

QUAND L'HORIZON DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE LIBREMENT CONSENTIE SE RÉDUIT ENCORE UN PEU

Par Anne-Sophie Fontaine et François Debatty

1963. Pierre Bourdieu produit une étude sociologique au départ de données d'enquête statistiques relatives aux travailleurs¹ en Algérie. Outre l'époque (soixante-trois ans plus tôt à compter de la publication de la présente analyse) et le pays (dont les réalités peuvent sembler bien éloignées de celles de la Belgique francophone en 2026 et de son marché de l'emploi), notons que Bourdieu mène de surcroît son enquête ethnographique dans un contexte colonial. Malgré cette distance, ses propos nous font écho dès le début de son étude :

Pour tous ceux qui ne possèdent aucune qualification, la grande majorité [des travailleurs algériens], la liberté de choisir la profession est réduite à néant².

Il relève ainsi la réalité de ces travailleurs algériens peu qualifiés, disponibles pour tous les emplois parce qu'ils ne sont réellement préparés à aucun. L'existence professionnelle de ces travailleurs se réalise sous le signe de l'arbitraire. Cet arbitraire qui fait de l'un, un chômeur, de l'autre, un travailleur. Alors que, pour les métiers plus valorisés ou qualifiés, le travailleur est conduit vers l'emploi par sa formation ou par choix, le travailleur peu ou pas qualifié, lui, ne choisit pas son travail. C'est le travail, le patron ou le hasard qui le choisit.

Le degré de liberté dans le choix de l'emploi croît (de manière très significative) à mesure que s'élève le niveau d'instruction³.

Cette étude de 1963 met alors en évidence **la concurrence sans règle et sans frein** à laquelle les travailleurs en quête d'un emploi sont soumis. En effet, en « l'absence d'une organisation rationnelle du placement et faute d'un contrôle des procédés de recrutement »⁴, certains employeurs peuvent exploiter ou laisser exploiter les travailleurs dépourvus de spécialité et prêts à passer par toutes les conditions pour échapper au chômage.

1 Nous emploierons dans cette partie de l'analyse le terme générique de « travailleurs », Bourdieu ne distinguant pas dans son enquête la situation des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi.

2 P. Bourdieu, A. Darbel, J.-P. Rivet, C. Seibel, *Travail et travailleurs en Algérie*, Mouton & Co, 1963, p. 269.

3 Idem, p. 271.

4 Idem, p. 273.

Relire quelques passages de cette enquête soixante-trois ans plus tard nous semble apporter un éclairage sur la réforme du chômage qui vient d'entrer en vigueur, sur les conditions actuelles du marché du travail et sur l'orientation vers les filières en pénurie.

CONTEXTUALISATION CHIFFRÉE

Selon l'Iweps⁵, pour l'année 2024, le taux d'emplois vacants « rapporté au total des emplois salariés occupés et vacants » est de 3,6 % en Wallonie (38.158 postes vacants en chiffre absolu), contre 3,7% à Bruxelles et 4,7% en Flandre. Ce taux est donc plus faible en Wallonie, suivie de près par Bruxelles alors que la Flandre compte la plus grosse proportion de postes vacants. Les chiffres publiés par Stabel⁶ concernant le dernier trimestre 2025 confirment cet écart entre les trois régions du pays mais révèlent également une diminution généralisée de ce taux de vacance. Fin 2025, les taux de vacance étaient les suivants : 4,31% en Région flamande, 3,31% en Région de Bruxelles-Capitale et 3,06% en Région wallonne. Ce taux reste nettement supérieur pour les postes d'intérim que pour les postes fixes. En chiffres absolus et à l'échelle de la Belgique, au troisième trimestre 2025, les entreprises offrent 159.613 emplois vacants contre 163.562 au second trimestre 2025 (Statbel, 2025). 66,80% de ces postes se trouvent en Flandre, 12,82% à Bruxelles et 20,38% en Wallonie. Les plus grands nombres de postes vacants se trouvent dans les secteurs non-marchand (38.731 postes), des sciences et des services (32.367 postes), du commerce (24.050 postes), de l'industrie (19.980 postes), de la construction (14.692 postes) ainsi que des transports et de l'entreposage (10.184 postes). Fin 2025, le taux de vacance demeure particulièrement élevé dans les secteurs des sciences et des services ainsi que dans celui de la construction.

Dès lors, sans surprise, se retrouvent dans la liste des filières en pénurie établie pour la Wallonie⁷ des métiers spécifiques à ces différents secteurs : menuisier·ière, couvreur·euse, carreleur·euse, maçon·ne, poseur·euse de conduites d'eaux, soudeur·euse, tôlier·ière industriel·le, électromécanicien·ne de maintenance industrielle, conducteur·trice de machine de fabrication de produits textiles, conducteur·trice de poids-lourd, assistant·e social·e, aide soignant·e, enseignant·e, etc.

Peut-on alors postuler qu'il serait efficace de combiner politiques d'activation et orientation vers les filières en pénurie ? Bon nombre d'analystes et d'économistes ont démontré que la rencontre entre les emplois vacants et le travail que des demandeurs et demandeuses d'emploi jusqu'alors inoccupé·e·s peuvent offrir est loin d'être évidente.

En effet, en Wallonie, le taux de chômage dit « administratif » (personnes demandeuses d'emploi inoccupées inscrites) repart à la hausse depuis 2022 et s'élève à 14,3% en 2024 (Iweps, 2025⁸). Précisons que le taux de chômage fluctue non seulement au gré des mouvements conjoncturels

5 Iweps, « Les emplois vacants en Wallonie », sur base des chiffres jusqu'au 01/12/2025, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/emplois-vacants-wallonie/>

6 Statbel, « Baisse du nombre d'emplois salariés vacants », publication du 11/12/2025, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/baisse-du-nombre-demplois-salaries-vacants-2>

7 Emploi Wallonie, « Liste des métiers en pénurie », valable du 01/10/2025 au 30/09/2026, <https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etranagers/permis-de-travail/liste-des-metiers-en-penurie.html>

8 Iweps, « Evolution du chômage administratif », sur base des chiffres jusqu'au 01/12/2025, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/evolution-chomage-administratif/>

mais également selon les variations de la population en âge de travailler ainsi que les évolutions et réformes réglementaires. En 2024, en Wallonie, 235.011 personnes demandeuses d'emploi inoccupées étaient inscrites au Forem ou à l'ADG⁹. Parmi lesquelles 36% l'étaient depuis moins d'un an, 18% depuis une durée comprise entre un et deux ans et 46% depuis plus de deux ans. Les chiffres de septembre 2025 communiqués par le Forem¹⁰ confirment la hausse de ce chiffre à 269.445 - Communauté germanophone comprise. Dorénavant, ces personnes sont désignées par les termes « chercheurs et chercheuses d'emploi », pour bien marquer leur responsabilité à s'activer.

Malgré toutes les limites et imprécisions que peuvent présenter de telles statistiques, un rapide coup d'œil suffit à se rendre compte qu'en Wallonie, le nombre de demandeur·euse·s d'emploi inoccupé·e·s est largement supérieur au nombre de postes vacants. Les emplois disponibles ne trouvent en outre pas toutes les spécificités, l'expertise et les compétences attendues parmi la main-d'œuvre disponible dans un périmètre géographique relativement proche. C'est le phénomène du fameux « mouton à cinq pattes » souvent recherché par les employeurs. Inversement, les travailleur·euse·s sans emploi ne sont peut-être pas non plus prêt à consentir aux conditions de travail proposées par certains secteurs qui présentent des postes vacants.

L'ÉPINEUSE QUESTION DES MÉTIERS EN PÉNURIE

Une étude menée par l'Iweps et dont les résultats ont été rendus publics en novembre 2025 se penche plus spécifiquement sur la question des métiers en pénurie. Cette étude cherche à comparer l'insertion dans le marché de l'emploi des personnes ayant suivi un cursus de formation secondaire qualifiante devant déboucher sur un emploi dans une filière en pénurie avec celle de diplômées d'autres filières de l'enseignement secondaire supérieur technique et professionnel.

Les résultats de cette étude sont interpellants. Ils montrent que les personnes s'étant formées dans des filières en pénurie n'accèdent pas plus rapidement, ni de manière plus stable et durable à l'emploi. Le rapport de l'Iweps indique :

Le délai moyen d'insertion demeure d'environ un an et les premiers emplois sont souvent caractérisés par la précarité : intérim, temps partiel et bas salaires. Les écarts de genre se révèlent marqués : les femmes diplômées de formations aux métiers en tension connaissent une insertion plus lente, davantage de discontinuité et une qualité d'emploi inférieure à celles des hommes. Cinq ans après leur sortie, seul un tiers des diplômés semble encore travailler dans le secteur correspondant à sa formation initiale.¹¹

⁹ Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, équivalent du Forem pour la Communauté germanophone.

¹⁰ Forem, « Chiffres de la demande d'emploi en Wallonie - Septembre 2025 », publication du 15/10/2025, <https://www.leforem.be/a-propos/espace-presse/communiqués-presse/situation-demande-emploi-wallonie-septembre-2025.html>

¹¹ Iweps, « Métiers en pénurie : s'il suffisait de former ! », Décryptage n°8, novembre 2025 - https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2025/11/D08_final.pdf, p. 1.

Ainsi, des personnes ayant été au terme d'un cursus de formation devant mener à des métiers en pénurie ne se trouveraient pas mieux insérées sur le marché de l'emploi que les sortantes des autres filières. Cette formation secondaire qualifiante orientant vers des métiers en pénurie pourrait pourtant être lue comme une opportunité, voire un effort d'amélioration de son *employabilité*. Les résultats de cette enquête appellent dès lors à questionner la qualité de l'emploi proposé. Là encore, il apparaît que le temps partiel est plus important pour les personnes sortantes de filières qualifiantes « métiers en pénurie », en particulier chez les femmes (qui sont déjà beaucoup plus exposées au travail à temps partiel que les hommes, toutes filières confondues). Les différences de salaire elles aussi déjà très significatives entre hommes et femmes sortant de l'enseignement secondaire qualifiant le sont encore plus chez les sortant·e·s des formations « métiers en pénurie ». Les femmes seraient dès lors particulièrement vulnérabilisées lorsqu'elles s'engagent dans de telles filières, ce qui revient à questionner la pertinence de tous ces dispositifs censés les inciter à s'orienter vers ces métiers.

L'attractivité de métiers déclarés en pénurie, critiques ou en tension pendant les dix années sur lesquelles porte l'étude ne semble donc pas s'être améliorée. La proportion d'intérim parmi les offres d'emploi requérant ce type de diplôme reste particulièrement importante alors que les contrats à durée indéterminée sont peu nombreux, ce qui témoigne d'un degré préoccupant de précarité de l'emploi. En parallèle des politiques et dispositifs visant à améliorer l'*employabilité* des personnes, il y aurait lieu de se préoccuper, notamment politiquement, de l'amélioration de l'*employeurabilité*¹² soit la capacité des employeurs à attirer et à conserver de la main-d'œuvre. Les réformes en cours ne semblent néanmoins pas s'inscrire dans cette perspective. Les dispositifs d'accompagnement des personnes en demande d'emploi les incitant voire les contraignant à s'orienter vers des métiers en pénurie participeraient donc à aiguiller vers des emplois précaires celles et ceux qui, pour bon nombre, ont déjà connu une succession de choix « par défaut », et à réduire encore un peu plus leur degré de liberté dans le choix d'une activité professionnelle.

L'ADHÉSION FORCÉE À UN EMPLOI

La concurrence sans règle et sans frein dont il était question entre travailleurs peu qualifiés dans l'Algérie du début des années 1960 trouve un écho particulier dans le contexte actuel du marché du travail et de l'insertion socioprofessionnelle en Belgique francophone, contexte marqué par de multiples réformes. L'encouragement du travail étudiant et des flexi-jobs, l'insuffisance des emplois vacants au regard du nombre de demandeur·euse·s d'emploi ou encore les phénomènes structurels de mis-match¹³ rendant difficile la rencontre entre l'offre et la demande de travail risquent d'accroître le phénomène de concurrence et d'ostracisation des demandeur·euse·s d'emploi faiblement qualifié·e·s. Cette réserve de main-d'œuvre encore plus durement menacée

12 Autour du concept d'employeurabilité, nous référons aux auteurs suivants cités dans la revue *Décryptage* de l'Iweps, « Métiers en pénurie : s'il suffisait de former ! », *Décryptage* n°8, 11/2025 - https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2025/11/D08_final.pdf :

- L. Duclos, «An entrepreneur does not an employer make», Folio n°48, Institut de la protection sociale européenne, Paris 2007;
- L. Duclos, et J.-Y. Kerbourc'h, «Organisation du marché du travail et flexicurité à la française», *Rapport au Conseil d'Orientation pour l'Emploi*, Centre d'Analyse Stratégique, Paris, novembre 2006;
- F. Faure, «Enrichissement de la notion d'employeurabilité dans un contexte d'insertion professionnelle» *Communication au 34e congrès de l'AGRH: GRH: défis, territoires et acteurs*, Ajaccio, 25-27 octobre 2024.

13 Mis-match en anglais signifie inadéquation, décalage, discordance, mauvais agencement. En Macro-économie, il réfère à l'absence d'une rencontre entre l'offre et la demande, nous l'utilisons ici selon cette définition de la revue *Le Soir* : « Ce terme désigne l'écart entre les emplois proposés et le profil des chômeurs. » <https://www.lesoir.be/233372/article/2019-06-27>.

par la précarisation depuis l'entrée en vigueur de la réforme du chômage se trouverait laissée à la merci d'un marché de l'emploi qui va encore franchir un cap dans la libéralisation notamment avec la suppression de l'interdiction du travail de nuit.

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle en Wallonie s'apprête à vivre une grande réforme. La direction qui semble être prise est celle de l'orientation vers les filières dites en pénurie ou critiques ainsi que du subventionnement des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle selon leur capacité à (re)mettre rapidement à l'emploi. Il apparaît évident que sans travailler simultanément l'attractivité de ces emplois et la capacité des employeurs à engager et à poursuivre la formation (débutée avec les dispositifs d'insertion) de personnes parfois particulièrement éloignées de l'emploi, cette insertion rapide dans le marché du travail restera décevante. Les dispositifs d'insertion vont en outre eux-mêmes devoir faire le jeu de l'orientation plus ou moins contrainte vers des filières en pénurie, donc souvent peu valorisées et offrant des conditions d'emploi précaires, alors qu'ils s'inscrivaient jusqu'à présent dans une optique d'émancipation individuelle et collective et d'ouverture de l'horizon social et professionnel de leurs stagiaires. Ils risquent de devenir un rouage dans le processus d'aliénation¹⁴ et d'exploitation de travailleur·euse·s peu qualifié·e·s.

Ces quelques éléments de réflexion constituent une analyse introductive d'une série de travaux relatifs à l'insertion socioprofessionnelle que nous proposerons au cours de l'année 2026. Nous repartirons notamment des propos d'ancien·ne·s stagiaires de la formation à et par l'audiovisuel proposée par RTA. Ces stagiaires ont accepté de témoigner de la manière dont ces quelques mois de formation à RTA sont venus s'intégrer dans leur parcours. Différents questionnements guideront ces travaux. Comment soutenir, à la lumière des observations chiffrées et de la participation des stagiaires en formation à RTA, les droits du sujet et des associations face aux politiques actuelles d'insertion socioprofessionnelle ? Comment résister aux logiques aliénantes censées réduire la pénurie (qui s'avèrent dans les faits peu fonctionnelles) et promouvoir des logiques alternatives qui essaient de garder au centre non pas la pénurie ou le secteur déficitaire, mais les personnes en formation, leurs aspirations, leurs possibilités d'émancipation ?

¹⁴ Le concept d'aliénation est « importé en sociologie par Karl Marx pour caractériser la condition des travailleurs en régime capitaliste, séparés du produit de leur travail et privés de la maîtrise de son organisation. Il désigne par extension l'ensemble des situations de déposssession de l'individu au profit d'entités extérieures et de perte de maîtrise des finalités de son activité. De ce fait, l'aliénation aboutit à priver l'homme de son humanité même, en l'assimilant à un rouage interchangeable et privé du contrôle de lui-même », P. Coulangeon, « Aliénation » In S. Paugam (dir.), *Les 100 mots de la sociologie*, Presses Universitaires de France, 2024, p. 43.



Pour citer cette analyse

A.-S. Fontaine et F. Debatty , « Quand l’horizon de l’activité professionnelle librement consentie se réduit encore un peu », *Intermag.be*, RTA asbl, mars 2026, www.intermag.be/791.

Références

OUVRAGES

- P. Bourdieu, A. Darbel, J.-P. Rivet, C. Seibel, Travail et travailleurs en Algérie, Mouton & Co, 1963.
- P. Coulangeon, « Aliénation » In S. Paugam (dir.), Les 100 mots de la sociologie, PUF, 2024, p. 43 (<https://journals.openedition.org/sociologie/2361>).

ARTICLES

- Emploi Wallonie, « Liste des métiers en pénurie », valable du 01/10/2025 au 30/09/2026, <https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangeurs/permis-de-travail/liste-des-metiers-en-penurie.html>
- Forem, « Chiffres de la demande d’emploi en Wallonie - Septembre 2025 », publication du 15/10/2025, <https://www.leforem.be/a-propos/espace-presse/communiqués-presse/situation-demande-emploi-wallonie-septembre-2025.html>
- Iweps, « Evolution du chômage administratif », sur base des chiffres jusqu’au 01/12/2025, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/evolution-chomage-administratif/>
- Iweps, « Les emplois vacants en Wallonie », sur base des chiffres jusqu’au 01/12/2025, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/emplois-vacants-wallonie/>
- Iweps, « Métiers en pénurie : s’il suffisait de former ! », Décryptage n°8, novembre 2025 - https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2025/11/D08_final.pdf
- Statbel, « Baisse du nombre d’emplois salariés vacants », publication du 11/12/2025, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/baisse-du-nombre-demplois-salaries-vacants-2>
https://www.mi-is.be/sites/default/files/documents/second_plan_lutte_contre_la_pauvrete.pdf