

**ACTES DU 1^{ER} CONGRES
DES CHERCHEURS EN EDUCATION**

24-25 mai 2000, Bruxelles

**LES PROFILS DE QUALIFICATION ATTENDUS SUR LE
MARCHE DU TRAVAIL EN REGION WALLONNE**

Jean-Luc GUYOT, Christine MAINGUET
Service des Etudes et de la Statistique du Ministère de la Région Wallonne

Ministère de la Communauté française

*Colloque organisé sous la présidence de Françoise DUPUIS,
Ministre de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche scientifique*

- Présentation d'une enquête -

Le Service des Etudes et de la Statistique du Ministère de la Région wallonne, en partenariat avec l'Association des Chambres de Commerce et d'Industrie wallonnes, a mené une enquête auprès des employeurs wallons dans le cadre du projet européen *LAPIN* (Labour Policies Information Network) financé par la Commission européenne. Une des finalités de ce projet est l'identification des profils d'embauche dans les entreprises des régions partenaires (en Grande-Bretagne, Italie, France et Wallonie). L'analyse porte sur les prévisions d'embauches et sur les embauches réalisées pour les années 1999 et 2000. Ces informations peuvent être utiles aux acteurs impliqués dans le champ de la formation initiale et continue, notamment pour le développement de réponses aux besoins en qualifications identifiés par l'enquête. Les résultats quantitatifs sont accessibles sur le site <http://www.lapin.org>.

Les données wallonnes ont été obtenues auprès d'un échantillon stratifié des établissements wallons, par enquête téléphonique pour les établissements de moins de 100 personnes et par entretiens en face-à-face pour les autres. L'enquête a été menée d'avril à septembre 1999. Les critères de stratification utilisés sont la taille des établissements en termes de personnel occupé, leur secteur d'activité et leur lieu d'implantation. La population se compose de 35.481 établissements et l'échantillon est constitué de 2.955 unités. Seuls les établissements relevant du secteur marchand ont été pris en compte. Le secteur public et les entreprises non marchandes ne sont donc pas couverts. Ont été exclus le secteur agricole et les agences de travail intérimaire. L'analyse concerne uniquement les catégories de personnel suivantes : cadres dirigeants, cadres, employés et ouvriers.

Le travail mené en Région wallonne dans le cadre de ce projet est le premier du genre jamais réalisé chez nous. Ce « prototype » doit donc être considéré comme remplissant une mission exploratoire. Néanmoins, les résultats fournissent d'ores et déjà un éclairage novateur intéressant à plus d'un titre, entre autres, pour la recherche en éducation. De fait, une plus grande visibilité des attentes des employeurs (niveau d'études, domaine de formation, expérience antérieure, connaissances de langues étrangères et compétences informatiques) est une des composantes indispensables pour le pilotage des systèmes éducatifs.

Profils d'embauche et niveaux d'études

Une des manières d'identifier les besoins des employeurs est de considérer les niveaux d'études attendus. La catégorisation des niveaux utilisée s'aligne sur celle de l'UNESCO (nomenclature CITE97).

Dans plus de 7 cas sur 10, une préférence pour un niveau d'études précis est exprimée. Dans les autres cas, la variable ne semble pas être, dans ces embauches, un élément discriminant ou structurant du choix de l'employeur. Le niveau d'études le plus souvent cité est celui du secondaire supérieur technique (près d'une fois sur six). Viennent ensuite le supérieur de type court, le secondaire supérieur général (7,8 %), le secondaire supérieur professionnel (7,3 %) et le post secondaire non supérieur (6,7 %). Il ressort donc que, dans 31 % des cas, le niveau d'études souhaité est le secondaire supérieur. Les niveaux les plus élevés sont relativement peu demandés (le supérieur de type long : 1,9 % ; l'universitaire : 5,9 %). Il en est de même pour les niveaux les plus bas. Ces constats doivent être nuancés par l'examen des attentes dans les différents types d'établissements et par une analyse des préférences quant à l'âge.

Profils d'embauche et domaines de formation

Ces domaines ont été définis par le recours à la nomenclature EUROSTAT/CEDEFOP (1999) à trois digits. Nous nous limiterons à présenter la situation relative au découpage des domaines en deux digits.

Un grand nombre d'employeurs éprouvent quelque difficulté à préciser le domaine de formation attendu pour l'emploi à pourvoir. De fait, dans près de trois cas sur dix, aucun domaine n'est mentionné. Faut-il voir là une certaine méconnaissance du système de formation ? A ces 29,0 %, il faut également ajouter les situations d'embauche où aucun diplôme n'est requis, soit 15,5 % des cas ; en conséquence, 55,5 % seulement des embauches sont caractérisées par un domaine d'études attendu.

Principaux domaines de formation désirés pour les embauches prévues en Région wallonne – secteur marchand - pour la période 1999-2000 (en % - N = 27519 profils)

Domaines de formation	Distribution
Informatique	1,3
Transformation et traitement	2,2
Services aux particuliers	3,0
Commerce et administration	5,8
Santé	6,0
Architecture et bâtiment	6,8
Programmes de base	12,8
Ingénierie et techniques apparentées	13,2

Source : S.E.S. – Enquête sur les profils d'embauches 1999

En plus des variables présentées ci-haut, l'enquête permet d'identifier les logiques de formations offertes par les employeurs aux nouveaux engagés, ainsi que la nature des difficultés rencontrées lors de l'embauche.

Outre sa valeur heuristique, cette recherche éclaire de manière tout à fait originale les spécificités du marché du travail en Région wallonne. Il serait d'ailleurs plus pertinent, au vu des résultats, de parler des marchés du travail. L'examen des particularismes, notamment géographiques et sectoriels, nous a, en effet, autorisés à cerner l'hétérogénéité des situations, tant en ce qui concerne les prévisions d'embauches qu'en ce qui concerne les attentes des employeurs. La visualisation de ces éléments acquiert d'autant plus de clarté qu'elle résulte de la combinaison de préoccupations quantitatives et qualitatives. A terme, l'amélioration du cadre méthodologique (qualité de l'échantillonnage, accroissement de la couverture de la population et révision de certains points du questionnaire) devrait permettre, lors des exercices de collecte futurs, l'élaboration d'un outil analytique et prévisionnel fiable concernant, notamment, l'évolution des attentes des employeurs, tant dans le secteur marchand que le secteur non marchand. Cet outil s'avèrerait d'une utilité indéniable dans le cadre de l'élaboration et du suivi des politiques de l'emploi et de la formation.