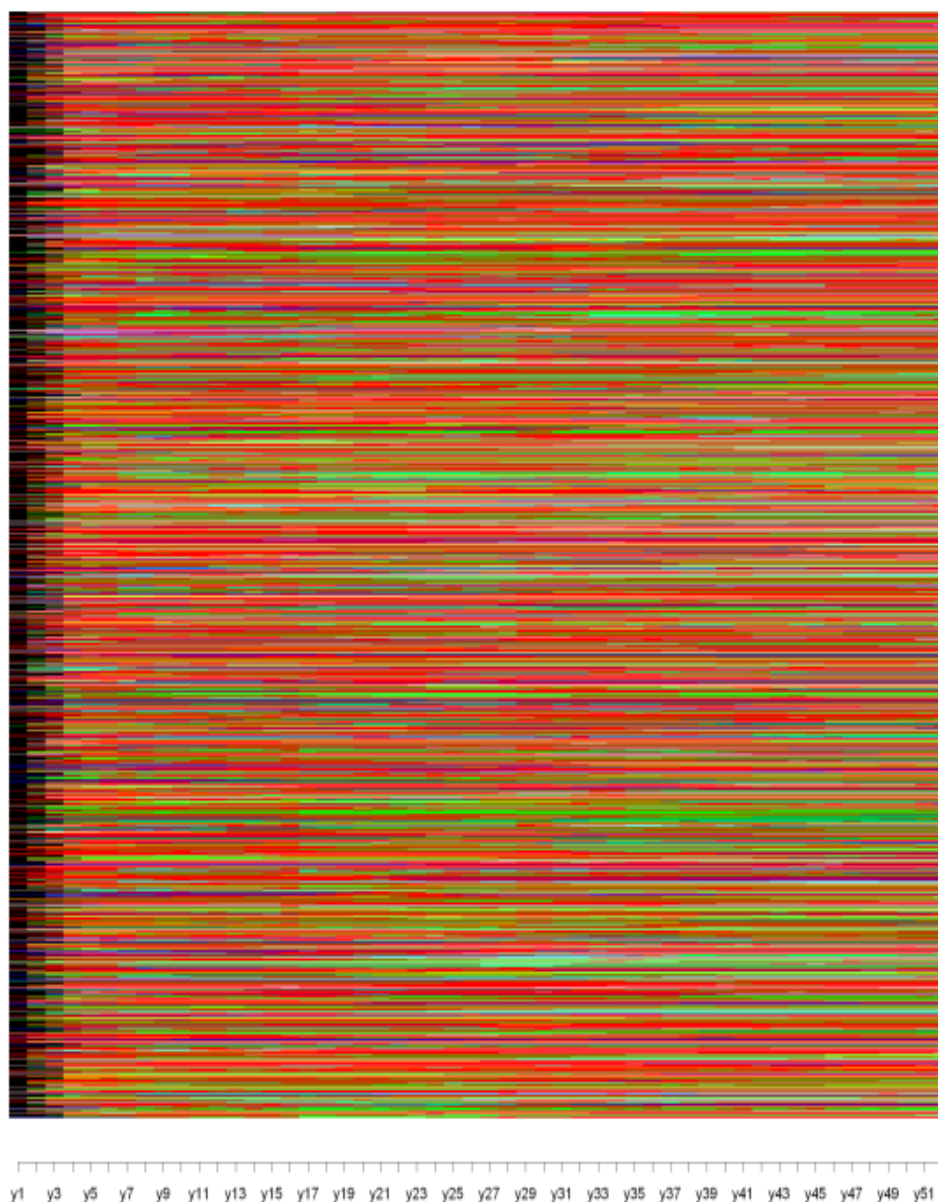
Quatre concepts pour évaluer la mise à l'emploi

Mesure	Part d'emploi (tous types) selon le total considéré
le nombre de personnes	48 %
le nombre de mouvements (de durée variable)	37 %
le temps total sur une année, pour l'ensemble de la cohorte	27 %
le nombre de parcours « typique » sans tenir compte des exceptions (voir plus loin)	21 % au plus

Source et calculs : Le Forem

Ces observations, bien qu'assez variables selon le critère de mesure retenu, indiquent combien il convient d'être prudent en parlant de « personnes éloignées de l'emploi » et encore plus de « personnes inoccupées depuis plus de deux ans » dans la mesure où presque la moitié connaissent au moins un jour à l'emploi, plus d'un mouvement sur trois est de l'emploi, plus du quart du temps est à l'emploi.

L'ensemble des séquences connues par la population peut alors être représentée visuellement de la manière suivante (un individu = 1 ligne).



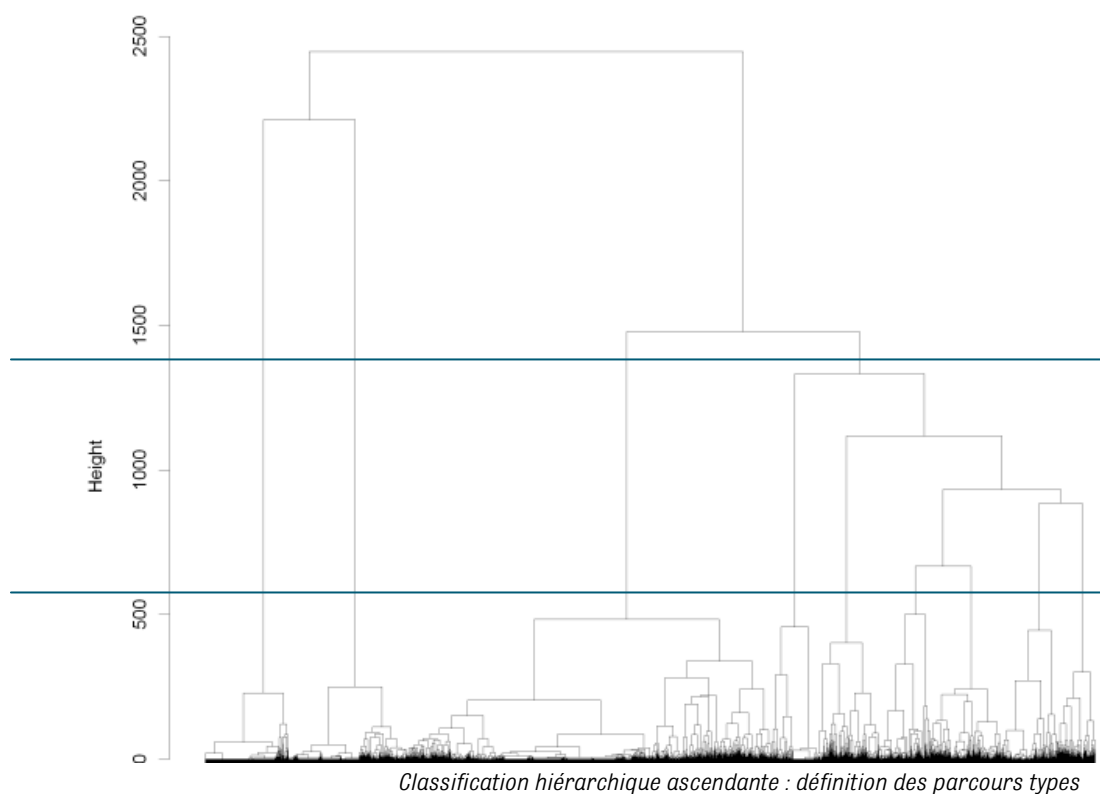
Ensemble des parcours de la cohorte étudiée

L'usage des couleurs permet à ce stade d'observer qu'on est loin d'avoir une majorité d'états relatifs à la demande d'emploi. A l'aide du calcul d'une matrice des distances entre individus selon la méthode « Optimal Matching distance »²⁵ et puis l'application d'une méthode de clustering (classification hiérarchique ascendante) à cette matrice de distances interindividuelles, cette « photo » de la dynamique (52 semaines) d'une population fait apparaître plus clairement différents « parcours type ».

²⁵ Utilisée au départ dans l'analyse des séquences d'ADN, la méthode « Optimal Matching » a été adaptée aux sciences humaines. La programmation réalisée ici utilise les fonctions de base développées en R par l'université de Genève – department of Econometrics. « Mining sequence data in R – A user's guide – A. Gabadinho & coll. Nov 30 2009 ». On calcule les distances entre chaque individu selon les coûts de substitution nécessaire pour rendre les séquences d'événements semblables. Ce calcul est ici basé sur la matrice des transitions entre type d'événements (A, E,F, I ...) pour l'ensemble de la population alors que l'analyse hiérarchique ascendante (HAC) est réalisée sur un sous-ensemble tiré aléatoirement.
Le Forem, service de l'analyse du marché de l'emploi et de la formation

En réalisant une classification hiérarchique ascendante²⁶ des personnes selon les distances interindividuelles déduites des parcours de chacun, divers groupes de personnes apparaissent selon les parcours « administratifs » connus.

Selon l'endroit de la découpe, différents clusters sont considérés : on en retient ici 9 ou 4 clusters²⁷.



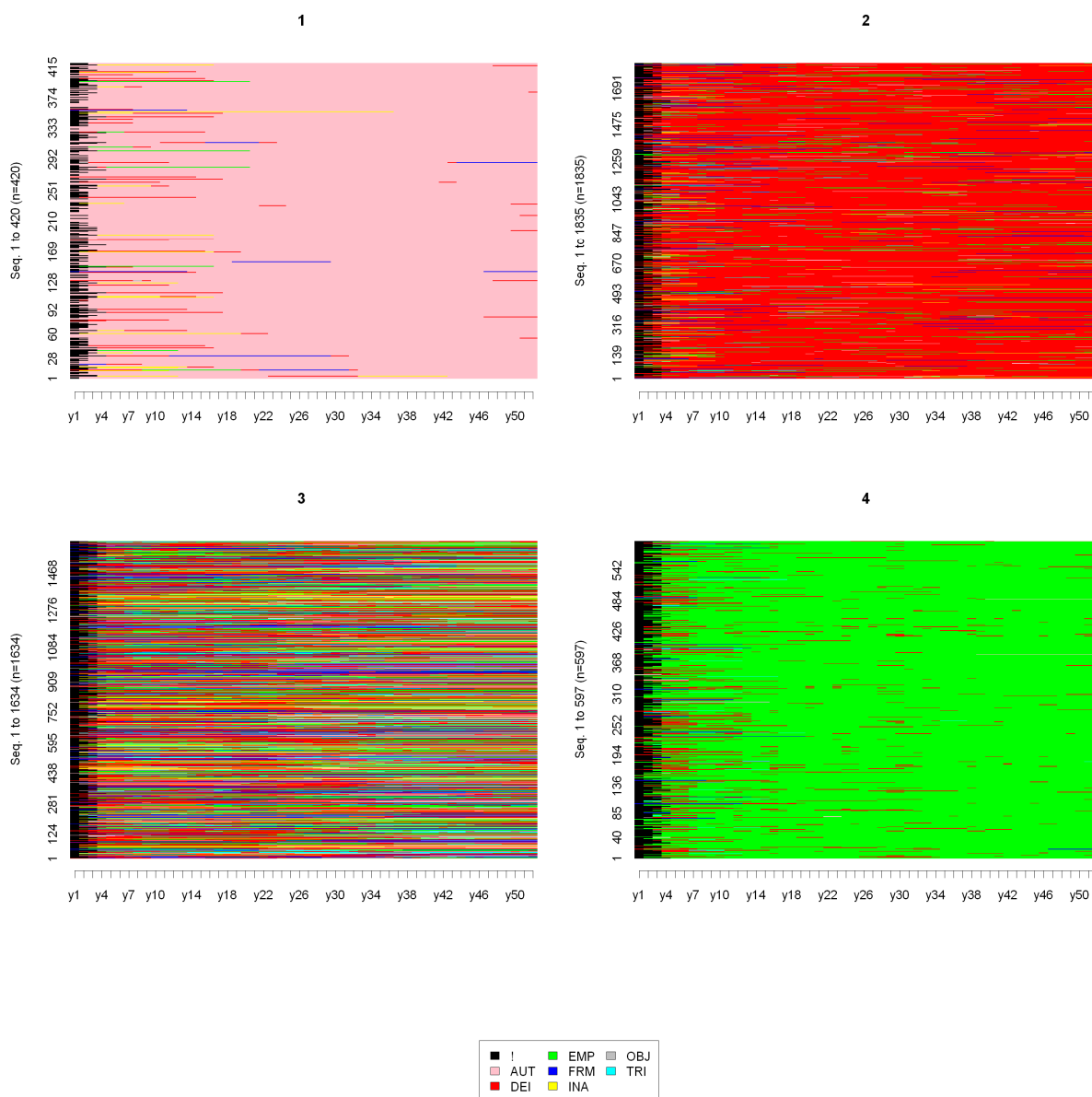
²⁶ Méthode de Ward sur des distances euclidiennes

²⁷ Compte tenu des effets de cohorte en analyse multivariées, plusieurs HAC ont été réalisées sur différents échantillons aléatoires pour assurer la stabilité des résultats observés. Selon la matrice des transitions choisies d'une part et les tirages aléatoires effectués d'autre part, des écarts peuvent exister entre les résultats. Les résultats présentés ici semblent résumer convenablement les différentes observations réalisées. On préfère ainsi 9 clusters à 8, car la découpe en 8 propose un segment présentant une forte mixité de parcours, la découpe en 9 fait apparaître (voir page suivante) d'une part des parcours commençant par l'emploi et puis la demande d'emploi et des parcours présentant d'abord de la demande d'emploi et puis de l'emploi.

Synthétiquement, l'analyse en clusters de parcours, présente 4 types génériques²⁸ :

- 1 « AUT »** : des parcours composés essentiellement d'événements « autres » (entre 8,5% et 10,2%)
- 2 « DEI »** : des parcours essentiellement fait de « demande d'emploi » sans beaucoup d'autres événements (entre 39,5% et 42,3%)
- 4 « EMP »** : des parcours presque essentiellement à l'emploi (12,3% - 14,3%)

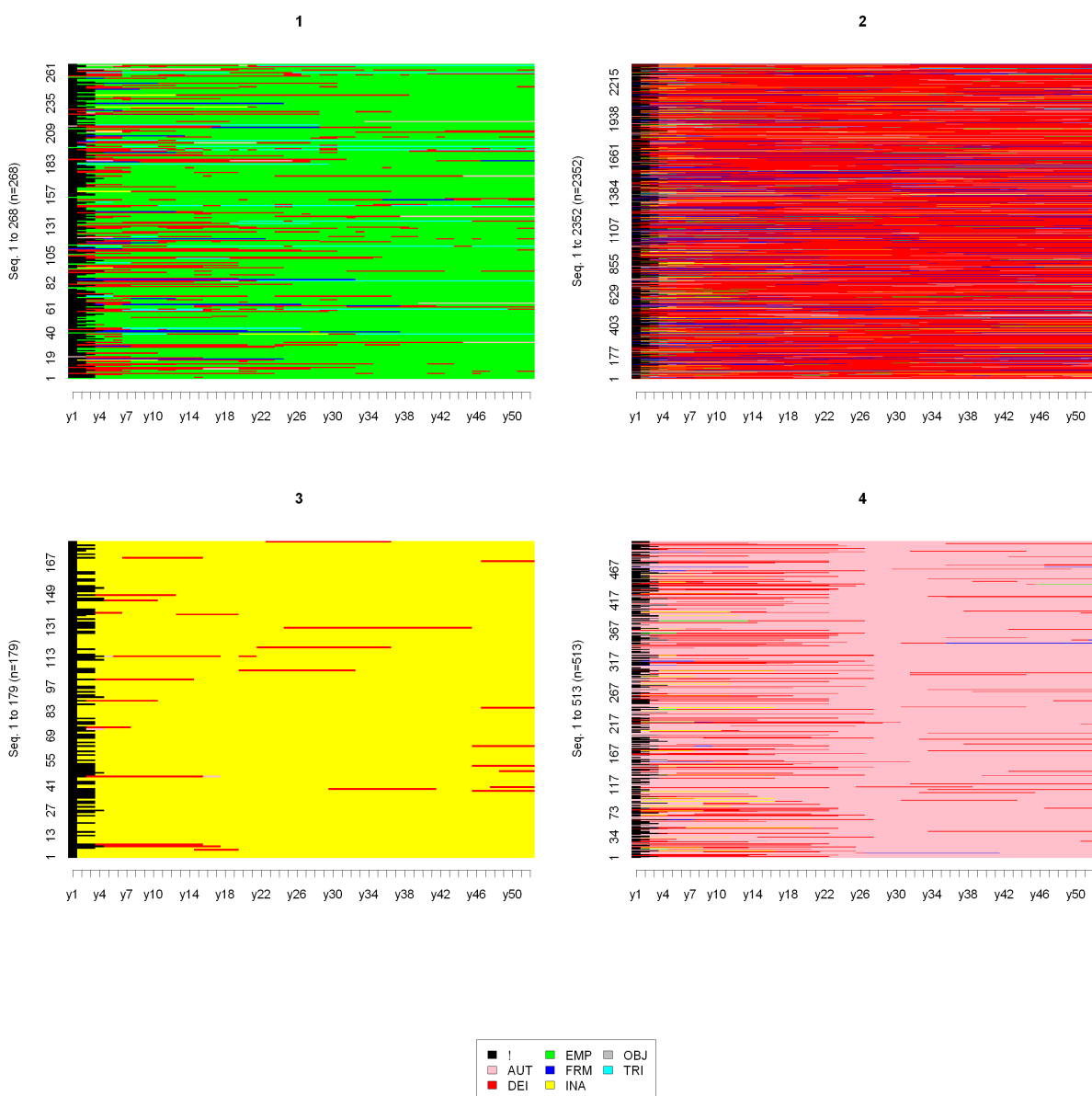
Et un ensemble (type **3**) de parcours qualifiés à ce stade de « mixtes »



Personnes éloignées de l'emploi : définition de 4 parcours types

²⁸ Attention à la lecture des graphiques l'axe des Y graphiquement semblable dans ces représentations rend toutefois compte de hauteurs (nombre d'effectifs) bien différentes.

En ce qui concerne les personnes « très éloignées de l'emploi »²⁹, les parcours génériques relatifs à l'emploi représentent une part presque de moitié moindre (8%) que les publics éloignés. Un ensemble de parcours avec une dominante de maintien dans la demande d'emploi distingue toutefois trois variantes : beaucoup de demande d'emploi avec des épisodes de formation (71%), des parcours avec beaucoup de maladie (ou mise à la pension) (5%), des parcours avec d'autres états assimilables à la demande d'emploi (15%).

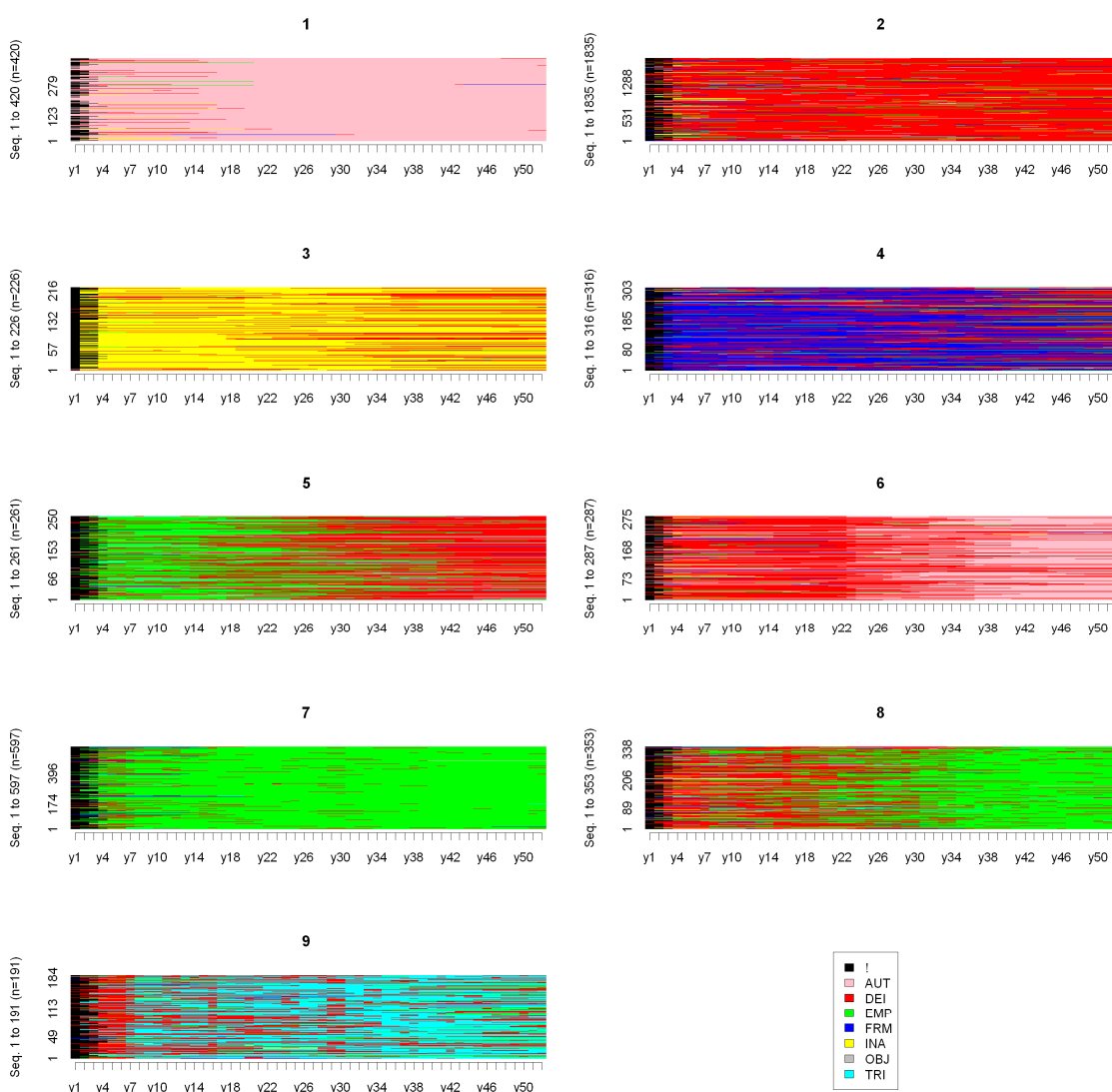


Personnes éloignées des critères de recrutement des employeurs : 4 parcours types

²⁹ Un échantillon de 3312 personnes est ici considéré

Une classification plus fine (9 clusters) – uniquement pour les personnes éloignées de l'emploi - fait ressortir divers types de profils de parcours des personnes de la cohorte au sein du groupe qualifié de « mixte »:

- 1 « **AUT** » : des parcours composés essentiellement d'événements « autres » (entre 8,5% et 10,2%)
- 2 « **DEI** » : des parcours essentiellement fait de « demande d'emploi » sans beaucoup d'autres événements (entre 39,5% et 42,3%)
- 3 « **INA** » : des parcours de maladie longue ou terminant par la pension après de la demande d'emploi (entre 4,4% et 5,7%)
- 4 « **FRM** » : des parcours de formation en attente avec la demande d'emploi (6,3% - 7,8%)
- 5 « **EMD** » : des parcours emploi variables se terminant par la demande d'emploi (5,1% - 6,5%)
- 6 « **DEA** » : des parcours alternant demande d'emploi et autres événements (5,7% - 7,1%)
- 7 « **EMP** » : des parcours presque essentiellement à l'emploi (12,3% - 14,3%)
- 8 « **DEE** » : des parcours se terminant par l'emploi (7,1% - 8,7%)
- 9 « **TRI** »³⁰ : des parcours alternant de travail intérimaire, demande d'emploi et emploi (3,7%-4,8%)³¹



Personnes éloignées de l'emploi : 9 parcours types

³⁰ Pour des questions de capacité de calculs, l'analyse utilise 52 semaines d'observation et non 365 jours. Si la méthode permet un suivi sur une période plus longue, en matière de travail intérimaire, par exemple, une surestimation peut avoir lieu puisque de l'intérim en fin de semaine est considéré ici comme intérim toute la semaine.

³¹ Intervalles de confiance à 95%

Le lecteur restera prudent à la lecture de ces premiers résultats. En effet, si l'analyse fait ressortir de manière originale des parcours type, il faut éviter d'en déduire trop vite - par exemple - qu'entre 6,3% et 7,8% des personnes font de la formation.

Quelques autres nuances complémentaires sont ainsi nécessaires pour ne pas se focaliser exclusivement sur les parcours :

- 6.923 personnes ont été en formation au moins une semaine, soit 15,4% des personnes de la cohorte (inoccupées depuis plus de 2 ans). L'analyse indique toutefois qu'environ la moitié des personnes en formation présentent des parcours relativement contigus, différenciés des parcours des autres personnes.
- La moitié des personnes formées passent moins de 13 semaines en formation / 52 semaines observées.
- 1.676 personnes connaîtront l'emploi (ou travail intérimaire) après la formation pendant l'année d'observation (soit 24% des personnes en formation).
- 1.108 personnes ont fait l'objet d'une activation, soit 2,5% de la population étudiée.
- 216 personnes /44856 sont en état d'objectivation pour plus de 25 semaines.

- 21.677 personnes de la cohorte (48%) auront connu au moins 1 jour à l'emploi quelqu'en soit la forme.

- Parmi ces personnes à l'emploi, 4.910 personnes (22%) connaîtront le travail intérimaire dont 2302 (11%) exclusivement le travail intérimaire. (A titre de comparaison, selon Federgon, en 2008, la part de travailleurs intérimaires parmi l'ensemble des travailleurs représentait en Belgique, 2,49%).

- Et 60% des 2.608 personnes à l'emploi et en travail intérimaire pendant les 52 semaines présentent une antériorité de l'intérim au regard de l'emploi. (Pour relativiser ce constat, le travail intérimaire peut présenter une succession de contrats représentant pour la personne une période d'activité plus longue que certains contrats d'emploi autre qu'intérimaire...).

5.4 Profils de parcours et profils de personnes

La matrice de corrélation établie entre les différentes variables dichotomisées (pas d'enseignement secondaire supérieur (e_low), inoccupation très longue (i_tlong – plus de 5 années d'inoccupation), le genre (H homme), avoir ou non un permis de conduire (prm), connaître une autre langue (lgu)) et l'âge indique que, si des corrélations existent entre les variables, elles n'apparaissent pas majeures. Plus le niveau de qualification est faible, moins la personne connaît une autre langue ou dispose d'un permis de conduire. Plus la personne est âgée, plus elle a de chance de connaître une très longue durée d'inoccupation.

La dimension sous-régionale ne présente pas (ou peu) de corrélations entre la direction régionale de résidence de la personne et ces variables, permis de conduire, très longue durée d'inoccupation, niveau de qualification... La cohorte observée est effectivement une sous-population de la population des personnes inoccupées depuis plus de deux ans.

En requalifiant chaque personne à l'aide du « parcours type » que la personne présente (essentiellement le chômage, l'emploi, le travail intérimaire, la formation ...c-à-d DEI, DEA, INA, AUT, MIX, FRM, DEM, TRI, EMP) obtenu de la classification hiérarchique ascendante ayant permis d'identifier la typologie des parcours, on obtient « peu d'explications » de l'appartenance à un parcours plutôt qu'un autre selon le profil des personnes.

Les écarts entre les moyennes restent faibles, indiquant que si une relation semble exister entre certains parcours-types et certains profils de personnes, globalement les données administratives disponibles pour décrire le demandeur d'emploi sont loin de proposer des profils contrastés.

Quelques enseignements peuvent toutefois être déduits :

- Une différence apparaît entre les personnes très longuement inoccupées (plus de 5 ans) et inoccupées entre 2 et 5 ans, ainsi qu'une différence entre les niveaux de qualification³².
- Les parcours enchaînant différents moments de travail intérimaire (« TRI ») concernent assez nettement des hommes, alors que les parcours « INA » présentant des maladies de longue durée ou des départs à la retraite concernent un peu plus les femmes.
- Les parcours avec du travail intérimaire concernent (sans surprise) des personnes plus jeunes.
- Il apparaît au sein du groupe des personnes inoccupées depuis plus de deux ans, que les personnes inoccupées depuis très longtemps (plus de 5 ans) sont moins présentes dans les parcours connaissant l'emploi.
- Le fait de disposer d'un permis de conduire est un autre trait qui augmente les chances de connaître un parcours vers l'emploi et apparaît lié au fait d'avoir un niveau de qualification ou de connaissance linguistique.

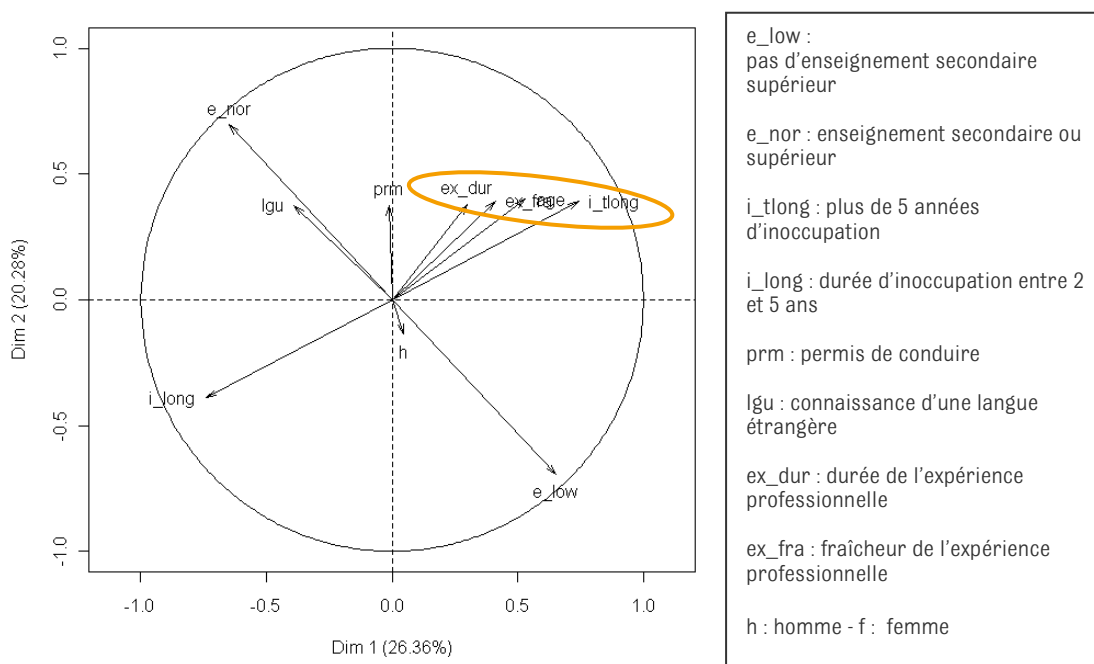
Sans permettre de déterminer des conclusions de manière vraiment tranchée, l'observation rapportée, selon laquelle les personnes « très éloignées de l'emploi » cumulent les difficultés, semble être confirmée par l'analyse. Un groupe de personnes inoccupées depuis longtemps (plus de 5 ans) présentent plus souvent une qualification plus faible, moins de permis de conduire, moins de connaissance d'autres langues et des parcours plus éloignés de l'emploi avec peu d'expérience.

L'analyse de segmentation a montré l'importance de l'expérience en lien avec l'insertion.

En considérant uniquement les personnes avec expérience professionnelle (environ 30% du public étudié), on observe que la « fraîcheur » de l'expérience (2 années ou moins avant le moment de l'observation) semble concerner plus les parcours soit faits de formation (FRM), alternant un ensemble d'état (MIX) et avec insertion à l'emploi (DEM, TRI, EMP) que les parcours avec beaucoup d'épisodes de chômage (DEI, DEA, INA, AUT). La corrélation avec « la fraîcheur de l'expérience » serait plus importante qu'avec « la longueur de l'expérience ».

³² La dichotomisation des variables (si très longue inoccupation alors pas de longue inoccupation favorise bien entendu la polarisation dans la représentation graphique).

Une analyse en composantes principales confirme ces relations. Durée et fraîcheur de l'expérience (ex-dur et ex_fra) sont assez corrélées entre elles, avec l'âge et le segment des personnes inoccupées depuis très longtemps (plus de cinq années – i_tlong). Un autre axe (plutôt vertical) et peu corrélé avec l'expérience présente le niveau de qualification (e_nor pour enseignement secondaire ou supérieur) assez corrélé avec la connaissance d'une autre langue.



Parcours et profils des personnes : analyse en composantes principales

6. SYNTHÈSE

6.1 Principaux constats de ce travail de datamining

Une analyse du public relevant du dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP) permet de poser plusieurs constats.

Tout d'abord, des opportunités accessibles aux personnes très peu qualifiées existent. En 2008 et 2009, environ 10 % des offres étaient accessibles pour ce public, soit environ 9.000 postes. Cette offre doit être mise en regard avec une population de près de 39.000 personnes très éloignées de l'emploi au sens des critères de recrutement utilisés par les employeurs et plus largement en regard de 180.000 personnes soit inoccupées depuis plus de deux années, soit faiblement qualifiées.

Les secteurs dans lesquels les bénéficiaires du DIISP connaissent des mouvements vers l'emploi recoupent en grande partie ceux des offres d'emploi accessibles à savoir : l'agriculture et l'élevage, la construction, l'horeca et le commerce. Ces emplois se caractérisent par des contrats moins stables. Le nombre de PFI, dans les offres et l'importance du secteur intérimaire (plus de 30 % des mises à l'emploi) du côté des mouvements vers l'emploi viennent soutenir ce constat.

L'analyse des facteurs d'insertion au travail des bénéficiaires du DIISP met en lumière l'importance de l'expérience professionnelle. Le principal défi pour ce public est d'être familiarisé à l'emploi pour faciliter l'insertion en espérant une insertion durable dans le monde du travail. Les personnes sans CESS, sans permis de conduire et surtout sans expérience ont de (très) faibles chances de s'insérer à l'emploi (16 % connaissent un mouvement vers l'emploi).

Néanmoins, l'analyse de parcours de ce public montre que si une partie des personnes éloignées de l'emploi s'insère de manière stable à l'emploi (22% des parcours se terminent par un emploi), le parcours le mieux représenté pour ces personnes éloignées de l'emploi consiste à rester durablement dans la demande d'emploi (41%). Les parcours alternant travail intérimaire, demande d'emploi et emploi « classique » sont les plus hachés.

Tout en nuancant fortement les volumes concernés par le fort éloignement de l'emploi, pour reprendre une acception parfois entendue, un « noyau dur » de chômage semble exister au terme de l'analyse quantitative. En 2008 sa taille concerne environ 40.000 personnes. (au sein desquelles de nouveaux sous-groupes pourraient être déterminés selon des profils de parcours type (neutralisation, maladie, maintien dans la demande d'emploi).

D'un autre côté, cette analyse confirme qu'on est aussi loin de l'image d'Epinal du « chômeur inoccupé depuis longtemps » et d'une Wallonie avec un chômage structurel « important » avec une moitié de personnes enlisées dans l'inactivité. Beaucoup de demandeurs d'emploi inoccupés « peu qualifiés » vont de manière régulière à l'emploi.

6.2 Considérations plus générales

À la fin des années 70, on a assisté à une montée d'un chômage de masse dans les pays industrialisés et à l'augmentation graduelle d'un chômage structurel. Si le nombre de postes de travail a augmenté ces 20 à 30 dernières années, le marché du travail a évolué vers plus de flexibilité (temps partiel, contrat à durée déterminée, forte augmentation du travail intérimaire ...) et vers une demande accrue tant en compétences professionnelles techniques comme non-techniques.

En abordant la question des personnes éloignées de l'emploi, on ne peut toutefois considérer simplement la question de l'adéquation entre les demandes d'un marché et l'offre de main-d'œuvre. Ici plus qu'ailleurs travail et cohésion sociale doivent être considérés simultanément. Tant du point de vue des opérateurs qui travaillent avec ces personnes que du point de vue des données administratives, l'éloignement résulte en effet d'une multiplicité de facteurs qui se combinent et jouent en défaveur de la personne. Les « peu qualifiés » sont ainsi particulièrement exposés à la précarité.

En observant les secteurs d'insertions des personnes peu ou très peu qualifiées, on peut se demander aussi si les mutations récentes de l'économie n'ont pas favorisé une division de la main-d'œuvre au sein du marché du travail. Ceci partant de l'observation du phénomène suivant en France : d'un côté, il existe un cœur de l'emploi et des compétences où les entreprises pratiquent de la rétention de main-d'œuvre et mettent en place des formes de flexibilité interne (heures supplémentaires et chômage économique). De l'autre côté, point un emploi périphérique à ajustement rapide mettant en œuvre des formes flexibles de l'emploi (intérim et travail à durée déterminée)³³.

En Wallonie, l'hypothèse que les secteurs d'insertion des personnes peu qualifiées se caractérisent particulièrement par le travail intérimaire (dans les deux formules, agences de titre service et de travail intérimaire) ou des secteurs où le temps partiel, les horaires décalés et d'autres conditions de travail difficiles sont importants (nettoyage, horeca, agriculture) semble pertinente. Il reste toutefois nécessaire de confirmer que cette insertion est qualifiante.

En effet, selon les personnes qu'on rencontre, l'emploi « peu qualifié » représente tantôt une opportunité d'insertion, un tremplin, au sein d'un parcours qui peut être « chaotique » pour certains, tantôt ces insertions sont parfois perçues comme des « pièges » qui maintiennent les personnes dans un état de « sous-emploi » et confirment une organisation duale du marché du travail. S. Paugman distingue ainsi entre « intégration assurée » (satisfaction au travail et stabilité d'emploi), « l'intégration incertaine » (travail satisfaisant mais emploi instable), « intégration laborieuse » (emploi stable mais travail insatisfaisant), « intégration disqualifiante » (ni satisfaction dans l'emploi ou le travail). D'autres études françaises dressent un tableau peu optimiste concernant des travailleurs peu qualifiés: fragilisés dans leurs modalités d'intégration professionnelle, caractérisés par un faible sentiment d'appartenir à une classe, ils sont en retrait dans la vie sociale (faibles engagements au sein des instances démocratiques, loisirs réduits, sociabilité réduite...)³⁴.

Dans sa déclaration de politique régionale, le Gouvernement wallon s'est engagé à mettre en œuvre une région solidaire, en insistant sur le fait que la solidarité et le développement de la lutte contre toutes les formes d'exclusion. Or, le développement actuel du marché du travail pourrait aller à l'encontre de l'objectif de cohésion sociale poursuivi par la Wallonie. Un des objectifs prioritaires restent donc de permettre aux personnes « peu qualifiées » de s'insérer plus facilement, en facilitant, entre autres, l'acquisition d'expérience professionnelle qui semble être le facteur-clé d'une mise à l'emploi plus performante.

Une troisième phase de l'étude est ainsi requise pour organiser une enquête qualitative afin de mieux analyser le fait – d'une part - que « si le lien à l'emploi est maintenu pour une partie des personnes peu ou pas qualifiées, il pourrait s'agir de conditions qui peuvent les éloigner d'un emploi stable et de qualité. Le travail d'insertion des opérateurs devrait dès lors être aménagé dans la perspective de l'amélioration d'un maintien à l'emploi. D'autre part, à l'aide des méthodes d'analyses mises en œuvre ici – dans les balises proposées par ce nouvel abord qualitatif - les conditions techniques d'une intensification de la prospection d'opportunités d'emploi auprès des entreprises pour ces personnes pourraient aussi être abordées.

³³ M. LIÉGÉY, L'impact de la crise sur l'emploi en France : quels ajustements ?, in Problèmes économiques, N°2984, 9 décembre 2009.

³⁴ Th. AMOSSÉ et O. CHARDON, Cinq millions de travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? in Connaissance de l'emploi, N° 39, février 2007.

TABLE DES MATIERES

1. INTRODUCTION	1
1.1 <i>Evolution du marché du travail : vers plus de qualification.....</i>	<i>3</i>
1.2 <i>Plan de la note</i>	<i>4</i>
2. RAPPEL : ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE EXPLORATOIRE ET QUALITATIVE MENEES AUPRES DES OPERATEURS EN 2009.....	5
2.2 <i>En matière d'opportunités d'emploi</i>	<i>7</i>
2.3 <i>En matière d'appariement offre/demande de main-d'oeuvre.....</i>	<i>7</i>
3. OPPORTUNITES D'EMPLOI ACCESSIBLES AUX PERSONNES PEU QUALIFIEES.....	9
3.1 <i>Cinq critères pour définir l'accessibilité d'une proposition de recrutement</i>	<i>9</i>
3.2 <i>Les besoins de main-d'œuvre – Des emplois majoritairement qualifiés.....</i>	<i>9</i>
3.3 <i>Répartition des propositions de recrutement « accessibles » aux personnes peu qualifiées selon la géographie wallonne.....</i>	<i>10</i>
3.4 <i>Selon la Dr de gestion de l'offre</i>	<i>10</i>
3.5 <i>Répartition des propositions de recrutement « accessibles » aux personnes peu qualifiées selon le lieu de travail.....</i>	<i>11</i>
3.6 <i>Qualité des contrats proposés aux personnes « peu qualifiées » ou « éloignées » en termes de durée et de temps de prestation en 2009</i>	<i>13</i>
3.7 <i>Les secteurs qui présentent des opportunités pour les personnes peu qualifiées (selon les offres).....</i>	<i>14</i>
3.8 <i>Les métiers qui représentent des opportunités pour les personnes peu qualifiées</i>	<i>15</i>
3.9 <i>Analyse des combinaisons entre les 5 critères</i>	<i>17</i>
4. LES SECTEURS D'INSERTION POUR LES PERSONNES PEU QUALIFIEES.....	18
4.1 <i>Description du public.....</i>	<i>18</i>
4.2 <i>Les secteurs d'insertion</i>	<i>22</i>
4.3 <i>Les secteurs « porteurs »</i>	<i>24</i>
4.3.1 <i>Agriculture, sylviculture et pêche</i>	<i>25</i>
4.3.2 <i>Construction</i>	<i>26</i>
4.3.3 <i>Le commerce de gros et de détail et la réparation de véhicules automobiles et de motocycles.....</i>	<i>27</i>
4.3.4 <i>L'hébergement et la restauration</i>	<i>27</i>
4.3.5 <i>Les activités de services administratifs et de soutien</i>	<i>28</i>
5. ANALYSE DES PARCOURS DES PERSONNES INOCCUPEES DEPUIS PLUS DE DEUX ANNEES	29
5.1 <i>L'insertion</i>	<i>29</i>
5.2 <i>Principaux facteurs d'insertion (connus administrativement).....</i>	<i>29</i>
5.3 <i>Analyse des parcours.....</i>	<i>30</i>
5.4 <i>Profils de parcours et profils de personnes.....</i>	<i>39</i>
6. SYNTHESE.....	41
6.1 <i>Principaux constats de ce travail de datamining</i>	<i>41</i>
6.2 <i>Considérations plus générales.....</i>	<i>41</i>