

ATTIRER LES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS DES FORMATIONS QUALIFIANTES : L'APPORT DE NOUVEAUX OUTILS

[Muriel Fonder](#), [Mathieu Mosty](#), [Bernard Voz](#), [Muriel Wiliquet](#)

L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique | « [Dynamiques régionales](#) »

2016/2 N° 4 | pages 41 à 54

ISSN 2593-4937

DOI 10.3917/dyre.004.0041

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-dynamiques-regionales-2016-2-page-41.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique.

© L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Attirer les demandeurs d'emploi dans des formations qualifiantes : l'apport de nouveaux outils

Muriel Fonder, IWEPS
 Mathieu Mosty, IWEPS
 Bernard Voz, SONECOM
 Muriel Wiliquet, SONECOM

RÉSUMÉ

Certaines formations relatives à des métiers porteurs sur le marché de l'emploi ne font pas le plein de candidats. Pour répondre à ce problème, le Plan Marshall 2.Vert propose notamment deux outils : les actions de sensibilisation des CEFO et les Essais-métiers. Une évaluation a été menée en fin de législature. Cet article synthétise les enseignements relatifs à l'apport de ces outils sur l'accès à la formation.

Nos observations ont montré que les demandeurs d'emploi ayant bénéficié de ces outils avancent dans la construction d'un projet professionnel pouvant inclure des formations dans ces métiers. Toutefois, l'incertitude temporelle entourant le calendrier des formations, une utilisation des Essais-métiers parfois détournée de leur objectif initial ou la difficile appropriation individuelle d'informations délivrées dans les CEFO en mode collectif sont autant de limites à considérer dans l'optique d'une amélioration de ces outils.

MOTS-CLÉS

Orientation, recrutement en formation, évaluation de politiques publiques.

ABSTRACT

Some training schemes for promising jobs on the labour market are not fully attended by candidates. To address this problem, the 'Plan Marshall 2.Vert' [Green Marshal Plan 2] provides two tools in particular: awareness raising actions by CEFOs [Employment, Training, Guidance, Information and Advice Centres] and the Essais-métiers [trial jobs]. An evaluation was conducted at the end of the term. This article summarises the lessons drawn from the contribution of these tools to access to training.

We have noted that jobseekers who have availed themselves of these tools make headway in their vocational plans which may include training in these jobs. Nevertheless, the uncertainty as to the schedule of the training schemes, a use of the trial jobs at times diverted from their usual objective, or the difficult personal appropriation of the information provided in the CEFOs collectively are all limitations to be considered with a view to improving these tools.

KEY WORDS

Orientation, recruitment for training, evaluation of public policies

INTRODUCTION

D'année en année, le constat se reproduit : en dépit d'un taux de chômage qui reste élevé, de nombreuses offres d'emploi sont insatisfaites dans certains métiers (fonctions critiques, métiers en demande) faute de candidats disposant des compétences requises pour occuper les postes à pourvoir (Forem (2015), Manpower (2015))¹.

Comment interpréter ce constat ? D'autant que, depuis plus de dix ans, le gouvernement wallon s'attaque à ce problème. Le premier Plan Marshall (2005) consacre en effet une partie importante de ses moyens à un *dispositif intégré de lutte contre les « pénuries » de main-d'œuvre* : identification et analyse des « métiers en pénurie », offre accrue de formations qualifiantes² et préqualifiantes, information et orientation des demandeurs d'emploi, et adressage personnalisé d'offres d'emploi. Le Plan Marshall 2.Vert³ (2010) a poursuivi ces actions, encore actives dans le Plan Marshall 4.0 qui a pris le relais en 2014.

Si des filières de formation porteuses sur le marché du travail existent et se développent, une évaluation réalisée en 2009⁴ met en évidence un problème de recrutement des demandeurs d'emploi au sein de certaines filières. Parmi les éléments explicatifs avancés, le plus souvent mis en avant est la « mauvaise » image de certains secteurs et métiers, en raison notamment de représentations partielles, fausses, voire inexistantes. Vient ensuite le manque de robustesse et de clarté des projets professionnels de certains demandeurs d'emploi⁵.

1 Pour une analyse des difficultés d'appariement sur le marché du travail en Wallonie, voir par exemple Dejemeppe & al. (2013), Mansour & al. (2006), Van Haepelen (2001, 2015).

2 La formation qualifiante est selon ATLAS (Lexique administratif et juridique de la Wallonie) « une formation dont le contenu et la finalité correspondent aux descriptions contenues dans les référentiels de métiers, de qualifications ou de formations en usage ». Cette définition renvoie à une finalité d'acquisition d'un métier.

3 Ce plan s'inscrit en exergue et en complément des politiques sectorielles consacrées par la déclaration de politique régionale, pour concentrer des moyens additionnels sur un certain nombre de priorités et de mesures distinguées pour leur caractère structurant. La particularité de ce plan par rapport à son prédécesseur est d'accorder une attention plus soutenue à la dimension environnementale.

4 CRIS (ULg)-SONECOM (2009).

5 VadeMecum des Essais-métiers, Forem (2009).

Ces enseignements contribuent à un renforcement, dans le Plan Marshall 2.Vert, des actions relatives à l'information et à l'orientation des demandeurs d'emploi. Concrètement, le Plan Marshall 2.Vert met l'accent sur les actions d'information et de sensibilisation proposées par les Carrefours Emploi Formation (CEFo) et sur le développement d'une nouvelle forme d'orientation : les « essais-métiers ». Ces actions sont de nature à informer objectivement les demandeurs d'emploi sur la réalité des métiers en demande⁶ et à améliorer la robustesse du projet professionnel des bénéficiaires de ces actions.

Dans quelle mesure ces actions de sensibilisation et ces « essais-métiers » contribuent-ils au recrutement en formation qualifiante ? Cette question fait partie des questions évaluatives adressées par le gouvernement wallon à l'IWEPS, dans le cadre de l'évaluation du Plan Marshall 2.Vert.

Nous proposons dans cet article une synthèse de cette évaluation, menée par l'IWEPS⁷ en 2014.

L'article est organisé comme suit. Après cette introduction, la deuxième partie décrit les mesures évaluées. Ensuite, la manière dont les actions évaluées répondent aux constats énoncés est développée dans le modèle de causalité. Une quatrième partie s'intéresse à la méthode et aux cadres théoriques mobilisés. Les enseignements de l'évaluation sont exposés en cinquième partie. Enfin, la conclusion revient sur le modèle de causalité en examinant sa robustesse.

1. MESURES DE SENSIBILISATION ET D'ORIENTATION

Les actions de sensibilisation et d'orientation sont omniprésentes dans les programmes politiques wallons depuis plus de dix ans. En articulation avec les Plans Marshall 1.0 et 2.Vert, les Déclarations de Politique régionale de 2004 et de 2009 reprennent ces actions dans la liste des priorités à mettre en œuvre pour permettre au demandeur d'emploi d'accéder à l'emploi : « Une information de qualité sur les métiers et une orientation réfléchie de carrière et d'études sont des conditions essentielles pour permettre aux jeunes de faire le choix d'une trajectoire professionnelle correspondant à leurs aspirations ainsi que pour donner à chacun les outils permettant de faire le choix d'une filière menant à l'emploi »⁸.

Notons que ces actions s'inscrivent dans le contexte plus général des politiques d'emploi marquées ces dernières années, d'une part, par la politique d'activation du comportement de recherche d'emploi décidée au niveau fédéral et, d'autre part, par différentes politiques d'emploi mises en œuvre au niveau régional - accompagnement individualisé,

adressages d'offres d'emploi, partenariat avec le secteur de l'enseignement, etc.

L'encadré 1 montre l'encastrement des actions de sensibilisation et d'orientation dans le Plan Marshall 2.Vert.

Encadré 1 : Les actions de sensibilisation des CEFo et les actions d'orientation pratique dans le Plan Marshall 2.Vert.

Axe I : Un atout à valoriser : le capital humain

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

Mesure I.1. : « Mobiliser collectivement les acteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi ».

Point c : « Promouvoir et valoriser les métiers techniques et scientifiques et les filières qui y conduisent »⁹.

Point d : « Améliorer et renforcer l'orientation ».

Source : Plan Marshall 2.Vert, 2010, pp 4-7.

Conceptuellement, l'orientation telle que l'entend le Conseil de l'éducation et de la formation (CEF) comprend quatre modalités d'intervention : information et premier conseil, bilan sur base déclarative, bilan de compétences et construction du projet professionnel, utilisation d'outils spécifiques et de vérification. L'information, selon le CEF, est donc une des modalités de l'orientation.

Les actions de sensibilisation des CEFo¹⁰ sont envisagées comme une offre d'information et de « premiers conseils généralistes » au service de la personne. Sans prétendre enclencher le processus d'orientation dans sa totalité, le dispositif CEFo en est l'une des premières étapes.

Les actions financées par des budgets du Plan Marshall 2.Vert sont des séances collectives et individuelles sur les métiers en demande destinées aux demandeurs d'emploi. L'objectif est de délivrer de l'information objective sur les métiers afin de faire progresser l'élaboration du projet professionnel de la personne. Lors des séances individuelles, le conseiller CEFo part des besoins de la personne et lui délivre l'information sur les métiers et les filières de formations y répondant. Lors des séances collectives, le conseiller CEFo, occasionnellement accompagné d'un formateur, présente un(e) famille (de) métier(s)

6 Plus spécifiquement, les métiers en demande incluent différents types de métiers : les métiers en pénurie, les nouveaux métiers (qui exigent de nouvelles compétences), les métiers en évolution liés au développement durable, les métiers impactés rapidement en cas de relance économique.

7 Fonder M. et Mosty M. (2014). La première partie de ce rapport est consacrée à l'évaluation des actions de sensibilisation et des «essais métiers» et a été réalisée avec la collaboration de SONECOM (S. Jonlet, N. Soudandira, B. Voz et M. Williquet) et CRIS-ULG (J.-F. Orienne).

8 Déclaration de Politique régionale 2009-2014.

9 Les textes politico-administratifs évoquent différents concepts qui renvoient tous aux actions menées par les CEFo : le texte du Plan Marshall 2.Vert parle de *promotion* tandis que son objectif quantifié fait référence à un nombre de bénéficiaires d'actions de *sensibilisation* ; la Déclaration de politique régionale 2009-2014 mentionne l'*information*.

10 Les CEFo sont des plates-formes partenariales instituées par une Convention-cadre en 2004. Une nouvelle Convention-cadre, datant de 2013, renforce les missions d'orientation de cet organisme qui est désormais appelé Carrefour Emploi Formation Orientation (CEFO). Leur objectif est de contribuer à l'insertion socioprofessionnelle du public en développant des actions d'accueil, d'information et de conseil dans les cinq axes suivants : choisir son orientation, trouver une formation, trouver un emploi, créer son activité et travailler et se former à l'étranger.

en demande via divers médias (vidéo, powerpoint). Parmi les personnes qui participent à ces séances, certaines s'y rendent librement, d'autres sont convoquées dans le cadre des plans d'accompagnement des chômeurs.

Les principes guidant l'action du CEFo sont : guichet unique, confidentialité, écoute sans jugement, égalité, neutralité et objectivité de l'information délivrée, gratuité, liberté d'accès et de service, méthodes pédagogiques visant l'autonomie des personnes, fonctionnement en réseau¹¹.

L'originalité des «essais-métiers» est d'être une méthode d'orientation basée sur la pratique et la découverte. Concrètement, « les «essais-métiers» » offrent aux demandeurs d'emploi la possibilité de tester trois métiers en demande. Ces derniers sont essentiellement des métiers techniques, de la construction à l'industrie, mais incluent également certains métiers de service. Ils reposent essentiellement sur une mise en situation rapide de manière à ce que l'appropriation de l'information sur les métiers se fasse en posant des gestes professionnels.

Les «essais-métiers»¹² prennent la forme de session de trois semaines où chacun des trois métiers est testé pendant une semaine. Préalablement à cette mise en situation de trois semaines, une séance d'accueil spécifique à vocation informative est organisée. La gestion-évaluation est le fil rouge du processus. Le Vade-mecum¹³ prévoit que les semaines pratiques soient jalonnées de moments de discussion privilégiés avec le formateur, pour faire le point sur la semaine écoulée, mettre en mots l'avancement de l'orientation.

2. MODÈLE DE CAUSALITÉ

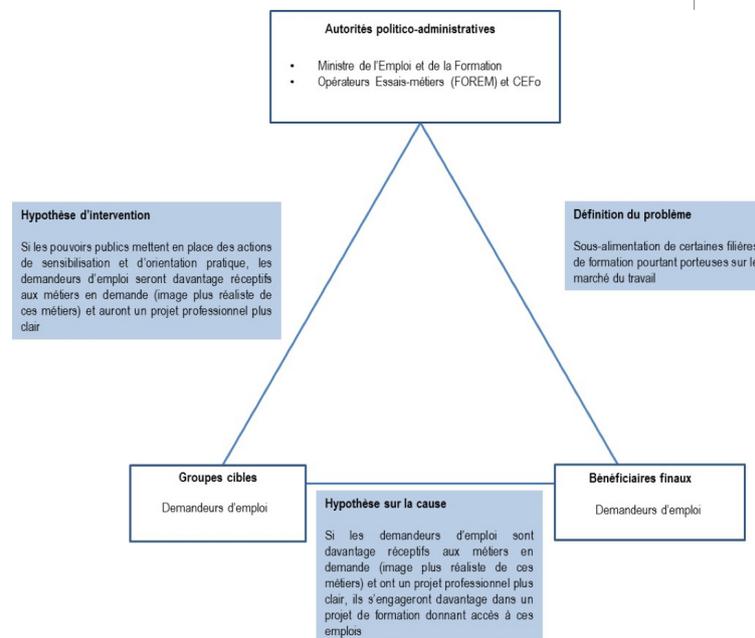
Notre question évaluative interroge la relation entre le recrutement en formation et les actions de sensibilisation et d'orientation du Plan Marshall 2.Vert. Cette relation peut être formalisée au moyen d'un outil fréquemment utilisé en analyse des politiques publiques : le triangle des acteurs (Knoepfel et al. 2011). Celui-ci représente de manière synthétique les liens entre un problème porté à l'agenda politique et les instruments supposés le résoudre, médiatisés par les acteurs concernés. Le triangle des acteurs classe les acteurs en trois catégories : les autorités politico-administratives (les décideurs et les différents acteurs qui mettent en œuvre cette politique), les groupes cibles (dont on attend une modification du comportement), les bénéficiaires finaux (les personnes qui bénéficient du changement de comportement des groupes cibles).

Le problème préalablement identifié est ici la coexistence de nombreuses offres d'emploi insatisfaites sur le marché du travail et d'un nombre élevé de demandeurs d'emploi. Une part importante des offres d'emploi insatisfaites est concentrée dans les métiers techniques et manuels. Ce phénomène s'explique en partie par la mauvaise image dont pâtissent ces métiers, notamment due à une information lacunaire, fautive ou inexistante, et par l'absence de projet robuste et clair des demandeurs d'emploi pouvant porter sur ces métiers. Par conséquent, les formations dans ces métiers ont du mal à trouver des candidats, alors qu'elles permettraient de fournir aux demandeurs d'emploi des compétences demandées par les entreprises et de réduire le nombre d'offres d'emploi insatisfaites dans ces métiers.

Cet article se focalise sur le problème sous-jacent de sous-alimentation de certaines filières de formation porteuses sur le marché du travail (cf. Figure 1).

Dans le cadre de cette politique, l'accent est donc mis sur la responsabilisation des demandeurs d'emploi pour répondre au problème identifié. Leur changement de comportement (hypothèse d'intervention) devrait augmenter leur recours à des formations porteuses sur le marché du travail (hypothèse sur la cause) et, à terme, améliorer la situation sur le marché du travail, tant pour ces demandeurs d'emploi que pour les employeurs.

Figure 1 – Triangle des acteurs de la politique et modèle de causalité



11 Carrefour Emploi Formation, Convention-cadre 2004.

12 L'étude se concentre sur les « essais-métiers du Forem (Service public régional de l'Emploi), qui constitue la majeure partie de l'offre d'« essais-métiers » en Wallonie au moment de la réalisation de l'évaluation.

13 Le Vade-mecum est un document de travail établi par le Forem qui balise la philosophie et le fonctionnement des « essais-métiers ».

3. ÉTUDE DE CAS

Afin d'apporter des éléments de réponse à notre question de recherche : « Dans quelle mesure les actions de sensibilisation et d'orientation contribuent-elles au recrutement en formation? », nous avons réalisé des études de cas selon la méthode proposée par Yin (2009) et Albarello (2011). L'objectif poursuivi est d'analyser comment les actions génèrent des résultats contribuant à conduire les demandeurs d'emploi vers la formation. Quid de la façon dont ceux-ci réceptionnent les informations relatives aux métiers et aux moyens d'y accéder? Quid de l'évolution de leur projet professionnel?

Cinq cas distincts ont été sélectionnés. Nous avons retenu des actions de sensibilisation des CEFO de Liège et de Tournai, ainsi que des sessions d'«essais-métiers» organisées par les centres Forem de Liège (transports et logistique), Tournai (construction) et Mons (industrie). La phase de collecte sur le terrain s'est effectuée entre juillet et octobre 2013.

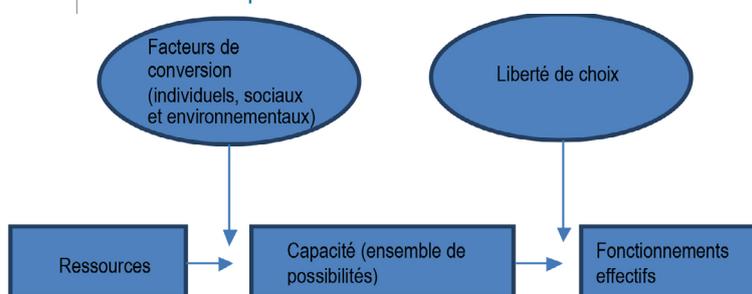
Pour pouvoir mettre en perspective les cas étudiés, nous nous sommes appuyés sur un canevas général de collecte et de traitement des données commun à l'ensemble des cas. Ce canevas repose sur l'articulation de deux cadres théoriques: l'approche par les capacités (Amartya Sen) et la Théorie des motifs et de la dynamique d'engagement en formation (Philippe Carré)^{14 15}. Nous en proposons ci-dessous une synthèse. Ensuite, nous décrivons la façon dont ils sont mobilisés pour, d'une part, affiner la question de recherche et, pour d'autre part, construire le système de collecte et de traitement du matériau.

3.1. Cadrage théorique

3.1.1. L'approche par les capacités (Amartya Sen)¹⁶

Le premier axe théorique s'appuie sur l'approche par les capacités (AC) telle qu'elle a été proposée par l'économiste Amartya Sen et utilisée ces dernières années dans le champ de l'évaluation des politiques publiques de l'emploi et de la formation¹⁷.

Figure 2 – Représentation synthétique de l'approche par les capacités



Source : Dupriez et al. (2008)

14 Carré (1997, 1998, 1999, 2001), Sen (1990, 2000, 2005).

15 L'annexe 1 présente ce canevas et illustre les modalités d'articulation des deux cadres théoriques.

16 Pour approfondir ce cadre théorique, voir Article de P. Brotcorne dans ce numéro.

17 Voir Dupriez et al. (2008).

L'AC aide à relever ce qui est de l'ordre des «ressources» publiques (offre proposée en termes de dispositifs), mais aussi ce qui a trait aux «facteurs de conversion» permettant ou non aux bénéficiaires de convertir/valoriser ces ressources dans le cadre d'un projet spécifique. Ces facteurs peuvent être individuels, sociaux ou environnementaux. Ils incluent les modalités de mise en œuvre des actions par les opérateurs, en particulier, le type de configuration dans laquelle ceux-ci s'inscrivent et fonctionnent. Lorsqu'ils sont appropriés, les facteurs de conversion traduisent les ressources en capacités, c'est-à-dire en un ensemble de nouvelles possibilités offertes aux individus. À leur tour, ces capacités pourront être mobilisées (liberté de choix) pour atteindre les « fonctionnements » auxquels les individus accordent de la valeur. Dans le cas de notre étude, ce schéma illustre les «capacités» (ensemble de possibilités) développées par les bénéficiaires. Ce cadre invite aussi à se pencher sur la «liberté de choix» réservée aux demandeurs d'emploi en vue d'activer leurs « capacités » pour atteindre des «fonctionnements» auxquels ils accordent de la valeur (dont peut faire partie l'engagement en formation).

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

Le second modèle mobilisé concerne les motifs et la dynamique d'engagement en formation. Ce modèle s'inspire de différentes recherches de Philippe Carré, qui opère une distinction entre d'une part, le « contenu de la motivation », c'est-à-dire les types de « motifs d'engagement » et d'autre part, le « processus », qui est la « dynamique d'engagement » (voir Carré, 1997, 1998, 1999, 2001).

En ce qui concerne le contenu de la motivation, l'auteur distingue dix motifs se distribuant sur un plan partagé par deux axes :

- l'axe « intrinsèque-extrinsèque » : des participants peuvent être motivés par le fait même d'être en formation, alors que d'autres y participent pour des motifs qui sont extérieurs à celle-ci ;
- l'axe « apprentissage-participation » : des participants peuvent être motivés soit par les contenus de formation soit par la présence en formation, indépendamment des dynamiques d'apprentissage.

La typologie qui se dégage du croisement de ces dimensions met en évidence certaines oppositions, notamment la motivation relevant du développement personnel versus la motivation relevant du développement professionnel, ou encore l'engagement d'initiative en formation versus l'engagement contraint.

Figure 3 – « Contenu » de la motivation : les motifs d'engagement en formation

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

Source : Carré (2001)

En ce qui concerne la dynamique d'engagement en formation, P. Carré (2001) distingue trois concepts dans ce processus : le « sentiment d'autodétermination », la « eLe sentiment d'autodétermination renvoie à l'impression qu'a le sujet d'être la cause de son comportement. La perception de compétence traduit la probabilité de réussite que la personne s'attribue. Le concept de projet est sous-tendu par trois éléments : sa valence, qui se rapporte à l'importance des motifs d'entrée en formation ; son instrumentalité, qui fait référence à l'utilité de la formation pour un projet plus large ; et sa temporalité.

Les motifs et la dynamique d'engagement en formation éclairent opportunément certaines composantes du modèle de l'AC, en l'occurrence les facteurs individuels, l'espace des « capacités » des individus et celui de la « liberté de choix ».

3.2. Les questions évaluatives

Ce cadrage théorique nous a permis de décliner notre question évaluative en sous-questions susceptibles de guider nos investigations de terrain. Les (principales) sous-questions relatives aux dispositifs évalués – les actions de sensibilisation des CEFO et les « essais-métiers » – se déclinent comme suit :

- Les dispositifs évalués induisent-ils de nouveaux motifs ou favorisent-ils la concrétisation d'un projet basé sur des motifs préexistants?
- Les dispositifs évalués permettent-ils de concilier contraintes financières de court terme du demandeur d'emploi et processus d'orientation de long terme (voire d'engagement en formation)?
- Les dispositifs évalués permettent-ils au demandeur d'emploi d'élargir l'ensemble de ses possibilités?
 - Les dispositifs évalués favorisent-ils l'émergence de projets de formation inscrits dans un projet professionnel plus large (instrumentalité)?
 - Les dispositifs évalués lèvent-ils des incertitudes dans le chef des demandeurs d'emploi quant à leur capacité de réussite d'une formation?

- Les dispositifs évalués permettent-ils au demandeur d'emploi de convertir ces possibilités en fonctionnements effectifs, en particulier son entrée en formation?
- Les dispositifs évalués favorisent-ils la liberté de choix et l'autonomie des demandeurs d'emploi ?

3.3. Le matériau

Pour répondre à ces questions, nous avons constitué un corpus composé de multiples sources: observations directes en séances collectives et lors de séquences plus libres, entretiens semi-directifs avec des acteurs politiques ou administratifs, avec des partenaires sociaux, avec des agents en charge de la mise en œuvre des dispositifs CEFO et « essais-métiers », ainsi qu'avec des demandeurs d'emploi appartenant aux groupes cibles, photos, artefacts et documents de types divers : textes de référence, outils pédagogiques, supports de communication, grilles d'évaluation, etc., et enfin, données administratives individuelles sur une cohorte de demandeurs d'emploi, indicateurs de suivi.

L'intégralité du matériau qualitatif brut récolté a fait l'objet d'un traitement systématique, impliquant tout d'abord une transcription sélective, puis un codage. L'intégration et la structuration du matériau a facilité le travail d'analyse de contenu en offrant aux chercheurs un accès direct aux éléments les plus pertinents pour répondre aux questions de recherche. La triangulation à partir des différentes sources et l'interprétation collective au sein de l'équipe de chercheurs ont présidé à cette étape de travail, visant à mettre en évidence les modèles d'attitude typiques. La démarche a abouti à des généralisations, certes prudentes, mais arrimées à un fondement empirique robuste.

4. PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Dans cette partie, nous apportons des éléments de réponse à la question de recherche : « Dans quelle mesure les actions des CEFO et les « essais-métiers » contribuent-ils au recrutement en formation qualifiante ? ». Ceux-ci résultent des études de cas relatives aux deux dispositifs en termes de motivation et de capacités (cf. 3. Étude de cas).

Nous avons privilégié une présentation des résultats par dispositif en développant tour à tour les enseignements relatifs aux actions mises en œuvre par les CEFO, ceux ayant trait aux « essais-métiers » et enfin ceux portant sur le système de formation en lui-même. Ce choix résulte, d'une part, des informations récoltées sur le terrain, qui ont mis l'accent sur l'importance du système de formation que nous envisageons donc comme un dispositif en soi, et d'autre part, sur la volonté d'une appropriation facilitée des résultats de notre étude par les décideurs et opérateurs de terrain. L'annexe 2 détaille les données chiffrées relatives à la collecte d'information.

4.1. Les actions de sensibilisation des CEFo

4.1.1. Concrétisation de diverses étapes pouvant mener au recrutement en formation

Nos études de cas relatives aux CEFo montrent que les conseillers assument leur mission d'information en étant attentifs à ne pas promouvoir les métiers mais à apporter un éclairage sur leurs réalités (cf. point 4.1.2.). Il apparaît que l'action des conseillers CEFo permet un élargissement de l'ensemble des possibilités du demandeur d'emploi par le biais d'une information pertinente qu'il peut s'approprier, quel que soit le stade atteint dans la construction de son projet professionnel. Envisageons ci-après quelques cas.

Le demandeur d'emploi n'a pas de projet professionnel robuste

En séances d'information collectives, certains demandeurs d'emploi, dont le parcours antérieur ou les aspirations premières sont éloignés des métiers présentés en séance, s'engagent dans une dynamique susceptible de conduire à la formation dans ces métiers. Par conséquent, ces séances peuvent déclencher un processus de motivation au sens de Carré, amorçant un projet professionnel chez des demandeurs d'emploi qui n'avaient jusque-là rien de précis à l'esprit.

L'action des CEFo peut également mener à la levée d'un certain nombre de barrières individuelles qui entravent l'élaboration d'un projet professionnel incluant de la formation. Suite à cette action, il arrive que les représentations du demandeur d'emploi quant à certains paramètres individuels évoluent. Plusieurs freins sont identifiés :

- L'incertitude de certains demandeurs d'emploi quant à leur capacité de réussite de la formation envisagée peut être levée par les conseillers qui, en renseignant sur les conditions à réunir, leur permettent d'ajuster leur jugement ;
- Sur la question du coût de la formation¹⁸, les conseillers, par les éléments informationnels qu'ils mettent en avant (remboursement des frais de transport et de garde d'enfants, soutien financier pour passer le permis de conduire, dispenses de recherche d'emploi et maintien des allocations pour certaines formations, etc.), semblent produire un éclaircissement utile pour les demandeurs d'emploi ;
- L'horizon temporel de court terme de certains demandeurs d'emploi entre en contradiction avec le temps de la formation, qui est vécu comme long. Face à cela, les conseillers tentent d'élargir ou de modifier l'horizon temporel des demandeurs d'emploi en les incitant à mener en parallèle la recherche d'emploi et le suivi d'une formation.

¹⁸ Cet élément est très régulièrement souligné dans la littérature : GEMELGO et al. (2013) a mis en évidence le fait que l'existence d'un financement peut non seulement orienter mais également déterminer le choix d'une formation ; NICAISE et al. (1995) a pointé le caractère secondaire, voire inenvisageable, de la formation pour des personnes en difficultés financières.

Le demandeur d'emploi pense avoir un projet professionnel robuste

Les conseillers déconstruisent les projets professionnels formulés par les demandeurs d'emploi afin d'en tester la robustesse. Pour ce faire, ils veillent à sensibiliser les demandeurs d'emploi quant à l'utilité d'inscrire leurs actions dans un véritable projet. Cela évite, d'une part, une déconnexion entre le projet de vie du demandeur d'emploi et son projet professionnel, et d'autre part, la construction d'un projet professionnel faisant l'impasse sur une formation pourtant nécessaire à l'exercice du métier envisagé.

Les conseillers peuvent ainsi, dans le cas de projets faiblement fondés, s'éloigner du projet initialement formulé par le demandeur d'emploi. Ces déconstructions mènent à un moindre recrutement en formation à court terme, mais ouvrent la voie à un projet professionnel plus valide.

Le demandeur d'emploi a un projet professionnel robuste, validé par un conseiller

Face à des demandeurs d'emploi ayant préalablement une idée de ce qu'ils souhaitent faire et qui sont la plupart du temps dans une logique de guichet, les conseillers fournissent une information que les intéressés peuvent intégrer à leur projet et qui est directement utilisable. Selon que ces demandeurs d'emploi sont ou non au stade de l'engagement en formation, ils adressent une demande spécifique au « guichet ».

Les conseillers, en délivrant les informations appropriées, par exemple, des informations sur le lieu de la formation, sur l'opérateur, sur les modalités d'inscription à une séance d'information collective du Forem ou à une démarche d'orientation, permettent de concrétiser des actions qui sont autant d'étapes du processus d'orientation.

4.1.2. Difficile appropriation individuelle d'informations délivrées en mode collectif

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

Dans le cadre du Plan Marshall 2.Vert, les actions de sensibilisation se déroulent lors d'un entretien individuel ou lors d'une séance d'information collective sur les métiers en demande. Or, la possibilité de s'appuyer sur les objectifs définis antérieurement par le demandeur d'emploi est davantage marquée lorsqu'il participe à un entretien individuel plutôt que lors d'une séance collective.

Quand il s'agit d'un entretien individuel, c'est dans l'écoute du demandeur d'emploi que le conseiller va pouvoir identifier les informations utiles à la personne. Le demandeur d'emploi est donc en général plus réceptif aux informations fournies par le conseiller que lors des séances collectives.

L'importance que les conseillers attribuent à l'écoute entre en opposition avec le peu de place qui lui est faite en mode collectif, et alimente leur malaise récurrent vis-à-vis des séances d'informations collectives.

À cette écoute moindre en séance collective s'ajoutent des problèmes de concordance entre le contenu de l'action des CEFo menée dans le cadre du Plan Marshall 2.Vert et son public. Ce hiatus est amplifié pour les demandeurs d'emploi qui ont fait l'objet d'une convocation¹⁹ dans le cadre de l'accompagnement individualisé.

De la perception des conseillers, il ressort que les publics les plus éloignés²⁰ de l'emploi ne peuvent pas recevoir l'attention nécessaire pour que les ressources informationnelles soient converties en capacités de poser des choix de valeur (aux yeux du demandeur d'emploi). Une pratique observée est le renvoi de ce public vers d'autres organismes, souvent des ASBL ou d'autres structures d'insertion. Diverses stratégies ont toutefois été mises en place afin d'améliorer la réceptivité des demandeurs d'emploi aux informations délivrées lors des séances collectives :

- Face au caractère embryonnaire, voire inexistant, du projet professionnel de nombreux demandeurs d'emploi, élargissement du champ des informations métiers à des familles de métiers plutôt qu'à un seul ;
- Possibilité offerte aux demandeurs d'emploi de choisir entre plusieurs séances relatives à un secteur ;
- Choix des familles de métiers en fonction de la disponibilité d'une offre de formation, de l'analyse du marché local et des demandes formulées dans l'espace en libre accès des CEFo.

4.2. Les «essais-métiers»

L'aspect pratique des «essais-métiers» répond au constat que « le travail d'orientation doit passer par l'expérimentation concrète »²¹. Ils ont pour objet d'offrir un processus complet d'orientation. Au terme de son passage en «essais-métiers», le demandeur d'emploi devrait être à même de valider ou invalider son projet professionnel. L'effet sur le recrutement en formation peut donc davantage s'appréhender comme une perspective de court terme.

¹⁹ Le principe des convocations en lui-même n'est pas remis en cause. Au-delà de la réalisation de l'objectif chiffré assigné par le Plan Marshall 2.Vert, les convocations sont indispensables pour atteindre certains demandeurs d'emploi qui n'auraient, sinon, pas eu l'occasion de recevoir l'information délivrée.

²⁰ Les conseillers évoquent des personnes ne sachant pas lire, pas écrire, dotées au mieux du diplôme du secondaire inférieur, *borderline*, etc.

²¹ L'INTERFEDE, *Dossier : quel sens pour l'orientation ?*, L'Essor, n°48, juin 2009, p.18.

4.2.1. L'orientation comme fondement du dispositif «essais-métiers»

Une des composantes de l'orientation est l'information (cf. point 1. Mesures de sensibilisation et d'orientation). Comme pour les CEFo, notre enquête de terrain montre que la tension entre « être à l'écoute » soit du demandeur d'emploi, soit du marché de l'emploi, est présente de manière transversale dans ce dispositif. Toutefois, cette tension est en l'occurrence moins vive en raison du choix des métiers couverts, qui est déjà très orienté vers les besoins du marché.

Les issues positives possibles des «essais-métiers» sont, soit l'émergence ou la confirmation d'un projet professionnel, soit l'abandon d'un projet peu valide.

Ainsi, les «essais-métiers» peuvent-ils « fermer des portes » en éprouvant la robustesse du projet professionnel. Les formateurs fournissent une information qui repose sur une double préoccupation : d'une part, insister sur les exigences, les (dures) conditions de travail et mettre régulièrement les bénéficiaires face aux tâches ingrates du métier et, d'autre part, faire partager leur passion du métier. Les «essais-métiers» conduisent les demandeurs d'emploi à prendre conscience de problèmes physiques ou de difficultés cognitives qu'ils pourraient rencontrer dans l'exercice de l'un ou l'autre métier et qui ne permettraient pas à la formation de jouer son rôle d'instrument dans un projet professionnel durable.

D'un autre côté, pour des demandeurs d'emploi en (re) construction de projet professionnel, les «essais-métiers» permettent de découvrir un ou des métier(s) qui les intéressent et qu'ils ne connaissent pas au départ. Ces demandeurs d'emploi s'inscrivent totalement dans la logique d'orientation et acceptent la succession d'«essais-métiers» afin de trouver éventuellement ce qui leur convient. Le cas échéant, un projet est validé et le demandeur d'emploi pourra entrer en formation dès qu'une place sera disponible.

Les «essais-métiers» aident à l'émergence ou au renforcement de motivations épistémiques, directement liées à l'accomplissement des tâches. Il s'agit d'un apport substantiel du dispositif. C'est en effet par la découverte et l'expérimentation que le demandeur d'emploi entrevoit ce qu'il aime (ou n'aime pas) et s'oriente (ou non) vers cela. C'est grâce à l'accomplissement de gestes professionnels bien définis que certains demandeurs d'emploi se rendent compte de la teneur du métier. Pour ceux-ci, les «essais-métiers» permettent donc d'ouvrir l'étendue des possibles projets professionnels.

Au-delà de l'envie d'exercer un métier (motif vocationnel), c'est aussi l'aptitude à l'exercer, le potentiel d'acquisition des compétences nécessaires et donc *in fine* la possibilité d'inscrire l'exercice de ce métier dans un projet de long terme, qui se voient tester par la session d'«essais-métiers».

Les «essais-métiers» comme dispositif d'orientation, et plus spécifiquement comme appui à une entrée en formation, sont soutenus par leurs caractéristiques propres :

- L'approche très pratique : la visite des ateliers et l'équipement présent sont particulièrement appréciés, ainsi que le processus d'apprentissage par essai-erreur ;
- L'intégration à un groupe : les bénéficiaires valorisent les contacts sociaux et l'ambiance qui règne pendant les «essais-métiers» ;
- Le recours à des opérateurs de formation au sein d'installations dédiées à la formation qualifiante permet sans doute d'associer mentalement cette action à une prémisses de formation, qui est davantage valorisée par certains demandeurs d'emploi. La perspective de prolonger l'expérience avec le même formateur en formation qualifiante (motivation socioaffective) semble jouer un rôle déterminant.

4.2.2. Les «essais-métiers» comme accès détourné à la formation

Outre leur apport escompté sur l'accès en formation, les «essais-métiers» ont des effets imprévus et mitigés sur la transition vers la formation.

Pour plusieurs demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé ou ayant des connaissances dans un des domaines visés par les «essais-métiers», ceux-ci jouent le rôle d'un sas. Ces demandeurs d'emploi terminent leurs «essais-métiers» confirmés dans leur choix et vont s'engager dans une formation dès qu'ils auront une place. Pour reprendre l'image du sas, cette confirmation est symbolisée par la fermeture de la porte d'entrée du sas et l'ouverture de la porte de sortie vers la formation. Dans cette configuration, l'Essai-métiers est mobilisé par le demandeur d'emploi sur le mode opératoire professionnel en lui donnant accès à la formation. Le contenu des «essais-métiers» n'amène pas systématiquement d'entrées additionnelles en formation, mais peut toutefois avoir renforcé la motivation du demandeur d'emploi.

Dans d'autres cas, les «essais-métiers» semblent détournés de leur objectif d'orientation et, pour le demandeur d'emploi, la fréquentation du dispositif permet d'avoir accès à des opportunités qui ne se seraient sans doute pas présentées à lui en dehors. Par exemple, pour faciliter l'entrée en formation de personnes ayant participé aux «essais-métiers», et ayant montré des dispositions à entreprendre -voire réussir- une formation, la date d'inscription prise en compte en vue de celle-ci est celle de leur inscription aux «essais-métiers». Ceci leur permet de gagner des places sur les listes d'attentes. De plus, c'est souvent dans l'interpersonnel que naissent les opportunités, grâce aux relations entre le demandeur d'emploi et le formateur et entre formateurs.

4.2.3. L'accroche d'un public jeune et masculin

Le public cible des «essais-métiers», ce sont les demandeurs d'emploi, en particulier ceux accompagnés par le Forem, et en

priorité les jeunes et les travailleurs licenciés²². Pour répondre aux besoins d'orientation, deux offres coexistent depuis le Plan Marshall 2.Vert : les «essais-métiers» et des modules d'orientation dispensés par des opérateurs externes²³ au Forem.

La comparaison des publics montre que ces deux offres drainent des publics distincts : les jeunes et les hommes sont proportionnellement plus nombreux à s'inscrire en «essais-métiers». Ainsi, 71% des bénéficiaires des «essais-métiers» ont moins de 25 ans, contre 41% dans les modules externes d'orientation, et 69% des bénéficiaires des «essais-métiers» sont des hommes, contre 37% dans les modules externes d'orientation²⁴.

4.3. Le système de formation

4.3.1. Entrave au recrutement liée au flou autour du calendrier des formations

Un facteur majeur bloquant la validation et la concrétisation du projet professionnel du demandeur d'emploi est l'incertitude temporelle entourant l'offre de formation : les inconnues paraissent grandes quant à l'échéance à laquelle on pourra passer un test ou entrer en formation. Cette incertitude temporelle réduit l'autonomie du demandeur d'emploi, le laissant souvent dans une position d'attente au lieu de devenir acteur.

Pour la majorité des demandeurs d'emploi qui ont un horizon temporel court (qui se concrétise fréquemment par la volonté de trouver urgemment un emploi), la rapidité de l'enchaînement des étapes prend souvent le pas sur le choix d'un métier qu'ils aiment. Vu le long délai potentiel avant l'entrée dans la formation choisie, certains demandeurs d'emploi peuvent revoir leur projet et s'inscrire dans une formation pour un autre métier. La probabilité de déboucher sur une insertion professionnelle semble alors moindre, car le souhait de se former dans le métier privilégié est toujours présent.

D'autres demandeurs d'emploi peuvent voir l'opportunité d'une formation espérée leur échapper, car ils ont, à ce moment-là, accepté un emploi de courte durée et/ou ne s'inscrivant pas dans leur projet professionnel, par crainte notamment de se voir signifier une sanction ou une exclusion des allocations de chômage dans le cas contraire. En ce sens, les politiques d'activation amenuisent l'ensemble des possibilités et contrecarrent l'effet positif des «essais-métiers» sur l'engagement en formation, car l'attente entre la sortie d'un dispositif et l'entrée dans un autre est parfois longue et peu sécurisée, en particulier sur le plan pécuniaire.

En fait, nombreuses sont les personnes qui transitent par diverses antichambres avant l'emploi. L'insécurité que génère chez elles l'enchaînement de ces séquences temporelles n'est pas sans rapport avec l'enjeu des ressources économiques.

²² Source : Plan Marshall 2.Vert.

²³ Que ce soient des agences de placement, des ASBL, la promotion sociale, etc.

²⁴ Source : FOREM, calcul : IWEPS.

4.3.2. Le caractère flexible des formations au service du recrutement en formation

Une vue sur l'offre de formation et sur ses spécificités en termes de flexibilité horaire et de modularité permet aux demandeurs d'emploi de cerner les dispositifs susceptibles de répondre à leurs besoins. Par exemple, les demandeurs d'emploi sont réceptifs aux formations courtes qui remplissent leurs attentes en termes de rapidité, et aux cours du soir qui leur permettraient d'exercer dans le même temps un emploi (transitoire). En ce sens, cette flexibilité et cette modularité permettent au demandeur d'emploi de concilier ses contraintes financières de court terme et son processus d'orientation de long terme.

4.3.3. La reconnaissance et la mobilité limitées des compétences comme frein à l'entrée en formation

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

De fait, certains auteurs (Nicaise et al., 1998) mettent en évidence le fait que l'absence de reconnaissance des qualifications déjà acquises constitue une entrave à l'entrée en formation. D'autres (Gemelgo et al., 2013) pointent que le manque de mobilité des compétences dans les systèmes de formation empêche de répondre à des besoins divers, comme reprendre une formation après un arrêt ou rejoindre une formation en cours de route en fonction de son niveau.

Fréquemment, la requête formulée au conseiller CEFO par le demandeur d'emploi inclut l'obtention d'un titre, et ne se limite pas au fait de prendre part à une formation pour acquérir des compétences professionnelles. L'obtention d'un titre renvoie au motif identitaire centré sur la reconnaissance de l'environnement et l'image sociale de soi, en dehors (ou à côté) de tout motif économique (Carré, 2001). Cette attente renseigne donc sur l'importance, pour une part des personnes en parcours d'insertion, d'accéder à une garantie officielle de reconnaissance des nouvelles aptitudes, vue comme un laissez-passer vers l'insertion à l'emploi. Or, une large part de l'offre de formation ne débouche pas (encore) sur l'obtention d'un certificat.

CONCLUSION

Nos éléments conclusifs s'articulent autour du modèle de causalité présenté dans la troisième section et dont nous avons testé la validité tout au long de cette recherche. Finalement, résiste-t-il à l'épreuve des faits ? Autrement dit, de quelle manière les actions de sensibilisation des CEFO et les «essais-métiers» répondent-ils au problème public identifié, à savoir une sous-alimentation de certaines filières de formation pourtant porteuses sur le marché du travail ?

D'emblée, nous questionnons ce problème de sous-alimentation de formations. Pour une portion restreinte de métiers en demande, ce phénomène est effectivement bien réel. A contrario, des observations de terrain ont montré que, pour plusieurs métiers, des files d'attente à l'entrée en formation existent. Celles-ci peuvent freiner la dynamique d'engagement en formation. Par conséquent, une objectivation à la fois des files d'attente et des sous-alimentations est nécessaire afin notamment que le demandeur d'emploi puisse construire un projet de formation/professionnel exempté de ces incertitudes temporelles.

Un deuxième élément du modèle est l'hypothèse d'intervention : les «essais-métiers» et les actions de sensibilisation des CEFO rendent-ils les demandeurs d'emploi plus réceptifs aux métiers en demande et clarifient-ils leur projet professionnel ? De nombreuses observations de terrain le confirment. Cependant, une attention renforcée devrait être accordée aux groupes cibles et à certaines modalités de mise en œuvre des dispositifs :

- Afin que les informations soient les plus appropriables possible par les groupes cibles, il faudrait encore les différencier davantage. Diverses stratégies ont déjà été mises en place, notamment, dans les CEFO, en termes d'élargissement de la latitude informationnelle offerte aux demandeurs d'emploi. Il s'agirait de les normaliser et de les compléter le cas échéant ;
- Au niveau de la mise en œuvre des «essais-métiers», les motivations réelles de l'entrée en «essais-métiers» devraient être précisément identifiées. En effet, les résultats ont montré que ce dispositif est parfois proposé à des demandeurs d'emploi qui se seraient de toute façon engagés en formation (fonction « sas » du dispositif). Dans ce cas-ci, la fonction d'orientation des «essais-métiers» n'est pas rencontrée.

L'hypothèse sur la cause questionne l'effet des dispositifs sur l'entrée en formation. À ce sujet, notons d'abord que les «essais-métiers» s'avèrent globalement efficaces sur l'entrée en formation : d'une part, le fait de les réaliser dans un environnement similaire à celui des centres de formation favorise l'entrée ultérieure en formation ; d'autre part, les aspects pratiques comme la fréquentation des ateliers et l'équipement présent sont particulièrement appréciés, ainsi que le processus d'apprentissage concret par essai-erreur.

Toutefois, au fil des différentes étapes des «essais-métiers», une sélection s'opère et ce sont les demandeurs d'emploi les plus aptes qui se voient activement soutenus vers une formation qualifiante. Si cette démarche est sans doute pertinente en regard des coûts importants des formations, puisqu'elle aboutit probablement à moins d'abandons lors de la formation, qu'en est-il pour la frange des demandeurs d'emploi la plus éloignée de l'emploi ? D'autres ressources, qu'elles soient disponibles au sein des «essais-métiers» ou dans d'autres dispositifs, permettent-elles d'éviter un fléchissement de leur dynamique d'engagement en formation ? La question reste posée.

Ensuite, le système de formation en tant que tel produit quant à lui des effets mitigés :

- Certains demandeurs d'emploi, vu le long délai potentiel avant l'entrée dans la formation choisie ou l'incertitude temporelle qui l'entoure, peuvent soit revoir leur projet et s'inscrire dans une formation pour un autre métier, soit accepter un emploi de courte durée ne s'inscrivant souvent pas dans leur projet initial ;
- L'offre de formation et ses spécificités en termes de flexibilité horaire et de modularité permettent aux demandeurs d'emploi de cerner les dispositifs les plus susceptibles de répondre à leurs besoins ;
- Une partie des demandeurs d'emploi sont réceptifs à des dispositifs tels que la validation des compétences, qui permet éventuellement d'éviter une formation, et à la reconnaissance des compétences acquises en formation. Or, une large part de l'offre de formation ne débouche pas (encore) sur l'obtention d'un certificat.

Comme nous le rappelons dans les paragraphes précédents, et comme nous avons pu le voir plus haut, les deux dispositifs dont l'action a été évaluée engendrent des effets positifs sur le recrutement en formation. Cependant, au-delà des recommandations déjà évoquées, une réflexion transversale sur les publics cibles nous semble indispensable. À la lecture de nos observations, la définition des publics cibles des différents dispositifs gagnerait à être précisée dans les textes. Ceci rendrait possible, d'une part, une meilleure adéquation entre les pratiques des opérateurs et les besoins des publics et, d'autre part, une meilleure visualisation de « l'offre d'action publique » en matière d'information et d'orientation. Cette visualisation de l'offre permettrait de plus au demandeur d'emploi d'être davantage autonome dans la construction de son projet professionnel.

Bibliographie

- Albarello L. (2011), « Choisir l'étude de cas comme méthode de recherche », Collection Méthodes en sciences humaines, Ed. de Boeck, 2011, 144 p.
- Carré Ph. (1997), « Motivation et engagement en formation », Education Permanente, n°136.
- Carré Ph. (1998), « Motifs et dynamiques d'engagement en formation. Synthèse d'une étude qualitative de validation auprès de 61 adultes en formation professionnelle continue », Education permanente n°136.
- Carré Ph. (1999), « Pourquoi nous formons-nous? », in Sciences Humaines, n° 92.
- Carré Ph. (2001), De la motivation à la formation, Paris, L'Harmattan.
- CRIS (ULg)-SONECOM (2009), Evaluation du Plan d'actions prioritaires Plan Marshall – Lot I : « Individus et compétences pour l'emploi », Rapport final.
- CRIS (ULg)-SONECOM (2013), Note de cadrage – Protocole méthodologique, Étude relative à « la formation qualifiante dans les métiers en demande » dans le cadre de l'évaluation du Plan Marshall 2.Vert
- Dejemeppe M. et Van der Linden B. (2013), « Le manque d'emploi en Wallonie : mythes et réalité », Regards économiques n°103, mars 2013.
- De Munck J. et Zimmermann B. (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, coll. *Raisons pratiques*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, 2008.
- Dupriez V., Oriane J.-F. et Verhoeven M. (2007), « Vers des politiques d'éducation « capacitanes » ? Une analyse critique de l'action publique en matière d'éducation », Formation Emploi, n°98, pp93-108.
- Dupriez V., Oriane J.-F. et Verhoeven M. (2008), *De l'école au marché du travail : l'égalité des chances en question*, Peter-Lang
- Fonder M. et Mosty M. (2014), « Evaluation du Plan Marshall 2.Vert. Evaluation thématique n°9 : Formation qualifiante dans les métiers en demande », IWEPS. http://www.iweps.be/sites/default/files/evaluation_thematique_formation_qualifiante.pdf
- FOREM (2009), Vade-mecum des «essais-métiers», *mimeo*.
- FOREM (2015), Rapports sur les fonctions critiques (diverses années de 1999 à 2015), disponibles sur le site <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/analyses-et-actualites/marche-de-l-emploi-wallon-analyses/fonctions-critiques.html>

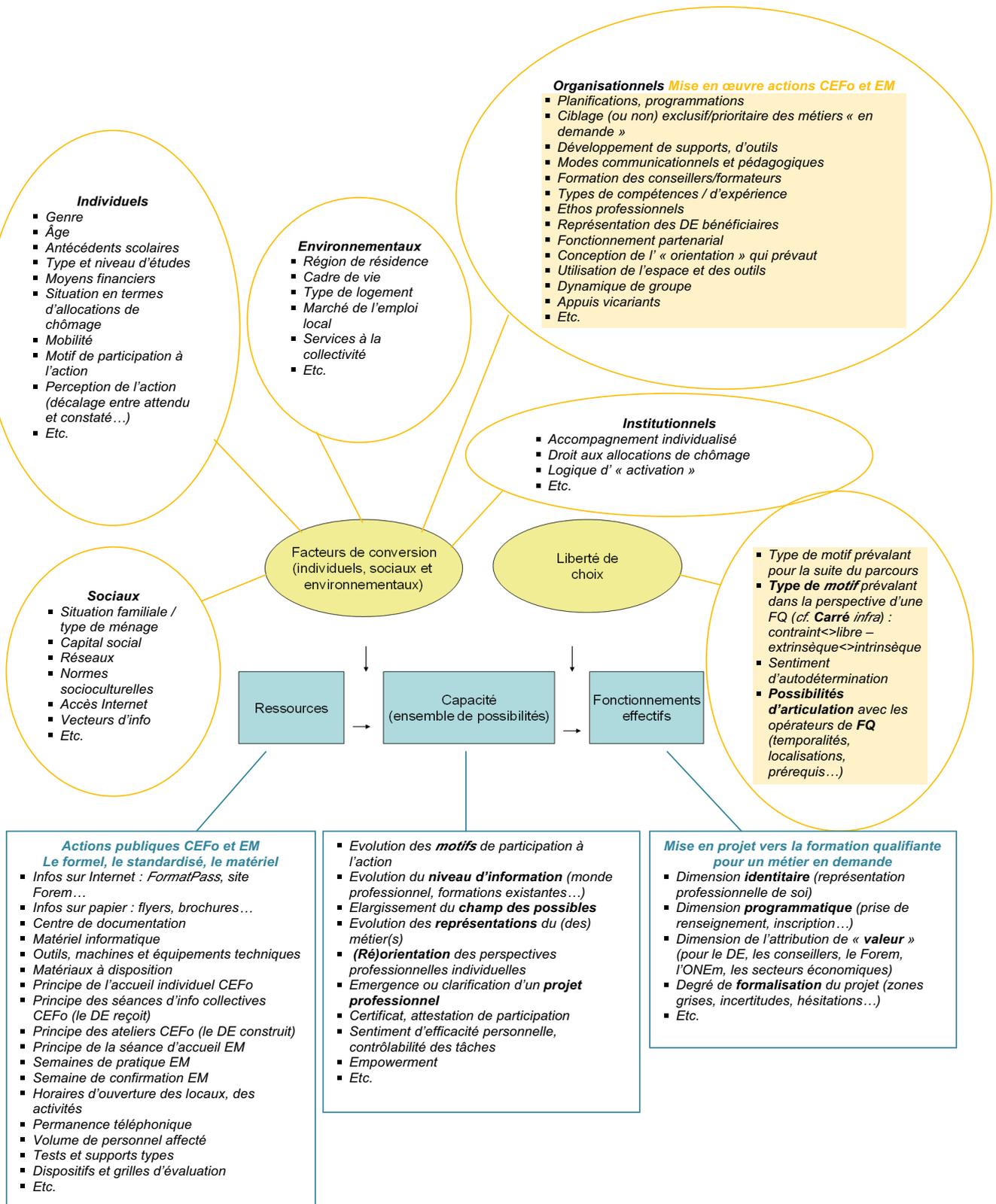
www.iweps.be

- Gemelgo P., Karvar A., Vincent B. et Breger A. (2013), « Evaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (Modernisation de l'Action Publique) », France : Inspection Générale des Affaires Sociales (France), La Documentation française.
- Gouvernement wallon (2009), « Viser l'Excellence – Plan Marshall 2.Vert », décembre 2009.
- Knoepfel P., Larrue C., Varone F. et Hill M. (2011), « Public Policy Analysis », Policy Press - University of Bristol, 327 p.
- Mansour J.M., Plasman A., Plasman R. (2006), « Objectivation des pénuries sur le marché de l'emploi », Rapport final de recherche commanditée par la Région Wallonne.
- MANPOWER (2015), Enquête sur les pénuries de talents (années 2006 à 2012).
- Nicaise, I. et al. (1995), « Groupes faibles face au marché du travail : point de mire du Fonds Social Européen. Evaluation finale du Cadre communautaire d'appui belge (1990-1992) relatif aux objectifs 3 et 4 », Leuven, HIVA.
- Nicaise I. et Bollens J. (1998), « Training and employment opportunities for disadvantaged groups », in TESSARING M. (ed.), Vocational education and training – the European research field. Background report, Luxembourg, Office for official publications of the European Communities, 1998, vol. II, pp.121-153.
- Sen, A. (1990), « Justice: Means versus Freedoms: Achievements and Limitations of the Market Mechanism in Promoting Individual Freedoms », Oxford Economic Papers, 45(4), pp519-541.
- Sen, A. (2000), « Repenser l'inégalité », Paris : Seuil.
- Sen, A. (2000), « Travail et droits », Revue internationale du travail, vol. 139, n°2, pp129-139.
- Sen, A. (2005), « Rationalité et liberté en économie », Paris : Odile Jacob.
- Van Haeperen B. (2001), « Pénuries de main-d'œuvre et autres tensions sur le marché du travail : quelques balises théoriques », Service des études et de la statistique, Ministère de la Région wallonne, Secrétariat général, Division de la fonction publique.
- Van Haeperen B.(2015), « Métiers en pénurie et adéquation formation-emploi. Regard sur la situation en Wallonie », in Touzri, A. (dir) Emploi et formation, quelles articulations ?, Editions de l'Université Ouverte.
- Yin R.K. (2009), « Case Study Research : Design and Methods », Fourth Edition, Applied social research methods series, Vol. 5, Sage Publications, 2009, 219 p.

www.iweeps.be

ANNEXES

Annexe 1 : Canevas général de collecte et de traitement des données



Source : CRIS (ULg)-SONECOM (2013)

Annexe 2 : Données chiffrées relatives à la collecte d'information

| | CEFo (2 cas) | «essais-métiers» (3 cas) | Total |
|---|--------------|--------------------------|-------|
| Présences terrain (avec séquences d'observation) | 12 | 25 | 37 |
| Heures terrain | 80 | 116 | 254 |
| Interviews individuelles | 21 | 42 | 63 |
| Interviews collectives | 4 | 6 | 10 |
| Documents divers consultés | 11 | 16 | 27 |

Source : CRIS (ULg)-SONECOM (2013)