

ANALYSE

DES FONCTIONS CRITIQUES EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

2019





Novembre 2020

Version originale française

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	6
Cadrage méthodologique	8
2.1. Fonctions critiques en Région bruxelloise	8
2.2. Fonctions critiques émergentes et structurelles en Région bruxelloise	10
2.3. Établissement du lien avec l'offre de formation professionnelle	10
2.4. Indicateurs de transition	12
2.4.1. Taux de sortie vers l'emploi	12
2.4.2. Délai d'entrée en emploi	13
Comment appréhender l'analyse des fonctions critiques en Région bruxelloise ?	14
3.1. Comprendre les limites de la méthodologie de sélection des fonctions critiques	14
3.2. Comprendre les phénomènes d'inadéquation et la relation formation-emploi	15
3.3. Appréhender les résultats de l'analyse des fonctions critiques	16
Analyse des fonctions critiques observées en 2019 en Région bruxelloise	17
4.1. Analyse du caractère critique des fonctions	25
4.2. Analyse de la récurrence des fonctions critiques	26
4.3. Analyse du lien avec l'offre de formation	28
Analyse des taux de sortie vers l'emploi des formations en lien avec des fonctions critiques	32
5.1. Analyse globale	32
5.2. Analyse selon le genre	34
5.3. Analyse selon les classes d'âge	36
5.4. Analyses selon le niveau de qualification	37
Fonctions critiques en 2019 et facteurs explicatifs	40
6.1. Fonctions administratives	41
6.1.1. Employés administratifs, d'accueil et de la communication	41
6.1.2. Employés transactions financières et assurances	42
6.1.3. Économistes	42
6.1.4. Comptables et fiscalistes	42

6.1.5.	Juristes	43
6.1.6.	Secrétaires	44
6.2.	Fonctions commerciales	45
6.2.1.	Représentants	45
6.2.2.	Vendeurs	46
6.3.	Fonctions d'encadrement	48
6.3.1.	Directeurs et personnel cadre achats, approvisionnement et logistique	48
6.3.2.	Directeurs et personnel cadre vente et marketing	48
6.3.3.	Directeurs et personnel cadre administratifs et financiers	49
6.3.4.	Directeurs et personnel cadre des affaires du personnel	49
6.3.5.	Coordinateurs, gestionnaires et organisateurs d'entreprise	50
6.3.6.	Traducteurs	50
6.4.	Ingénieurs	51
6.5.	Métiers d'artisan	53
6.5.1.	Bouchers	53
6.5.2.	Boulangers et pâtisseries	53
6.5.3.	Coiffeurs et spécialistes en soins de beauté	54
6.6.	Métiers de la construction et de l'industrie	55
6.6.1.	Plombier, installateur sanitaires et tuyauteurs	55
6.6.2.	Électriciens et électriciens réparateurs	55
6.6.3.	Travailleurs dans l'industrie chimique	56
6.7.	Métiers de l'Horeca	58
6.7.1.	Gérants de restaurant	58
6.7.2.	Cuisiniers	59
6.7.3.	Personnel de salle	59
6.8.	Métiers de l'informatique	61
6.8.1.	Informaticiens	61
6.9.	Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes	63
6.9.1.	Médecins	63
6.9.2.	Dentistes	64
6.9.3.	Pharmaciens	64

6.9.4.	Spécialistes et techniciens paramédicaux	65
6.9.5.	Infirmiers et hospitaliers	65
6.9.6.	Puériculteurs	67
6.9.7.	Éducateurs	67
6.10.	Métiers du transport et de la logistique	68
6.10.1.	Conducteurs de véhicules	68
6.11.	Métiers techniques	70
6.11.1.	Architectes	70
6.11.2.	Dessinateurs	70
6.11.3.	Techniciens des sciences physiques et des sciences appliquées	71
6.11.4.	Mécaniciens réparateurs	72
6.11.5.	Électromécaniciens	72
6.11.6.	Couvreurs	73
6.11.7.	Tôliers	73
6.12.	Personnel enseignant	74
6.12.1.	Formateur-instructeur en langues	74
6.12.2.	Instituteurs de l'enseignement fondamental (enseignement maternel et primaire)	74
6.12.3.	Professeurs de l'enseignement secondaire	76
	Analyse de la réserve de main-d'œuvre	77
7.1.	Dynamique de main-d'œuvre	77
7.2.	Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre	86
7.2.1.	Sexe	86
7.2.2.	Âge	87
7.2.3.	Niveau d'études	88
	Conclusion	92
8.1.	Que retenir de l'analyse des fonctions critiques en 2019 ?	92
8.2.	Les fonctions critiques au regard de l'évolution du marché de l'emploi	92
8.3.	La formation professionnelle comme réponse à la problématique des fonctions critiques	97
8.4.	Perspectives pour enrichir l'analyse	100

INTRODUCTION

À Bruxelles, le marché du travail connaît une situation paradoxale en cumulant un taux de chômage élevé, certes à la baisse ces dernières années, et des difficultés à recruter, dont certaines sont structurelles. La question des tensions sur le marché du travail et celle de l'adéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et les besoins du marché de l'emploi occupent une place centrale dans le débat public.

De longue date, view.brussels objective les tensions sur le marché de l'emploi bruxellois en analysant chaque année les fonctions critiques en Région bruxelloise. Cette information est utile à Bruxelles Formation pour développer ou adapter ses produits de formation, et par là pallier aux tensions et mettre à l'emploi les Bruxellois. À cette fin, son Service Études et Statistiques met en relation les fonctions identifiées avec l'offre régie par Bruxelles Formation.

Dans le cadre de l'analyse des transitions emploi-formation-emploi, view.brussels et Bruxelles Formation poursuivent un double objectif : d'une part, améliorer la cohérence, le croisement et l'analyse des statistiques relatives à l'emploi et à la formation et, d'autre part, développer un outil pérenne d'évaluation, de suivi et d'analyse des transitions sur la base d'indicateurs communément définis.

« La question des tensions sur le marché du travail et celle de l'adéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et les besoins du marché de l'emploi occupent une place centrale dans le débat public »

L'atteinte de cet objectif repose sur une collaboration renforcée entre les deux organismes. C'est l'objet de ce rapport qui est désormais réalisé conjointement. À ce titre, il intègre l'analyse de la couverture des fonctions critiques par l'offre de formation¹ ainsi que l'approche de l'insertion professionnelle

des sortants de formations en lien avec les fonctions critiques². Il aborde également les notions de fonctions critiques structurelles et émergentes, introduites l'année précédente, en vue de renforcer la

1 Celle-ci était précédemment développée dans le cadre de l'analyse des fonctions significativement critiques disponible sur le site www.bruxellesformation.be.

2 L'étude traitant pour la première fois de « L'insertion professionnelle des sortants de formation en lien avec des fonctions critiques » a été publiée en janvier 2019 et est disponible sur le site <https://www.actiris.brussels> ainsi que sur le site www.bruxellesformation.be.



pertinence des observations, notamment en matière de suivi et afin d'en assurer une meilleure compréhension. Enfin, dans la continuité des précédentes éditions sur les fonctions critiques³, il détaille les facteurs à l'origine des difficultés de recrutement et fournit sur ce point un éclairage qualitatif. En suivi des recommandations qui avaient été émises l'année dernière, le présent rapport est enrichi d'un focus sur les caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre inscrite chez Actiris en lien avec les fonctions critiques.

Enfin, les résultats présentés sont ceux de 2019 et sont donc antérieurs à la crise sanitaire débutée au printemps 2020.

Il faut avoir conscience de l'impact évident qu'aura cette crise à court et à moyen termes sur l'ensemble de l'économie, et en particulier sur l'offre et la demande de travail ainsi que sur la manière dont elles s'articulent. Elle impactera de plus de manière différenciée les secteurs.

3 Celles-ci sont disponibles sur le site <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/rechercher-une-analyse/>



CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE

2.1. Fonctions critiques en Région bruxelloise

Chaque année, view.brussels, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation d'Actiris, établit un inventaire des fonctions critiques en Région bruxelloise sur la base des offres d'emploi reçues chez Actiris.

Cet inventaire est réalisé en deux étapes complémentaires, à savoir une analyse statistique complétée ensuite par une consultation d'acteurs de terrain, internes ou externes à Actiris.

Une fonction sera qualifiée de critique si elle satisfait simultanément les **trois critères quantitatifs** suivants :

- 1** un nombre **minimum de 20 offres d'emploi**⁴ reçues pour cette profession au cours de l'année ;
- 2** un **taux de satisfaction**⁵ des offres d'emploi pour la profession inférieur au taux de satisfaction calculé pour l'ensemble des professions ;
- 3** une **durée médiane** nécessaire pour clôturer les offres relatives à cette profession⁶ plus longue que la durée médiane d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

La liste des fonctions critiques qui ressortent de l'analyse statistique est ensuite présentée aux acteurs de terrain.

Premièrement, la liste est soumise pour consultation interne aux conseillers de la Direction Employeurs. Cette direction est organisée par secteur d'activité et s'articule autour de cinq pôles sectoriels. Chaque pôle est constitué de conseillers en recrutement, de consultants employeurs, de conseillers FPIE, et lorsqu'un centre de référence existe pour le secteur, de conseillers CDR/PFE. Ces conseillers qui gèrent les offres d'emploi entretiennent des contacts réguliers avec les employeurs.

Cette consultation interne a pour premier objectif de confirmer ou infirmer le caractère critique d'une fonction sur la base des expériences pratiques des différents conseillers au sein de leur secteur propre. Tenant compte des pratiques d'appariement observées sur le terrain, certains métiers peuvent alors être ajoutés ou retirés de la liste.

4 À l'exclusion des offres Eures et Intérim.

5 Le pourcentage de postes de travail satisfaits parmi l'ensemble des offres d'emploi reçues pendant l'année concernée.

6 Une offre est clôturée lorsqu'elle est satisfaite ou annulée.



QU'EST-CE QU'UNE FONCTION CRITIQUE ?

Une fonction est considérée comme critique lorsque les offres d'emploi sont moins facilement satisfaites et que le processus de recrutement est jugé trop long.

Par ailleurs, cette consultation vise également à pointer les différents facteurs qui sont à l'origine des difficultés de recrutement. **Trois catégories de cause sont répertoriées et sont à mettre en lien avec :**

- ▶ les facteurs d'ordre **quantitatif** : il existe un manque de candidats pour une profession déterminée. Les difficultés peuvent résulter du manque d'informations que peut avoir le demandeur d'emploi sur le poste vacant ainsi que de l'image du secteur, de l'entreprise ou du poste de l'offre d'emploi ;
- ▶ les facteurs d'ordre **qualitatif** : les candidats ne répondent pas aux exigences posées en matière de formation, d'expérience, de connaissances linguistiques, de connaissances ou de compétences particulières, d'attitudes ou de traits de personnalité. Aussi, les profils affichés ne reflètent pas toujours les besoins réels des employeurs. Dans ce cas, les pratiques de gestion de la main-d'œuvre peuvent être la cause des difficultés de recrutement, et notamment une mauvaise anticipation des besoins de l'entreprise dans un contexte où le contenu des emplois se transforme et de nouvelles compétences sont nécessaires⁷ ;
- ▶ les facteurs qui s'expliquent par des **conditions de travail (perçues comme) défavorables** relatives aux salaires, à un travail stressant, pénible ou dangereux, aux préjugés à l'encontre d'une profession, aux horaires à prester (travail du soir, de week-end, à temps partiel, etc.), au statut d'indépendant ou à une autre caractéristique.

D'autres facteurs sont également évoqués par les conseillers d'Actiris. Parmi ceux-ci, on retrouve des pratiques de discrimination ethnique à l'embauche, un manque de structures d'accueil collectives pour jeunes enfants, des frais de garde élevés, des problèmes de mobilité, un turnover élevé ou un manque de mixité de certaines professions.

En définitive, après consultation interne, 112 fonctions sont considérées comme critiques en 2019 (179 à l'issue de l'analyse statistique). 32.856 offres d'emploi reçues par Actiris ont été prises en compte dans l'analyse des fonctions critiques. Parmi celles-ci, 37,9% (12.443 offres d'emploi) ont été considérées comme critiques. Le taux de satisfaction des offres d'emploi pour ces fonctions est de 37,8% (contre 40,3% pour l'ensemble des offres traitées par Actiris) et la durée d'ouverture médiane est de 1,4 mois (contre 1,1 mois).

Deuxièmement, la liste des fonctions critiques est soumise tous les deux ans à une consultation externe via une enquête auprès des fédérations patronales et des centres de référence professionnelle désormais intégrés au sein des Pôles Formation-Emploi (PFE)⁸. Les informations ainsi récoltées viennent compléter, nuancer ou enrichir les données existantes. Elles permettent d'identifier pour chaque secteur, d'une part les difficultés de recrutement rencontrées et les réponses apportées pour y faire face, et d'autre part les principales tendances qui structurent ou vont façonner le secteur et leur impact sur l'emploi et les qualifications. Les fédérations patronales et les centres de référence sont consultés tous les deux ans. Ils l'ont été l'année passée dans le cadre de l'étude des fonctions critiques en 2018 et le seront lors de la prochaine édition.

7 Mircea Vultur, « Les difficultés de recrutement : quelques éléments d'analyse sur la perception du phénomène par les DRH des entreprises de la région de Québec », *Revue Interventions économiques [En ligne]*, 40 | 2009, mis en ligne le 01 octobre 2009, consulté le 30 octobre 2019. <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/75> ; DOI : [10.4000/interventionseconomiques.75](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.75)

8 Les Pôles Formation-Emploi sont le résultat d'un partenariat regroupant les acteurs publics de la formation et de l'emploi, Actiris, Bruxelles Formation, VDAB Brussel, et les partenaires sociaux du secteur.

2.2. Fonctions critiques émergentes et structurelles en Région bruxelloise

Jusqu'en 2018, Bruxelles Formation, dans le cadre d'un rapport qui lui était propre, analysait les fonctions critiques identifiées par view.brussels rétrospectivement sur trois ans et établissait une liste de fonctions dites significativement critiques.

Dans le cadre de cette publication conjointe emploi-formation des fonctions critiques, view.brussels et le Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation ont procédé à certains ajustements méthodologiques. Désormais, la notion de fonction significativement critique est abandonnée au profit de nouvelles définitions, à savoir celles de fonctions critiques émergentes et structurelles. L'objectif poursuivi par cette révision méthodologique est d'améliorer la pertinence des observations, notamment en matière de suivi, en optant pour une temporalité plus longue (passant de trois à six ans), et d'en assurer une meilleure compréhension. Les conventions suivantes ont été adoptées :

Fonction critique dite émergente



Une fonction critique est dite émergente si **la fonction est critique l'année de référence** (ici 2019), mais n'est pas épinglée comme telle les cinq années qui précèdent. Elle peut néanmoins l'avoir été antérieurement.

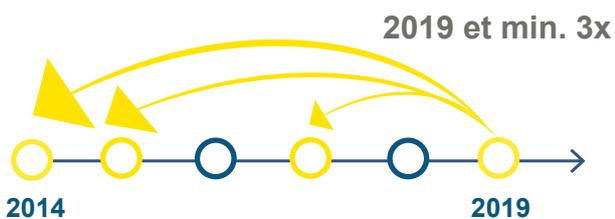
Fonction critique dite structurelle



On parle de fonction critique structurelle lorsque :

► **la fonction est critique l'année de référence pour la troisième fois consécutive**

OU



► si elle apparaît **critique l'année de référence et au moins trois fois sur les cinq années** qui précèdent celle-ci.

Par ailleurs, une fonction critique identifiée comme telle l'année de référence (2019), et qui était émergente l'année qui précède (2018), sera potentiellement critique l'année qui suit (2020). Celle-ci fera par conséquent l'objet d'une attention particulière et sera identifiée comme **en voie de devenir ou redevenir structurelle**.

2.3. Établissement du lien avec l'offre de formation professionnelle

Comme chaque année, Bruxelles Formation capitalise sur le travail réalisé par view.brussels et met en relation les données produites avec son activité de formation et celle de ses partenaires. La mise en lien n'est toutefois pas évidente. En effet, l'accès à un poste spécifique est dépendant de divers facteurs tels que le diplôme, l'expérience propre à la fonction ou au sein d'une entreprise ou encore les compétences générales. En outre, si Bruxelles Formation, sur la base des travaux du Service francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ), développe ses produits de formation qualifiants en tenant compte des exigences édictées dans les profils métiers et les profils formation⁹, une concordance parfaite n'existe pas encore pour toutes ses formations. Il peut en résulter que, d'une part, une même formation soit envisagée en lien avec plusieurs fonctions présentes sur le marché de l'emploi et, d'autre part, qu'un ensemble de formations apportant chacune des aptitudes professionnelles spécifiques puissent contribuer (ensemble ou indépendamment l'une de l'autre) à l'insertion dans un métier donné.

Chaque produit de formation professionnalisant organisé en 2019 a été mis en lien avec la liste des fonctions critiques 2019. La correspondance a tout d'abord été vérifiée sur base du croisement entre le contenu de fiches métiers (notamment celles publiées sur <http://imtb.actiris.be>) et celui des programmes de formation (www.dorifor.be).

Ces liens validés ont ensuite été précisés selon que la formation mène directement ou indirectement à une fonction critique. Ces deux notions doivent être comprises de la manière suivante :

- ▶ **lien direct** : le stagiaire, à l'issue de la formation possède des compétences et le niveau nécessaires pour exercer la fonction¹⁰ ;
- ▶ **lien indirect** : le stagiaire pourra occuper un poste périphérique à la fonction et éventuellement y accéder à terme, soit parce qu'il ne possède pas encore toutes les compétences requises, soit parce que la fonction ne pourra être occupée que dans le cadre d'une évolution de carrière (par l'expérience ou par la formation continue) ou moyennant un diplôme initial spécifique¹¹.

9 Tant les profils métiers que les profils formations correspondants résultent d'une démarche faisant intervenir la consultation et la validation des organismes d'emploi et des partenaires sociaux (chambre des métiers) et celles des acteurs du monde de l'enseignement et de la formation (chambre enseignement-formation).

10 Exemple : la formation « administrateur réseaux » est mise en lien direct avec la fonction de « gestionnaire de réseaux ».

11 Exemple : la formation « gestion des ressources humaines » est mise en lien indirect avec la fonction de « directeur/responsable du personnel ».

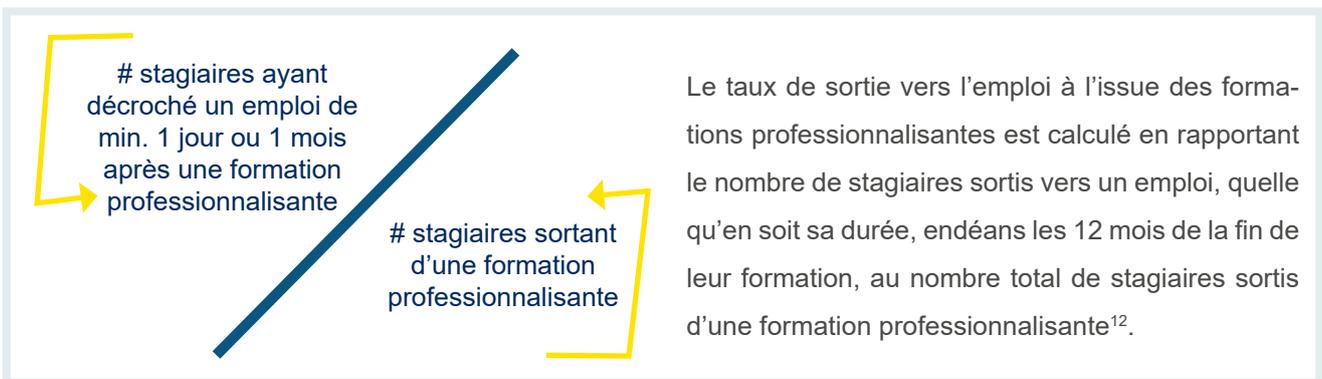
Chaque lien ainsi établi a été soumis pour validation aux services opérationnels de Bruxelles Formation (responsable de pôles et division Production).

Enfin, le lien n'est ni direct ni indirect pour un certain nombre de fonctions critiques et ce, dans deux cas de figure. Le premier concerne des fonctions critiques qui pourraient relever du champ de la formation professionnelle mais qui n'étaient pas couvertes par une offre de formation en 2019. Le deuxième concerne plusieurs fonctions critiques requérant des diplômes de niveau supérieur, universitaire ou non, qui n'entrent pas dans le champ d'action de Bruxelles Formation. Dans ce deuxième cas, il s'agit principalement des métiers réglementés du médical et du paramédical, du personnel de l'enseignement secondaire ainsi que des métiers de l'ingénierie.

2.4. Indicateurs de transition

Pour analyser les parcours post-formation des stagiaires sortant d'une formation professionnalisante, et en particulier pour les formations en lien avec les différentes catégories de fonctions critiques ou non critiques, deux indicateurs de transition ont été retenus : le taux de sortie vers l'emploi et le délai d'entrée en emploi. Ceux-ci sont calculés pour la cohorte des sortants de formation 2018 (arrivant sur le marché du travail en 2018 et 2019) et sont comparés aux sous-groupes des sortants de formations en lien avec les fonctions critiques 2019.

2.4.1. TAUX DE SORTIE VERS L'EMPLOI



Deux taux de sortie vers l'emploi sont calculés :

- ▶ D'une part, **le taux de sortie vers l'emploi de minimum un jour (emploi 1j.)**, en reprenant l'ensemble des contrats de travail, quelle que soit leur durée (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, intérimaire, etc.), obtenus à l'issue de la formation et sur une période de 12 mois.
- ▶ D'autre part, **le taux de sortie vers l'emploi de minimum 28 jours consécutifs (emploi 28j.)**, en repre-

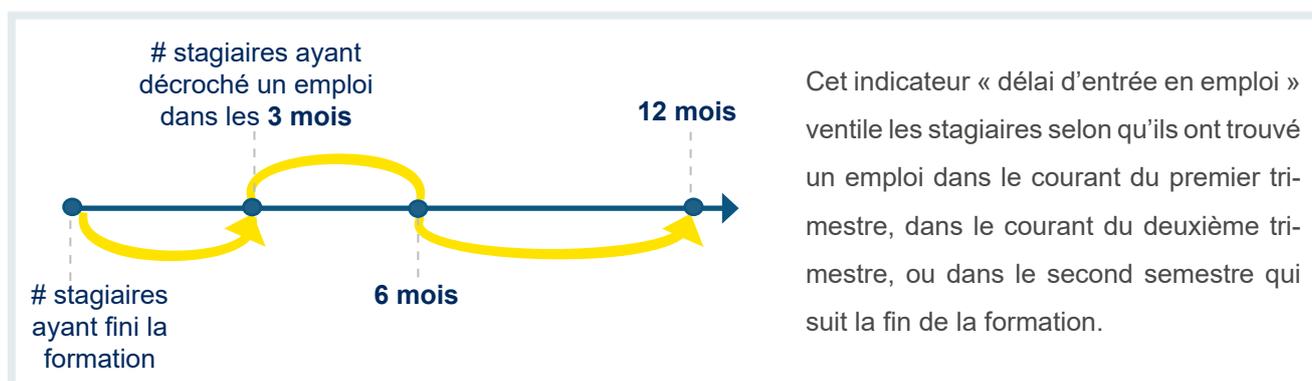
¹² Le terme professionnalisant est utilisé ici pour désigner les formations menant à l'emploi, soit les formations qualifiantes, les formations liées à des aptitudes professionnelles spécifiques, les formations de type perfectionnement ainsi que les formations par le travail. Les sorties des FPI en établissement d'enseignement ne sont pas reprises dans cet indicateur dans la mesure où ces dernières ne couvrent pas uniquement des sorties de 3e année (mais également de 1e et de 2e années). De même, les préformations, les déterminations ciblées et les langues orientées métier ne sont pas reprises dans cet indicateur, dans la mesure où elles ne visent pas la mise à l'emploi directement.

nant cette fois les contrats de minimum un mois, ce qui permet d'écarter des résultats les expériences de travail très courtes.

Quelques précautions méthodologiques propres à cet indicateur sont à préciser :

- ▶ Il ne permet pas d'évaluer l'impact de la formation professionnelle sur l'accès à l'emploi. Cette évaluation nécessiterait de connaître ce qu'il serait advenu des personnes en formation si elles n'avaient pas suivi de formation ;
- ▶ Par stagiaire, on retient uniquement la dernière formation qu'il a achevée au cours de l'année, ce qui signifie qu'un stagiaire n'est repris qu'une seule fois dans le calcul de cet indicateur ;
- ▶ Les données relatives aux occupations en emploi mobilisées pour calculer cet indicateur proviennent de l'ONSS (Office national de sécurité sociale)¹³ pour l'emploi salarié et de l'INASTI (Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants) pour l'emploi indépendant à titre principal. Ces données peuvent être complétées par les informations communiquées par les demandeurs d'emploi. Les emplois dans les institutions internationales ou à l'étranger sont rarement repris dans le calcul des sorties vers un emploi dans la mesure où l'information n'est pas transmise à Actiris par un flux automatisé ;
- ▶ Pour obtenir une information plus fiable, cet indicateur est calculé uniquement pour les stagiaires dont le numéro de registre national et le numéro IBIS¹⁴ sont connus.

2.4.2. DÉLAI D'ENTRÉE EN EMPLOI



Les délais d'entrée dans l'emploi sont examinés uniquement pour les stagiaires qui ont trouvé un emploi de minimum un mois dans les 12 mois qui suivent la fin de la formation, et ce, afin d'exclure les entrées dans l'emploi de très courte durée (moins d'un mois).

¹³ Flux Dimona et DmfA.

¹⁴ À savoir le numéro du dossier du demandeur d'emploi chez Actiris.

COMMENT APPRÉHENDER L'ANALYSE DES FONCTIONS CRITIQUES EN RÉGION BRUXELLOISE ?

3.1. Comprendre les limites de la méthodologie de sélection des fonctions critiques

Comme exposé précédemment, l'identification des fonctions critiques est avant tout statistique. Pour cette raison, il conviendra de garder à l'esprit quelques éléments indispensables à la compréhension des résultats.

- ▶ L'identification statistique des fonctions critiques s'opère par le biais d'un critère absolu (un minimum de 20 offres d'emploi reçues) ainsi que de deux critères relatifs à la dynamique du marché du travail au cours de l'année écoulée et pouvant donc varier. D'une année à l'autre, le taux de satisfaction et la durée d'ouverture calculés pour l'ensemble des offres d'emploi reçues chez Actiris peuvent augmenter ou diminuer, notamment en fonction de la conjoncture. De ce fait, une fonction considérée une année comme critique peut ne plus l'être une autre année alors qu'elle enregistre un taux de satisfaction et une durée d'ouverture pourtant identiques.
- ▶ De même, une fonction épinglée comme critique une année peut ne plus l'être une autre année, parce que le seuil minimum de 20 offres d'emploi n'est plus atteint. Elle est de ce fait exclue de la liste des fonctions critiques. En outre, un évènement ponctuel en lien ou non avec la conjoncture économique est également susceptible de faire augmenter ou diminuer le nombre des offres d'emploi.
- ▶ Enfin, le caractère critique des fonctions est établi sur la base des seules offres reçues par Actiris et non sur l'ensemble des offres publiées ou existantes en Région bruxelloise. D'une part, des changements observés dans le comportement d'autres acteurs du marché des offres d'emploi peuvent être à l'origine de fluctuations du nombre des offres collectées par Actiris et des profils recherchés. D'autre part, certaines particularités sectorielles et professionnelles impliquent que le recrutement se pratique en dehors ou en parallèle du champ d'action des organismes publics d'emploi. Ce phénomène est fréquent dans la plupart des secteurs et en particulier dans ceux de la construction, de l'Horeca ou des banques et assurances où d'autres canaux que les services publics pour l'emploi sont fréquemment mobilisés pour recruter. Ceci s'observe également pour certains profils professionnels hautement qualifiés. Le nombre de postes vacants ainsi que le nombre de personnes désireuses d'occuper ces emplois sont dès lors sous-évalués par rapport à leur valeur réelle.

3.2. Comprendre les phénomènes d'inadéquation et la relation formation-emploi

La **pénurie de main-d'œuvre disponible et l'inadéquation entre les compétences détenues par les chercheurs d'emploi et les compétences attendues par les employeurs** sont les raisons les plus fréquemment évoquées par les autorités politiques pour expliquer l'existence de fonctions critiques en Région bruxelloise. Dès lors, travailler sur la question de l'orientation des individus dans des métiers en pénurie et miser sur la formation professionnelle pour aider la main-d'œuvre à s'adapter aux exigences du marché du travail apparaissent comme des priorités. Ceci procède du raisonnement que la formation professionnelle permettrait aux sortants de formations de s'insérer sur le marché du travail et de répondre aux éventuelles pénuries de main-d'œuvre. Or, l'établissement d'un lien entre formation et emploi peut s'avérer plus complexe qu'il n'y paraît¹⁵. Il y a de nombreux facteurs explicatifs de ce qui lie l'individu au marché du travail. La formation n'en est qu'un parmi d'autres.

Du **point de vue de l'individu, l'insertion est dépendante des opportunités d'emploi qui se présentent à lui** à sa sortie de formation, de sa capacité à saisir ces opportunités, de son expérience (professionnelle ou scolaire) avant formation, des réseaux qu'il est à même d'activer (sociaux et professionnels), des critères de sélection des employeurs, de l'accès à l'information sur les emplois vacants ou encore des conditions de travail pouvant être perçues comme défavorables. Tous ces éléments

expliquent pourquoi les sortants de formation pourraient ne pas suivre des parcours d'emploi directement en lien avec la formation suivie, et ce, même lorsque cette dernière cible particulièrement une fonction, un métier ou un secteur donné.

Du **point de vue de la formation professionnelle**, s'il existe dans certains cas une adéquation plus ou moins parfaite entre formation et emploi (particulièrement pour les professions « techniques » nécessitant des savoir-faire très particuliers ou pour des métiers réglementés tels qu'infirmier, comptable, etc.), ce type d'articulation ne peut toutefois pas être considéré comme une règle générale. Pour certaines fonctions administratives par

« Orienter les individus dans des métiers en pénurie et miser sur la formation professionnelle sont les priorités »

exemple, ou celles propres au domaine informatique, une approche par compétence est développée. Elle vise principalement l'augmentation de l'employabilité dans un ensemble de métiers ou dans un secteur donné. Dès lors, le lien entre les postes à pourvoir (et de facto les fonctions critiques) et les formations suivies sont plus difficilement identifiables. L'accès à certains d'entre eux ne se fera en outre qu'à l'issue de trajectoires professionnelles spécifiques également au sein des entreprises recruteuses.

Les modes de recrutement privilégiés, mais aussi les attentes et représentations sociales des employeurs ou des demandeurs d'emploi, peuvent également rendre compte des difficultés d'appariement entre l'offre et la demande de travail.

¹⁵ Voir notamment les travaux de P. Jean-Jacques & J. ROSE (dir.), Les relations formation-emploi en 55 questions, Paris, 2008 et P. GRAVOT, La relation formation-emploi, Rennes, 2007.

3.3. Appréhender les résultats de l'analyse des fonctions critiques

Les analyses développées dans le présent rapport visent à fournir, aux organismes en charge de l'emploi et de la formation en Région bruxelloise, un aperçu global des fonctions critiques observées en 2019 ainsi que les clés pour les comprendre et les objectiver. Il est nécessaire de les aborder sous un angle critique à la lumière des éléments développés ci-dessus et notamment :

- ▶ de toujours considérer avec prudence l'apparition ou la disparition du caractère critique d'une fonction et de privilégier l'analyse sur une période suffisamment longue pour pouvoir tirer des conclusions sur la situation du marché de l'emploi bruxellois ;
- ▶ de ne pas perdre de vue que la relation formation-emploi, dans le cadre des fonctions critiques et de manière générale, n'est ni simple, ni mécanique.
- ▶ de replacer l'analyse des fonctions critiques dans le contexte plus large des missions d'observation de view.brussels et des études menées par le service Études et Statistiques de Bruxelles Formation en la considérant comme un point de départ pour susciter la réflexion et développer d'autres travaux qui éclairent la relation formation-emploi et les transitions.

Globalement, que les approches soient quantitatives (données déterminant le caractère critique d'une fonction, couverture de l'offre de formation et taux de sortie vers l'emploi des formations en lien avec elle) ou qualitatives (explication du caractère critique d'une fonction et description de l'offre de formation en lien avec elle), l'analyse sur les fonctions critiques doit contribuer aux objectifs poursuivis par les deux organismes. Pour Actiris, elle alimente l'information à dispenser aux chercheurs d'emploi et permet ainsi de les orienter dans des métiers ou fonctions qui offrent des opportunités d'emploi. Il s'agit aussi de leur dispenser une information objective sur les conditions de travail qui peuvent a priori être perçues comme étant défavorables. Cette analyse constitue par ailleurs une source d'informations parmi d'autres pour aider à la commande de formation par Actiris dans le cadre de la 6e Réforme de l'État. Du côté de la formation professionnelle, elle sert à s'interroger sur l'offre de formation régie par Bruxelles Formation et sur l'ensemble des dispositifs qui peuvent participer à l'amélioration, à la reconnaissance et la pertinence sur le marché de l'emploi des compétences de ses bénéficiaires.

ANALYSE DES FONCTIONS CRITIQUES OBSERVÉES EN 2019 EN RÉGION BRUXELLOISE

Sur base de la méthodologie exposée précédemment, **112 fonctions critiques sont observées en 2019 en Région bruxelloise**. Le tableau ci-dessous présente pour chaque fonction la cause de criticité (quantitative, qualitative et/ou conditions de travail), la récurrence (fonctions critiques émergentes, structurelles ou en voie de le devenir) et le lien avec l'offre régie par Bruxelles Formation (couverture directe ou indirecte, hors champ formation).

Bien que les métiers soient accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes, dans un souci d'homogénéité et de présentation, les professions sont libellées au masculin.

Tableau 1 : Liste des fonctions critiques observées en 2019 en Région

Fonctions critiques 2019	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Récurrence (2014-2019)	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2019
Architectes					
▶ Architecte	X	X		En voie de devenir structurelle	Indirect
Bouchers					
▶ Boucher		X	X	Structurelle	Indirect
Boulangers et pâtisseries					
▶ Boulanger - pâtissier		X	X	Structurelle	Direct
Coiffeurs et spécialistes de soins de beauté					
▶ Coiffeur mixte		X	X	Structurelle	Direct
▶ Spécialiste en soins de beauté et du bien-être		X	X	Structurelle	Indirect
Comptables et aides-comptables					
▶ Aide-comptable		X		Émergente	Direct
▶ Comptable		X		Structurelle	Indirect

Fonctions critiques 2019	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Réurrence (2014-2019)	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2019
▶ Conseiller fiscal		X		Émergente	Indirect
▶ Employé service comptable		X			Direct
▶ Expert-comptable	X	X		En voie de devenir structurelle	Indirect
Conducteurs de véhicules					
▶ Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)		X	X	En voie de devenir structurelle	Direct
▶ Conducteur de poids lourd permis c	X	X	X	Structurelle	Direct
▶ Conducteur de poids lourd permis ce	X	X	X	Structurelle	Direct
Coordinateurs, gestionnaires et organisateurs d'entreprise					
▶ Audit interne ou externe (aspect financier et ressources humaines)		X		Structurelle	Non couvert
▶ Conseiller en gestion et organisation d'entreprises		X		Structurelle	Direct
▶ Conseiller en prévention	X			En voie de devenir structurelle	Direct
Couvreurs					
▶ Couvreur - zingueur de toitures	X	X	X	Émergente	Direct
Cuisiniers					
▶ Cuisinier service traiteur		X	X	Émergente	Indirect
Dentistes					
▶ Dentiste	X			Émergente	Hors-champ
Dessinateurs					
▶ Dessinateur d'architecture/de bâtiment, travaux publics		X		Structurelle	Direct
Directeurs et personnel cadre achats, approvisionnement et logistique					
▶ Responsable achats		X			Direct

Fonctions critiques 2019	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Récurrence (2014-2019)	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2019
▶ Responsable entrepôt et plateforme		X		Structurelle	Indirect
Directeurs et personnel cadre administratifs, communication et financiers					
▶ Directeur/responsable administratif		X		En voie de devenir structurelle	Indirect
▶ Directeur/responsable financier		X		En voie de devenir structurelle	Indirect
Directeurs et personnel cadre des affaires du personnel					
▶ Directeur/responsable de la gestion des ressources humaines		X		Émergente	Indirect
▶ Directeur/responsable recrutement et sélection		X		Structurelle	Indirect
Directeurs et personnel cadre vente et marketing					
▶ Responsable callcenter	X	X		Émergente	Indirect
▶ Responsable commercial		X		Structurelle	Direct
▶ Responsable de commerce international (import/export)		X		Structurelle	Indirect
▶ Responsable des ventes (sales - manager)		X		Structurelle	Direct
Économistes					
▶ Économiste		X		Émergente	Hors-champ
Éducateurs					
▶ Chef éducateur ou éducateur chef de groupe		X		Émergente	Indirect
Électriciens et électriciens réparateurs					
▶ Électricien de bâtiment		X		Structurelle	Direct
▶ Électricien en général		X		Émergente	Direct
▶ Électricien industriel-monteur et réparateur		X		Structurelle	Direct

Fonctions critiques 2019	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Réurrence (2014-2019)	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2019
▶ Monteur - câbleur industriel (électricité, tableaux et appareils électriques)		X		Structurelle	Direct
Électromécaniciens					
▶ Électromécanicien en général		X		Structurelle	Direct
Employés administratifs, d'accueil et de la communication					
▶ Employé lois sociales et salaires		X		Structurelle	Direct
▶ Employé spécialisé de services juridiques		X		Structurelle	Direct
▶ Spécialiste des relations publiques		X		En voie de devenir structurelle	Non couvert
▶ Téléphoniste - secrétaire		X		En voie de devenir structurelle	Direct
Employés aux transactions financières et aux assurances					
▶ Conseiller en produits bancaires et assurances	X	X			Non couvert
▶ Employé de compagnie d'assurance	X	X		Structurelle	Indirect
▶ Gestionnaire sinistres	X	X		Structurelle	Non couvert
Formateurs et instructeurs					
▶ Formateur-instructeur en langues		X		Structurelle	Non couvert
Garçons de salle et serveurs					
▶ Maître d'hôtel		X	X	Émergente	Indirect
Gérants de maison de commerce et vendeurs					
▶ Gérant de maison de commerce		X	X	Structurelle	Direct
▶ Opérateur callcenter inbound		X	X	Structurelle	Direct
▶ Télévendeur/callcenter outbound		X	X	Structurelle	Direct
▶ Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage		X	X	Structurelle	Indirect

Fonctions critiques 2019	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Récurrence (2014-2019)	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2019
▶ Vendeur grossiste		X	X	Structurelle	Indirect
Gérants de restaurant					
▶ Gérant de restaurant		X	X	Émergente	Non couvert
Infirmiers et hospitaliers					
▶ Assistant en soins hospitaliers (brevet)	X		X	Émergente	Indirect
▶ Infirmier bachelier/gradué en gériatrie	X		X	Structurelle	Direct
▶ Infirmier bachelier/gradué en pédiatrie	X		X	Structurelle	Direct
▶ Infirmier social/en santé communautaire	X		X	Structurelle	Direct
Informaticiens et autres professions connexes					
▶ Administrateur base de données	X	X		Structurelle	Direct
▶ Analyste fonctionnel	X	X		Structurelle	Indirect
▶ Analyste système	X	X		Structurelle	Direct
▶ Analyste-programmeur	X	X		Structurelle	Direct
▶ Architecte de réseaux	X	X		Structurelle	Direct
▶ Chef de projet informatique	X	X			Direct
▶ Consultant en informatique		X			Direct
▶ Ingénieur logiciel	X	X		Structurelle	Hors-champ
▶ Programmeur	X	X		Structurelle	Direct
▶ Programmeur système	X	X		Structurelle	Direct
▶ Technicien helpdesk IT		X		Structurelle	Direct
▶ Technicien pc/mac		X		Structurelle	Direct
▶ Testeur en informatique	X	X			Indirect
▶ Webdeveloper		X		Émergente	Direct

Fonctions critiques 2019	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Réurrence (2014-2019)	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2019
Ingénieurs et ingénieurs techniciens					
▶ Ingénieur architecte	X			Structurelle	Hors-champ
▶ Ingénieur civil des constructions civiles	X			Structurelle	Hors-champ
▶ Ingénieur civil en électromécanique	X			Structurelle	Hors-champ
▶ Ingénieur de production (toutes spécialités)	X			Structurelle	Hors-champ
▶ Ingénieur industriel des constructions civiles	X			Structurelle	Hors-champ
▶ Ingénieur industriel en chimie ou biochimie	X			Émergente	Hors-champ
▶ Ingénieur industriel en électricité	X			Structurelle	Hors-champ
▶ Ingénieur industriel en électromécanique	X			Structurelle	Hors-champ
Instituteurs d'enseignement primaire					
▶ Instituteur primaire	X		X	Structurelle	Direct
▶ Maître spécial de néerlandais	X		X	En voie de devenir structurelle	Hors-champ
Juristes					
▶ Juriste		X		En voie de devenir structurelle	Hors-champ
Mécaniciens-réparateurs					
▶ Mécanicien industriel d'entretien	X	X		Structurelle	Indirect
Médecins					
▶ Médecin généraliste	X		X	Structurelle	Hors-champ
▶ Médecins spécialistes	X			Émergente	Hors-champ
Ouvriers spécialisés dans la maintenance et la rénovation des bâtiments					
▶ Ouvrier spécialisé en construction : rénovation bâtiment		X		Émergente	Direct

Fonctions critiques 2019	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Récurrence (2014-2019)	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2019
Pharmaciens					
▶ Pharmacien	X	X			Hors-champ
Plombiers, installateurs sanitaire et tuyauteurs					
▶ Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs	X	X		Structurelle	Direct
▶ Plombier - installateur sanitaire		X		Structurelle	Direct
Professeurs d'enseignement secondaire					
▶ Professeur d'enseignement secondaire (1er, 2e degré)	X		X	Structurelle	Hors-champ
▶ Professeur d'enseignement secondaire (2e, 3e, 4e degré)	X		X	Structurelle	Hors-champ
Puériculteurs					
▶ Puériculteur (diplôme)	X		X	Structurelle	Indirect
Représentants					
▶ Délégué services (B2B)	X	X	X	Structurelle	Direct
▶ Délégué technique (B2B)	X	X	X	Structurelle	Direct
Secrétaires					
▶ Office manager	X	X		Structurelle	Direct
Spécialistes et techniciens paramédicaux					
▶ Diététicien	X			Émergente	Hors-champ
▶ Ergothérapeute	X			Structurelle	Hors-champ
▶ Kinésithérapeute	X				Hors-champ
▶ Logopède	X				Hors-champ
Techniciens des sciences physiques et des sciences appliquées					
▶ Conducteur de travaux	X	X		Structurelle	Indirect

Fonctions critiques 2019	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Récurrance (2014-2019)	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2019
▶ Inspecteur de contrôle, quality control	X	X		Émergente	Indirect
▶ Responsable contrôle qualité et méthode	X	X		Structurelle	Direct
▶ Technicien de laboratoire de recherche et développement		X		Structurelle	Non couvert
▶ Technicien des méthodes de production	X	X		Émergente	Indirect
▶ Technicien en construction (toutes spécialités)	X	X		Structurelle	Indirect
▶ Technicien en électromécanique	X	X		Structurelle	Direct
▶ Technicien en électronique	X	X		Structurelle	Indirect
▶ Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (hvac)	X	X		Structurelle	Direct
▶ Technologue de laboratoire médical	X	X		Émergente	Non couvert
Tôliers					
▶ Peintre en carrosserie		X		Émergente	Non couvert
▶ Tôlier en carrosserie		X			Non couvert
Traducteurs					
▶ Traducteur	X		X	Structurelle	Hors-champ
Travailleurs dans l'industrie chimique					
▶ Ouvrier de production spécialisé en industrie chimique	X	X	X	Structurelle	Non couvert

Sources : view.brussels et service Études et Statistiques de Bruxelles Formation

4.1. Analyse du caractère critique des fonctions

Les causes à l'origine du caractère critique sont souvent multiples, plusieurs facteurs devant être pris en compte pour juger des difficultés de recrutement dans telle ou telle fonction. De plus, une pénurie de candidats (la cause quantitative) n'est presque jamais la seule explication.

► La **cause quantitative (réserve de main-d'œuvre trop faible pour soutenir la demande des employeurs)** est pointée **pour 61 fonctions** (elles totalisent 10.149 offres d'emploi reçues par Actiris en 2019). Cette insuffisance de candidats pour les postes à pourvoir est l'unique raison expliquant le caractère critique pour 15 fonctions, dont les métiers de l'ingénierie et du paramédical, les médecins spécialistes ainsi que la fonction de conseiller en prévention.

► La **cause qualitative (inadéquation entre les besoins des employeurs et les compétences des chercheurs d'emploi)** est la plus répandue pour expliquer le caractère critique des fonctions puisqu'elle concerne **86** d'entre elles (totalisant 10.559 offres d'emploi reçues par Actiris en 2019). Pour 38 fonctions, elle est même l'unique raison avancée pour l'expliquer. Plus précisément, ces dernières concernent les postes de directeurs et de responsables, les dessinateurs d'études, les économistes, les chefs éducateurs, les électriciens (tant industriels que résidentiels), les électromécaniciens en général, les techniciens IT, les employés administratifs dans leur ensemble, les juristes, les formateurs en langues et les tôliers et peintres en carrosserie. Pour les fonctions relevant du domaine informatique, certaines fonctions administratives (expert-comptable, responsable call center et les fonctions administratives du domaine bancaire et

des assurances) ainsi que les métiers techniques, tant dans le domaine industriel que dans celui de la construction (y compris les architectes), la pénurie de nature qualitative se double d'un manque de candidats.

► Les difficultés de recrutement en lien avec **les conditions de travail** concernent pour leur part **30 fonctions** (totalisant 10.141 offres d'emploi reçues par Actiris en 2019). Elles touchent principalement les métiers de la vente, de l'artisanat (boucher, boulanger – pâtissier), des services aux personnes (coiffeur, spécialiste en soins de beauté), de l'Horeca, du transport et de la logistique ainsi que la fonction d'ouvrier de production spécialisé en industrie chimique, le personnel soignant et le personnel enseignant. Ces fonctions se caractérisent par des **horaires, une pénibilité ou des statuts qui n'incitent pas les chercheurs d'emploi à s'y engager ou à y rester**. Notons que pour les fonctions liées aux soins (notamment les infirmiers et les médecins généralistes) et à l'enseignement (entre autres maître spécial en néerlandais et instituteur primaire), les difficultés de recrutement sont également renforcées par une réelle pénurie de candidats sur le marché de l'emploi.

Enfin, soulignons que les fonctions de **chauffeur poids lourd, couvreur – zingueur, délégué commercial et d'ouvrier de production spécialisé dans l'industrie chimique**, sont épinglées comme critiques pour des **raisons à la fois qualitatives, quantitatives et en raison de conditions de travail perçues ou vécues comme défavorables**. Ces fonctions sont concernées par un total de 2.265 offres d'emploi publiées chez Actiris en 2019.

4.2. Analyse de la récurrence des fonctions critiques

En 2019, **une fonction critiques sur cinq, ou 22 fonctions critiques sur les 112 identifiées, sont émergentes** (elles apparaissent pour la première fois cette année).

22 fonctions critiques émergentes

- ▶ Certaines d'entre elles requièrent un plus haut niveau de qualification (supérieur universitaire ou non) les **conseillers fiscaux, les dentistes, les économistes, les ingénieurs en chimie ou biochimie, les techniciens en méthode de production, les développeurs web, les médecins spécialistes, les assistants en soins hospitaliers, les technologues de laboratoire médical et les diététiciens.**
- ▶ D'autres concernent des postes de direction ou d'encadrement généralement hautement qualifiés tels que **directeur/responsable RH, responsable de call center, inspecteur de contrôle qualité, chef éducateur et gérant de restaurant.**
- ▶ Enfin, les autres fonctions critiques qui émergent cette année visent des profils plus souvent moyennement qualifiés, à savoir celles de **couvreur-zingueur, d'électricien en général, d'ouvrier spécialisé en rénovation de bâtiment, de peintre en carrosserie, de cuisinier service traiteur, ainsi que de maître d'hôtel.**

Parmi toutes ces fonctions critiques émergentes, à l'exception de celles propres au secteur médical et à l'ingénierie, toutes se caractérisent au minimum par une pénurie qualitative.

Dix fonctions confirment en 2019 leur caractère critique apparu en 2018. Celles-ci peuvent être considérées comme **en voie de devenir structurelles.**

10 fonctions critiques en voie de devenir structurelles



Architectes



Experts-comptables



Chauffeurs de taxi



Conseillers en prévention



Directeurs/responsables administratifs



Directeurs/responsables financiers



Spécialistes des relations publiques



Téléphonistes/secrétaires



Maîtres spéciaux en néerlandais



Juristes

Sur les 112 fonctions critiques observées en 2019, **70 (62,5%) sont critiques de manière continue depuis 2017 ou sont apparues comme critiques au moins trois fois entre 2014 et 2018**. Celles-ci sont considérées comme **structurelles**. Ce caractère structurel se rencontre dans tous les types de fonctions et dans tous les domaines.

Enfin, **huit fonctions ne sont ni structurelles, ni émergentes, ni en voie de devenir structurelles**. Celles-ci sont des fonctions réapparues en 2019 et épinglées de manière **plus ponctuelle** (moins de trois fois) entre 2014 et 2018.

Notons pour terminer que 25 fonctions qui avaient été épinglées comme critiques en 2018 n'apparaissent plus en 2019.

Tableau 2 : Liste des fonctions critiques observées en 2018 en Région bruxelloise et n'apparaissant plus en 2019

Fonctions critiques 2018 n'apparaissant plus en 2019	Récurrence en 2018	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2018
Agent de maîtrise en électricité et électronique	Structurelle	Direct
Assistant en communication	Structurelle	Indirect
Barman	Émergente	Direct
Boulangier	En voie de devenir structurelle	Direct
Collaborateur technico-commercial service interne	Structurelle	Non couvert
Concierge d'immeubles	Émergente	Indirect
Directeur/responsable du personnel	En voie de devenir structurelle	Indirect
Directeur/responsable recherche et développement	Structurelle	Non couvert
Électro - mécanicien d'appareils de climatisation et de chauffage et régulation (hvac)		Direct
Employé d'agence immobilière	Structurelle	Indirect
Employé services commerciaux	Structurelle	Direct
Gestionnaire de l'information sur internet (information ou web officer)	Structurelle	Direct
Gestionnaire de réseau	Structurelle	Direct
Ingénieur civil en électricité	Structurelle	Hors-champ
Ingénieur industriel en électronique	Structurelle	Hors-champ

Fonctions critiques 2018 n'apparaissant plus en 2019	Récurrence en 2018	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2018
Ingénieur industriel en mécanique	Structurelle	Hors-champ
Instituteur maternel		Hors-champ
Maçon	Structurelle	Direct
Magasinier	Émergente	Direct
Mécanicien poids lourds + bus et car	En voie de devenir structurelle	Direct
Mécanicien réparateur de voitures	Structurelle	Direct
Ouvrier de production spécialisé en matières en caoutchouc	Émergente	Non couvert
Responsable district/zone ou produit	Structurelle	Direct
Responsable marketing (marketing manager)	Émergente	Indirect
Vendeur en articles ménagers et d'habitation	Structurelle	Indirect

Sources : view.brussels et service Études et Statistiques de Bruxelles Formation

Entre autres choses, notons que la fonction de barman est sortie de la liste, poursuivant ainsi la tendance observée l'année dernière de diminution du caractère critique pour les métiers de la salle à faible qualification dans l'Horeca. Du point de vue des métiers du secteur secondaire, notons notamment que la fonction structurellement critique de maçon n'apparaît plus, tout comme celle de magasinier, celle d'opérateur de production spécialisé en matière caoutchouc et les postes propres à la mécanique automobile.

4.3. Analyse du lien avec l'offre de formation

L'analyse qui suit est basée sur la concordance établie entre l'offre régie par Bruxelles Formation (les formations dispensées par ses centres et par ses partenaires) et les fonctions critiques. Nous détaillons ici le taux de couverture des fonctions critiques (proportion de fonctions critiques couvertes par l'offre).

Sur les 112 fonctions critiques épinglées en 2019, 23 ne sont pas liées à une formation car elles n'entrent pas dans le champ d'action de la formation professionnelle. Il s'agit des **ingénieurs** (9), des **médecins** (généralistes et spécialistes), des **dentistes**, des **ergothérapeutes**, des **kinésithérapeutes**, des **logopèdes**, des **pharmaciens**, des **diététiciens**, des **enseignants** (3), des **juristes**, des **économistes** et des **traducteurs**.

Sur les 89 fonctions critiques restantes, 78 peuvent être mises en lien avec un ou plusieurs produits de formation dispensés par Bruxelles Formation ou un de ses partenaires, établissant ainsi le taux de couverture

des fonctions critiques 2019 par l'offre régie par Bruxelles Formation à 87,6% (contre 85,4% observés sur les fonctions critiques 2018).

Les **12 fonctions non couvertes par au moins un produit de formation** sont reprises dans le tableau suivant. À noter que quatre d'entre elles sont dites émergentes.

Tableau 3 : Liste des fonctions critiques 2019 non couvertes par l'offre de formation

Fonctions critiques 2019	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Réurrence (2014-2019)
Coordinateurs, gestionnaires et organisateurs d'entreprise				
▶ Audit interne ou externe (aspect financier et ressources humaines)		X		Structurelle
Employés administratifs, d'accueil et de la communication				
▶ Spécialiste des relations publiques		X		En voie de devenir structurelle
Employés aux transactions financières et aux assurances				
▶ Conseiller en produits bancaires et assurances	X	X		
▶ Gestionnaire sinistres	X	X		Structurelle
Formateurs et instructeurs				
▶ Formateur-instructeur en langues		X		Structurelle
Gérants de restaurant				
▶ Gérant de restaurant		X	X	Émergente
Spécialistes et techniciens paramédicaux				
▶ Diététicien	X			Émergente
Techniciens des sciences physiques et des sciences appliquées				
▶ Technicien de laboratoire de recherche et développement		X		Structurelle
▶ Technologue de laboratoire médical	X	X		Émergente
Tôliers				
▶ Peintre en carrosserie		X		Émergente

Fonctions critiques 2019	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Récurrence (2014-2019)
▶ Tôlier en carrosserie		X		
Travailleurs dans l'industrie chimique				
▶ Ouvrier de production spécialisé en industrie chimique	X	X	X	Structurelle

Sources : view.brussels et service Études et Statistiques de Bruxelles Formation

Pour ces fonctions pour lesquelles il n'existe pas d'offre de formation chez Bruxelles Formation ou ses partenaires, notons que celles de technicien en laboratoire de recherche et développement et de technologue de laboratoire médical sont couvertes depuis 2020 par l'offre de Bruxelles Formation (prise en charge par le centre BF Management). En outre, certaines de ces fonctions sont déjà couvertes à Bruxelles par plusieurs produits dispensés par l'IEFP (Centre de formation en alternance PME)¹⁶, notamment celles de conseiller en produits bancaires et assurances, gérant de restaurant, tôlier et peintre en carrosserie.

Sur les 78 fonctions critiques couvertes en 2019, on constate que :

- ▶ **49 (soit 62,8%) sont directement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation.** On trouve dans ce groupe la quasi-totalité des fonctions de l'informatique, l'ensemble des fonctions du transport et de la logistique ainsi que de la construction, plusieurs fonctions administratives et du commerce (employés commerciaux, employés services juridiques, office manager, délégués, télévendeurs, conseillers en gestion et organisation d'entreprises, responsables commerciaux/achats/ventes, aides-comptables et employés comptables) ainsi que plusieurs métiers techniques exercés dans le domaine industriel (notamment les électriciens et électromécaniciens). Les fonctions de la santé (infirmiers) sont, quant à elles, directement couvertes par l'offre de FPI en établissement d'enseignement¹⁷. Les fonctions pour lesquelles une offre de formation régie par Bruxelles Formation est directement en lien, sont généralement structurellement critiques ou en voie de le devenir.
- ▶ **29 (soit 37,2%) sont indirectement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation.** On trouve dans ce groupe la fonction d'employé en compagnie d'assurance, les comptables et experts-comptables, les vendeurs spécialisés, les architectes, les puériculteurs, certaines fonctions pointues s'exerçant dans

¹⁶ Voir l'offre de l'IEFP Chef d'entreprise sur <https://www.efp.be>.

¹⁷ Dispositif géré par Bruxelles Formation et permettant à un chercheur d'emploi de suivre un cursus dans un établissement d'enseignement tout en bénéficiant des avantages liés au statut de stagiaire en formation professionnelle (en plus de ses allocations de chômage).

l'industrie (technicien en électronique et mécanicien, notamment de maintenance)¹⁸, celles d'employé qui relèvent du secteur de la construction (technicien en construction, conducteur de travaux) et certaines fonctions de l'Horeca (cuisinier service traiteur et maître d'hôtel).

Notons également que les fonctions critiques observées en 2019 qui sont couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation le sont par une moyenne de 4,3 produits de formation professionnalisants.



Photo : freepik

¹⁸ Sur ces fonctions spécifiques, Bruxelles Formation a mené une réflexion sur l'opportunité de développer son offre dans le domaine de la maintenance industrielle (voir Dossier d'opportunité. Mécanicien de maintenance industrielle (H/F), Bruxelles Formation, Services Études et Statistiques, juillet 2018.

ANALYSE DES TAUX DE SORTIE VERS L'EMPLOI DES FORMATIONS EN LIEN AVEC DES FONCTIONS CRITIQUES

En 2018, 4.310 individus sont sortis d'une formation professionnalisante dispensée par Bruxelles Formation ou un de ses partenaires. Dans les 12 mois qui ont suivi leur sortie, 57,9% ont obtenu un emploi de minimum un mois (ce taux est de 66,6% si on prend en considération tous les emplois quelle que soit leur durée). Pour la moitié de ces sortants (50,9%), l'obtention d'un emploi est intervenue au cours du premier trimestre qui a suivi leur sortie.

Cette population constitue notre groupe de référence. Elle est ci-dessous comparée à différents sous-groupes d'individus sortant de formation en lien avec les fonctions critiques observées en 2019.

Afin d'en assurer la pertinence, les taux de sortie vers l'emploi qui suivent sont exprimés en pourcentage uniquement lorsque l'effectif analysé est supérieur à 40 individus. Dans le cas contraire, ils sont indiqués sous forme de fractions et doivent être considérés avec la prudence qui s'impose.

5.1. Analyse globale

Les effectifs présentés ci-dessous reprennent les individus constituant la cohorte 2018 des sortants d'une formation professionnalisante (Bruxelles For-

mation et partenaires) toujours dispensée en 2019 et qui a été mise en lien ou non avec une fonction critique 2019.

Tableau 4 : Sortie vers l'emploi 2018 selon le lien de la formation de référence avec une fonction critique observée en 2019

	Sortants 2018*	Taux de sortie vers l'emploi		Obtention d'un emploi au cours du 1 ^{er} trimestre suivant la sortie
		Min. 1 jour	Min. 1 mois	
Formations professionnalisantes	4.310	66,7%	57,9%	50,9%
Pas en lien avec une fonction critique	2.441	66,8%	56,4%	49,2%



QUE SIGNIFIE LE TAUX DE SORTIE VERS L'EMPLOI ?

Ce taux est calculé sur une période de 6 et 12 mois après la formation professionnalisante orientée sortie vers l'emploi. Seules les sorties vers l'emploi sont prises en compte.

	Sortants 2018*	Taux de sortie vers l'emploi		Obtention d'un emploi au cours du 1 ^{er} trimestre suivant la sortie
		Min. 1 jour	Min. 1 mois	
En lien avec une fonction critique	1.869	66,5%	59,9%	53,0%
En lien direct avec une fonction critique	1.150	68,1%	61,1%	52,7%
En lien indirect avec une fonction critique	719	63,9%	58,1%	53,6%

Sources : calculs view.brussels et service Études et Statistiques de Bruxelles Formation

* La catégorie « pas en lien avec une fonction critique » ne comptabilise que les formations que les services opérationnels de Bruxelles Formation ont jugé pertinent de mettre en lien avec des fonctions critiques. Elle ne comprend pas les modules de certifications spécifiques ou les ateliers de découvertes métiers. Elle ne comptabilise pas non plus les sortants d'une formation 2018 qui n'était plus dispensée en 2019 (et qui n'a donc pas fait l'objet d'une analyse de lien).

Le taux de sortie vers l'emploi de minimum un jour pour les sortants d'une formation en lien avec une fonction critique 2019 ne se distingue pas significativement de celui de l'ensemble des sortants d'une formation professionnalisante. Il ne se différencie pas non plus de celui des sortants d'une formation qui n'est pas en lien avec une fonction critique.

En revanche, du point de vue des sorties vers l'emploi de minimum un mois, les sortants d'une formation en lien avec une fonction critique 2019 se caractérisent par un taux légèrement plus haut que celui observé pour l'ensemble des sortants d'une formation professionnalisante (59,9% contre 57,9%, soit un écart de 2 points de pourcentage –p.p.–). Par ailleurs, les sortants d'une formation en lien avec une fonction critique et ayant obtenu un emploi sont également plus nombreux à transiter vers cet emploi

dans le courant du premier trimestre qui suit la sortie de formation (53,0% contre 50,9% pour l'ensemble des sortants du professionnalisant, soit +2,1 p.p.). Ces différences sont plus marquées encore pour les individus qui sortent d'une formation en lien direct avec une fonction critique de 2019 puisque 61,1% d'entre eux (+3,2 p.p. par rapport à l'ensemble des sortants du professionnalisant) trouvent un emploi de minimum un mois dans les 12 mois qui suivent la sortie et 52,7% de ceux-ci l'obtiennent dans le courant du premier trimestre après la formation. Cette dernière proportion est quasiment identique pour les sortants d'une formation en lien indirect avec une fonction critique (53,6%). Ces résultats confirment des tendances déjà observées dans les deux précédentes analyses (cohorte 2016 en lien avec les fonctions critiques 2017 et cohorte 2017 en lien avec les fonctions critiques 2018).

Tableau 5 : Sortie vers l'emploi 2018 selon la récurrence des fonctions critiques 2019 en lien avec la formation de référence

	Sortants 2018	Taux de sortie vers l'emploi		Obtention d'un emploi au cours du 1 ^{er} trimestre suivant la sortie
		Min. 1 jour	Min. 1 mois	
Formations professionnalisantes	4.310	66,7%	57,9%	50,9%
En lien avec une fonction critique émergente	662	67,7%	60,9%	50,6%
▶ Direct	434	68,9%	61,5%	49,8%
▶ Indirect	228	65,4%	59,6%	52,5%
En lien avec une fonction critique structurelle	1.507	66,8%	60,3%	52,7%
▶ Direct	979	69,5%	62,1%	52,5%
▶ Indirect	528	61,9%	57,0%	53,2%

Sources : calculs view.brussels et service Études et Statistiques de Bruxelles Formation

L'observation se confirme dans les deux plus importants sous-groupes en lien avec la récurrence des fonctions critiques (émergentes ou structurelles). Notons du point de vue du délai d'entrée dans l'emploi que la part des individus qui transitent vers l'emploi dans le courant du premier trimestre est systématiquement plus élevée pour les sortants

de formations en lien indirect avec une fonction critique (tant structurelle qu'émergente), de manière toutefois plus ou moins marquée. Les sous-groupes des formations en lien avec des fonctions critiques en voie de devenir structurelles et celui en lien avec des fonctions ponctuellement critiques ne sont pas analysés ici en raison d'effectifs insuffisants.

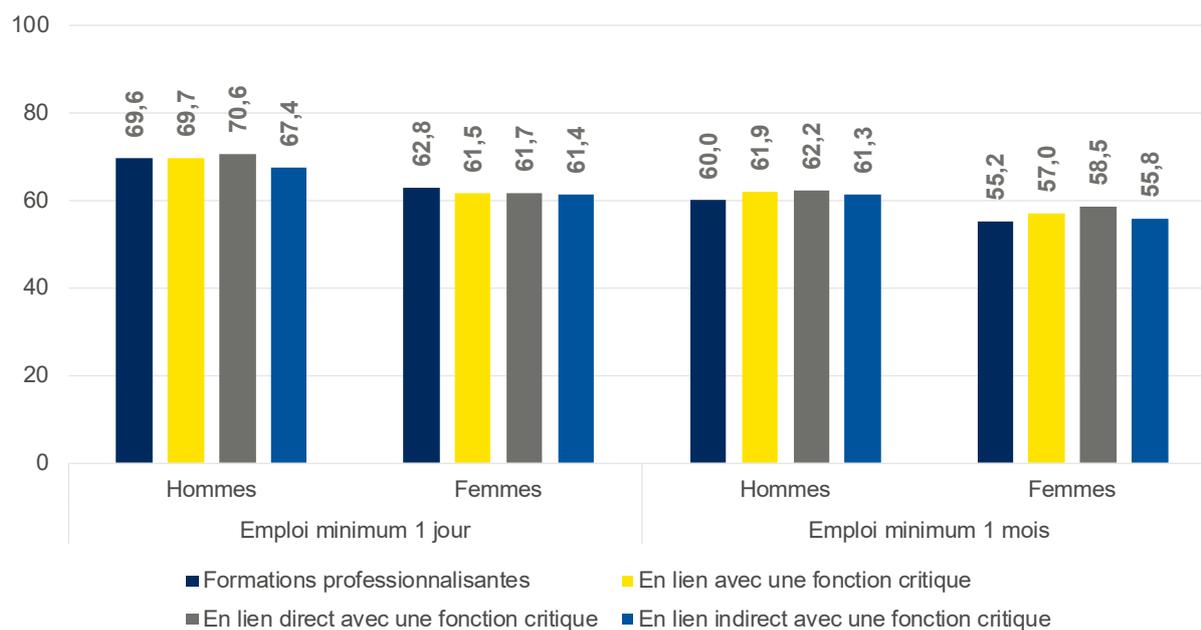
5.2. Analyse selon le genre

Les **femmes** représentent **43,2%** de l'ensemble des individus sortants d'une formation professionnalisante en 2018. Leur **taux de sortie vers l'emploi** est généralement **inférieur à celui des hommes**, d'un peu plus de 6 points de pourcentage pour les sorties emploi de **minimum un jour (62,8% contre 69,6% pour les hommes)** et d'environ 5 points pour les sorties emploi de **minimum un mois (55,2% contre 60% pour les hommes)**.

Lors de l'analyse des résultats selon le genre, il faut toutefois garder à l'esprit que cette variable, plus que les autres, est fortement corrélée aux domaines

de formation et donc à des secteurs dans lesquels l'insertion est plus ou moins favorable.

Figure 1 : Sortie vers l'emploi 2018 selon le lien de la formation de référence avec une fonction critique et selon le genre (en %)



Sources : calculs view.brussels et service Études et Statistiques de Bruxelles Formation

Les différences selon le genre entre les taux de sortie vers l'emploi de minimum un jour sont également observables dans l'ensemble des sous-groupes des formations en lien avec une fonction critique (un maximum est observé au niveau des sortants de formations en lien direct avec une fonction critique avec un écart de près de 9 p.p. en faveur des hommes). En revanche, au niveau du taux de sortie vers l'emploi de minimum un mois, l'écart entre les taux des hommes et des femmes se réduit, de manière plus marquée pour les formations en lien direct avec une fonction critique où il n'est plus que de 3,6 points de pourcentage, toujours en faveur des hommes.

Par ailleurs, chez les femmes sortant de formation, les taux de sortie vers l'emploi de minimum un mois qui sont plus élevés après une formation en lien direct, sont principalement dus à des produits de formation spécifiques dans lesquels le public féminin est majoritaire. Il s'agit notamment des produits de conseiller service clientèle (22 des 35 participantes vont à l'emploi), d'employé comptable/agent en comptabilité (17 des 30 participantes vont

à l'emploi), d'employé administratif en ressources humaines (15 des 22 participantes vont à l'emploi), d'office manager trilingue (5 des 8 participantes vont à l'emploi) ou encore de secrétaire juridique (14 des 20 participantes vont à l'emploi). De plus, on note que pour certains produits qui font l'objet d'efforts de sensibilisation auprès du public féminin au moyen de sessions dédiées, l'obtention d'un emploi dans l'année est également particulièrement élevée. C'est le cas par exemple de la formation webdeveloper où 13 des 15 participantes obtiennent un emploi de minimum un mois dans les 12 mois qui suivent leur sortie ou pour aide-comptable/assistant comptable (15 des 19 participantes vont à l'emploi).

Notons que du point de vue du délai d'entrée dans l'emploi, les hommes et les femmes se différencient dans les sous-groupes des formations en lien avec les fonctions critiques, tant quand ce lien est direct (53,3% des hommes transitent vers l'emploi dans le courant du premier trimestre suivant la sortie contre 51,1% pour les femmes) qu'indirect (respectivement 55,2% et 52,3%).

5.3. Analyse selon les classes d'âge

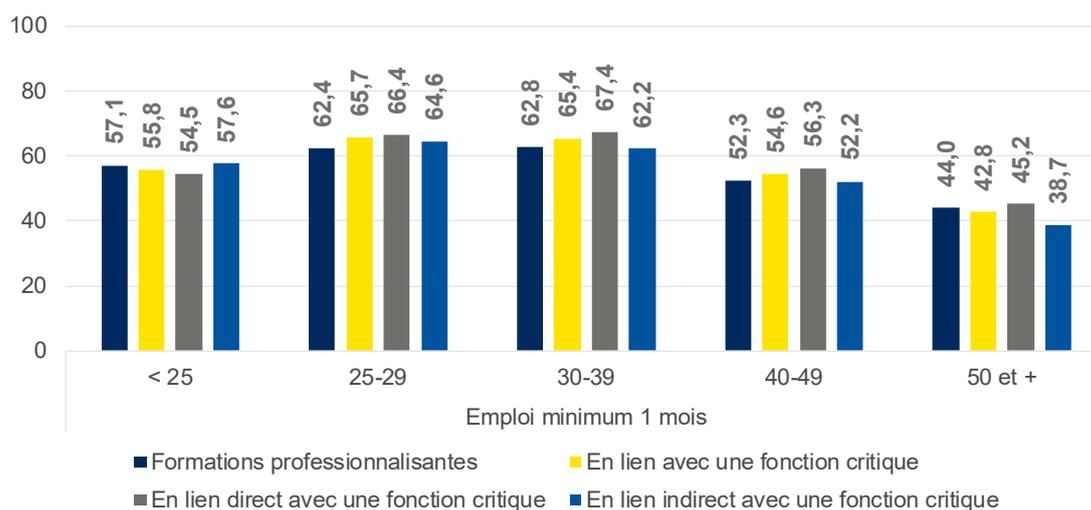
La classe des **30-39 ans est la plus représentée (30,8%)** dans la population des sortants de formations professionnalisantes. À l'inverse, **les 50 ans et plus sont les moins représentés (8,9%)**. En ce qui concerne les autres classes d'âge, les moins de 25 ans représentent 19,7% de l'effectif, les 25-29 ans 21,3% et les 40-49 ans 19,4%.

Du point de vue des sorties vers l'emploi pour l'ensemble des formations professionnalisantes, les sortants âgés de 25 à 29 ans et de 30 à 39 ans présentent les taux les plus élevés (autour de 70% pour l'emploi de minimum un jour et de 62% pour l'emploi de minimum un mois). Le délai d'entrée dans l'emploi dans le courant du premier trimestre présente également des différences selon la classe d'âge. Il est le plus élevé pour les sortants âgés entre 25 et 29 ans (53,3%) et est le plus faible pour les 40-49 ans (47,2%). Pour rappel, la part d'entrée

dans l'emploi dans le courant du premier trimestre pour l'ensemble de la cohorte des sortants de formations professionnalisantes est de 50,9%.

Entre les taux de sortie vers l'emploi de minimum un jour et ceux de minimum un mois, les différences étant constantes dans toutes les classes d'âge (entre 7 et 10 points de plus pour les sorties emploi de minimum un jour par rapport à celles de minimum un mois), l'analyse ci-dessous ne porte que sur les taux de sortie vers l'emploi de minimum un mois.

Figure 2 : Sortie vers l'emploi 2018 selon le lien de la formation de référence avec une fonction critique et selon les classes d'âge (en %)



Sources : calculs view.brussels et service Études et Statistiques de Bruxelles Formation

Le constat général relevé précédemment selon lequel les taux de sortie sont supérieurs pour les sortants des formations en lien avec une fonction critique, et tout particulièrement lorsque le lien est direct, s'applique également pour les sortants de formation âgés entre 25 et 49 ans.

Cette tendance n'est par contre pas observée chez les 50 ans et plus en ce qui concerne le sous-groupe des sortants de formation en lien avec une fonction critique. Néanmoins, le taux de sortie vers l'emploi après une formation en lien direct avec une fonction critique reste légèrement supérieur à celui de

l'ensemble des seniors sortants du professionnalisant (45,2% contre 44,0%). Le taux est par contre moins élevé lorsque le lien est indirect (38,7%).

D'autre part, les jeunes de moins de 25 ans se distinguent également avec un taux de sortie vers l'emploi pour l'ensemble des sortants de formations professionnalisantes qui est plus élevé que celui des sortants de formations en lien (direct) avec des fonctions critiques. Toujours pour les moins de 25 ans, c'est le sous-groupe des formations en lien indirect avec une fonction critique qui affiche le taux de sortie vers l'emploi le plus élevé (57,6%). C'est notamment dans ce sous-groupe que l'on retrouve les sortants des formations en vente de détail (vendeur et vendeur-réassortisseur) qui se destinent à un marché de l'emploi où l'insertion est facilitée par un important turn-over. La formation en accueil/réception y est aussi bien représentée. Pour chacun de ces produits, deux tiers des sortants au minimum obtiennent un emploi dans l'année qui suit leur sortie.

La classe des 30-39 ans présente le taux de sortie vers l'emploi le plus élevé dans le sous-groupe des sortants d'une formation en lien direct avec une fonction critique (67,4%). Pour plus de 80% d'entre eux, ils sortent d'une formation qui les destine à exercer une fonction structurellement critique. Parmi celles-ci, les formations de conducteurs poids lourds (C ou CE) affichent de bons taux de sortie vers l'emploi de minimum un mois (16 sur 19 participants âgés de 30-39 ans) tout comme celles de conseiller service clientèle (11 sur 16 participants âgés de 30-39 ans), de développeur d'applications mobiles (20 sur 33 participants âgés de 30-39 ans), d'employé des services commerciaux (15 sur 23 participants âgés de 30-39 ans), d'employé comptable (11 sur 17 participants âgés de 30-39 ans), de gestion des bases de données (8 sur 13 participants âgés de 30-39 ans) et de technicien PC/réseaux (8 sur 12 participants âgés de 30-39 ans).

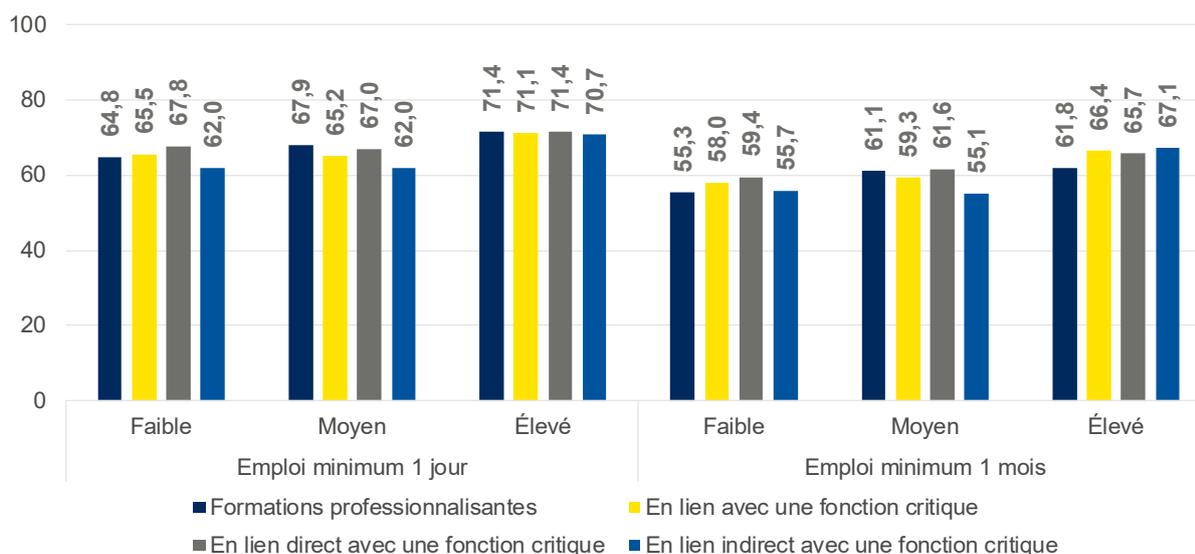
5.4. Analyse selon le niveau de qualification

Les individus possédant un **niveau de qualification faible** (au maximum certificat d'enseignement secondaire inférieur ou autres études non reconnues en Belgique) **sont les plus représentés dans la population des sortants d'une formation professionnalisante** (56,9%, soit 2.452 sortants). Les niveaux moyens (au maximum certificat d'enseignement secondaire supérieur) représentent 28% et les niveaux élevés (de niveau supérieur, universitaire ou non) prennent à leur compte 15%.

Pour le professionnalisant dans son ensemble, les individus possédant un niveau de qualification faible se distinguent par des taux de sortie vers l'emploi plus bas (64,8% contre 67,9% pour les niveaux moyen et 71,4% pour les niveaux élevés pour les sorties emploi de minimum un jour et respectivement 55,3% contre 61,1% et 61,8% pour les sorties emploi de minimum un mois). Les plus hauts taux sont donc observables chez les plus hautement qualifiés.

Ceux-ci sont également proportionnellement plus nombreux à trouver un emploi au cours du premier trimestre qui suit leur sortie de formation (57,8% contre 50,9% pour l'ensemble des sortants du professionnalisant, 51,2 pour les sortants moyennement qualifiés et 48,8% pour les sortants faiblement qualifiés).

Figure 3 : Sortie vers l'emploi 2018 selon le lien de la formation de référence avec une fonction critique et selon les niveaux d'études (en %)



Sources : calculs view.brussels et service Études et Statistiques de Bruxelles Formation

Les sortants d'une formation en lien direct avec une fonction critique et possédant une qualification initiale faible présentent des taux de sortie vers l'emploi supérieurs par rapport aux autres sous-groupes de sortants, tant pour l'emploi de minimum un jour que pour celui de minimum un mois. On retrouve dans ce sous-groupe notamment les sortants des formations en chauffeur poids lourd, en chauffeur de taxi, en conseiller service clientèle, en installateur électricien résidentiel, en développement web et en firewall/sécurité (windows). Toutes ces formations sont en lien direct avec une fonction critique structurelle et présentent, en ce qui concernent les plus faiblement qualifiés, des taux de sortie vers l'emploi de minimum un mois supérieurs à 60% (jusqu'à 80% pour les chauffeurs poids lourd et les électriciens résidentiels).

Pour les sortants possédant une qualification élevée, les taux de sortie vers l'emploi de minimum un mois sont globalement supérieurs quand la formation suivie est en lien (direct ou indirect) avec une fonction critique. Parmi les taux les plus

élevés dans ce sous-groupe, on trouve notamment les sortants des formations de développeur d'applications mobiles (lien direct), en gestion de projet IT et méthodologie (lien direct), en gestion de bases de données (lien direct), en BIM-Revit Architecture (lien indirect), en consultant junior SAP (lien indirect), en employé administratif (lien indirect) ou encore des produits en lien avec la gestion (financière, personnel et payroll, recrutement et sélection). Pour chacun de ces produits, en ce qui concerne les individus hautement qualifiés, au minimum 60% des sortants obtiennent un emploi d'au moins un mois dans l'année qui suit leur sortie de formation.

À l'inverse, on n'observe pas de taux de sortie vers l'emploi supérieurs pour les sortants d'une formation en lien avec une fonction critique (direct ou indirect) qui possèdent une qualification moyenne. Ce dernier résultat tend à montrer que le fait de disposer du certificat d'enseignement secondaire supérieur reste sans doute l'élément déterminant pour l'insertion des chercheurs

d'emploi, indépendamment du fait que ceux-ci aient été formés dans une formation en lien ou non avec une fonction critique.

Par ailleurs, en ce qui concerne le délai d'entrée à l'emploi, dans l'ensemble des sous-groupes étudiés,

la part des sortants hautement qualifiés qui transitent vers l'emploi dans le courant du premier trimestre qui suit leur sortie de formation est systématiquement plus élevée (au-dessus de 55% et jusqu'à 61,2% pour les sortants d'une formation en lien indirect avec une fonction critique).



FONCTIONS CRITIQUES EN 2019 ET FACTEURS EXPLICATIFS

Cette partie inclut une description plus détaillée des principales causes étant à l'origine des difficultés de recrutement rencontrées, identifiées sur la base des dernières statistiques disponibles et qui sont antérieures à la survenue de la crise sanitaire. Les fonctions critiques y sont présentées par groupe professionnel. À chaque fonction critique sont associés quatre indicateurs, à savoir le nombre d'offres d'emploi reçues par Actiris (nombre de postes), le taux de satisfaction de ces offres, la réserve de main-d'œuvre (RMO) disponible et enfin, le rapport entre la réserve de main-d'œuvre et le nombre de postes (RMO/OE).



QUE SIGNIFIE LA RÉSERVE DE MAIN-D'OEUVRE (RMO) ?

La RMO désigne le nombre de personnes distinctes inscrites au moins une fois comme demandeur d'emploi au cours d'une année calendrier.

La RMO ne reflète que partiellement la réserve de main-d'œuvre réellement disponible. Les personnes actives, étudiants en fin de cursus ou chercheurs d'emploi (occupés ou inoccupés) des autres régions à même de rechercher un emploi à Bruxelles et de relever ainsi de la RMO ne sont pas pris en compte, Actiris ne disposant que des données relatives aux demandeurs d'emploi inoccupés en Région bruxelloise. La RMO est de plus estimée à partir du premier code professionnel dans lequel le chercheur d'emploi est inscrit chez Actiris ; code considéré comme correspondant à l'aspiration professionnelle principale du chercheur d'emploi sans toutefois que celui-ci limite sa recherche aux offres d'emploi qui s'y rapportent. Enfin, la RMO ne tient pas compte des entrées et sorties au cours d'un même mois. Par ailleurs, la part de marché des offres d'emploi diffusées par Actiris est inconnue.

L'indicateur « réserve de main-d'œuvre par nombre d'offres d'emploi » (RMO/OE), qui exprime le rapport, par profession, entre le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés et le nombre de postes reçus par Actiris, ne donne par conséquent qu'une indication imparfaite de la pénurie de nature quantitative.

6.1. Fonctions administratives

6.1.1. EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS, D'ACCUEIL ET DE LA COMMUNICATION

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Spécialiste des relations publiques	45	37,8	412	9,2
Employé lois sociales et salaires	120	30,0	89	0,7
Employé spécialisé de services juridiques	52	17,3	156	3,0
Téléphoniste - secrétaire	40	32,5	161	4,0

À Bruxelles, beaucoup d'emplois requièrent des **profils multilingues** ; en particulier dans le domaine administratif où il y a de fait un réel besoin de candidats bilingues, voire trilingues.

Un **niveau d'enseignement supérieur** est aussi le plus souvent demandé, du moins pour le **spécialiste des relations publiques, l'employé de services juridiques et l'employé lois sociales et salaires**, contrairement à la fonction de téléphoniste - secrétaire qui est davantage accessible aux moins qualifiés. L'absence d'expérience représente un obstacle supplémentaire au recrutement.

En outre, tous les candidats ne disposent pas des **aptitudes administratives et compétences en bureau-tique** attendues par l'employeur ; compétences mobilisables à des degrés variables selon le type d'emploi proposé. Les critères de recrutement portent aussi sur les **aptitudes commerciales** (esprit orienté client) et les **qualités de communication et d'expression**, en particulier pour le spécialiste des relations publiques et le téléphoniste-réceptionniste.

Enfin, les profils demandés exigent souvent des **connaissances spécifiques particulières**, notamment en matière de techniques d'information et de communication, de droit social et de législation belge, respectivement pour le spécialiste des relations publiques, l'employé lois sociales et salaires et l'employé spécialisé de services juridiques. Faute d'une formation continue et actualisée, le travailleur sera dépassé par l'évolution, parfois rapide, de la réglementation applicable à ces matières. L'absence de pratique professionnelle ou une interruption de carrière peuvent dès lors, en l'absence de recyclage, être préjudiciables au candidat.



Photo : freepik

6.1.2. EMPLOYÉS TRANSACTIONS FINANCIÈRES ET ASSURANCES

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Employé de compagnie d'assurances	267	3,4	110	0,4
Gestionnaire sinistres	70	8,6	25	0,4
Conseiller en produits bancaires et assurances	186	9,1	78	0,4

Les difficultés éprouvées actuellement pour satisfaire les offres d'emploi pour ces professions, requérant majoritairement un niveau de qualification élevé, sont autant de nature quantitative que qualitative. Les compétences recherchées par les employeurs sont avant tout des **compétences techniques spécifiques** au poste. Outre les techniques bancaires et d'assurances, **l'expérience de la relation client et les aptitudes commerciales** sont des compétences clés pour un candidat. La maîtrise des **langues** étrangères et de **certain logiciels** est également de plus en plus demandée et peut poser problème. L'expérience et la formation constituent aussi un frein à l'embauche.

6.1.3. ÉCONOMISTES

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Économiste	42	28,6	201	4,8

L'exercice de la profession peut prendre les formes les plus diverses, selon que l'économiste exerce comme chercheur et/ou enseignant dans son domaine, dans le secteur privé en tant que conseil auprès des grandes entreprises ou au sein d'organismes publics. La fonction exige par ailleurs un **diplôme universitaire** avec, le plus souvent, une **spécialisation dans un domaine particulier**. Or, le manque de qualifications spécifiques constitue la principale entrave au recrutement. L'insuffisance des **connaissances linguistiques** et le manque d'**expérience** peuvent également expliquer les difficultés de recrutement rencontrées.

6.1.4. COMPTABLES ET FISCALISTES

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Aide-comptable	127	38,6	965	7,6
Comptable	473	30,9	676	1,4
Employé service comptabilité	105	35,2	420	4,0

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Expert-comptable	38	23,7	22	0,6
Conseiller fiscal	24	4,2	31	1,3

Les difficultés de recrutement pour ces fonctions trouvent leur explication la plus probante dans la présence d'obstacles qualitatifs. La majorité des offres d'emploi requiert un **diplôme de niveau supérieur**, universitaire ou non. C'est le cas pour tous les métiers précités, en particulier pour le conseiller fiscal, le comptable et l'expert-comptable ; les métiers d'aide comptable et d'employé service comptabilité étant davantage ouverts à des niveaux moyens de qualification. En outre, la législation protège le port des titres d'expert-comptable et de conseil fiscal ainsi que l'exercice de la profession d'expert-comptable. Dans ce cas, les conditions d'accès et d'exercice sont réglementés.

Bon nombre d'employeurs attendent des candidats une **expérience significative et la connaissance des logiciels comptables et des outils technologiques de soutien**. Par ailleurs, se tenir au courant de l'**actualité comptable et fiscale** est sans doute le plus grand défi dans ce domaine. Au vu de l'évolution de la législation, les connaissances et compétences deviennent plus facilement obsolètes et nécessitent une réadaptation permanente. L'absence de pratique professionnelle ou une interruption professionnelle pendant un certain temps, peuvent ainsi, en l'absence de recyclage, être préjudiciables au candidat. Enfin, les difficultés à répondre aux offres tiennent aussi pour partie aux lacunes en termes de connaissance de l'autre langue nationale, bien souvent considérée comme un atout.

6.1.5. JURISTES

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Juriste	181	27,1	533	2,9

Les **compétences en matière de législation ou de réglementation** reprises dans les offres d'emploi sont souvent si spécialisées que les candidats ne peuvent y répondre, faute de qualifications adéquates. De plus, cette fonction n'est accessible qu'aux candidats qui ont suivi une **formation en droit de niveau universitaire**, éventuellement complétée d'une **spécialisation juridique**. L'insuffisance de **connaissances linguistiques** est par ailleurs régulièrement à l'origine des difficultés de recrutement.

6.1.6. SECRÉTAIRES

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Office manager	214	28,5	187	0,9

Les connaissances et aptitudes demandées expliquent la difficulté à trouver des candidats pour cette profession. Ils doivent ainsi généralement être **bilingues, voire multilingues**, et doivent en outre disposer d'une **expérience professionnelle** probante. Les employeurs requièrent des candidats la possession d'un solide **bagage technique, des qualités de communication et d'expression**, et une certaine **polyvalence**. Ces différents atouts sont le plus souvent acquis de l'expérience ou par le truchement de formations d'un certain niveau.

6.2. Fonctions commerciales

Fonctions critiques récurrentes, les profils commerciaux restent convoités par les employeurs. Difficultés à définir un profil tangible, manque de compétences (notamment linguistiques), d'expertise ou d'implication, nombreux sont les freins à l'embauche. Les conditions de travail jouent également un rôle : horaires de travail décalés, flexibilité très importante exigée, turnover important dans ces professions.

6.2.1. REPRÉSENTANTS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Délégué services (B2B)	161	23,0	164	1,0
Délégué technique (B2B)	94	12,8	64	0,7

Globalement, **les offres d'emploi pour les métiers de la représentation commerciale, métiers à qualifications élevées** pour peu que des exigences soient précisées, sont difficiles à satisfaire pour des raisons de nature qualitative. Les candidats doivent généralement être **bilingues, voire multilingues**, et disposer de **l'expérience** requise (expérience dans le secteur, en matière de produits à vendre, avec le type de clientèle approchée ou, de manière plus générale, en qualité de représentant). De bonnes **aptitudes commerciales et communicationnelles, l'esprit client** ainsi qu'**une bonne présentation** sont autant de critères qui tiennent une place de choix dans les mécanismes d'embauche. Enfin, les employeurs attendent que les candidats disposent du bagage technique nécessaire, du moins lorsqu'ils doivent fournir aux clients l'assistance technique appropriée.

Le profil idéal allie **compétence technique** (connaissance du produit ou service) **et commerciale** (maîtrise des techniques de vente). Aujourd'hui, les clients sont mieux informés. Les techniques de vente et les outils évoluent continuellement. Pour faire face à un marché de plus en plus exigeant, les employeurs veulent compter sur des forces commerciales toujours plus expertes. La tendance est donc à la spécialisation : par produit, par technologie, typologie de clients et secteur d'activité. Le recrutement s'avère alors difficile parce que le profil est trop exigeant ou décalé par rapport à la réalité des candidats disponibles.

De surcroît, **les conditions de travail sont susceptibles de décourager des candidatures potentielles** : le lieu de travail varie toujours et les déplacements sont permanents ; l'amplitude horaire est élevée ; le travail collectif est éclaté et le délégué commercial est souvent seul ; les situations de refus et d'échec sont nombreuses. Il est en outre fréquemment demandé aux représentants de travailler avec leur propre véhicule. En fonction des entreprises, des objectifs sont à atteindre : la pression du chiffre à atteindre et l'incertitude du salaire peuvent être mal vécus.



Photo : freepik

6.2.2. VENDEURS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage	135	18,5	146	1,1
Vendeur grossiste	68	30,9	81	1,2
Télévendeur/callcenter outbound	340	19,4	146	0,4
Opérateur call center inbound	123	35,0	430	3,5
Gérant de maison de commerce	98	29,6	409	4,2

Depuis de nombreuses années, view.brussels épingle certaines fonctions de vendeurs comme critiques ; selon les années, les spécialisations épinglées peuvent varier. Pour les **métiers de la vente**, généralement accessibles à des **moyennement qualifiés**, on relève une part substantielle d'offres d'emploi qui ne posent aucune exigence en matière de qualification.

Diverses explications de nature qualitative peuvent être avancées pour justifier le **caractère critique des offres de vendeurs**. Dans un contexte où le contact et le conseil à la clientèle occupent une place importante, les vendeurs doivent généralement être **bilingues, voire multilingues**. Si le niveau de qualification n'est pas nécessairement un prérequis à l'embauche, une **expérience professionnelle** dans la vente ou dans une fonction similaire est généralement demandée, tout comme une **connaissance des produits**. Citons comme autres critères de sélection importants : **de bonnes aptitudes commerciales, en communication et l'esprit client**. Ces critères de sélection gagneront probablement en importance au vu des évolutions technologiques et de celles que l'on observe dans les attentes et comportements des consommateurs. Enfin, des caractéristiques plus subjectives peuvent parfois intervenir lors de la sélection des candidats. Elles sont en lien avec la **motivation, le dynamisme, la tenue soignée ou le « look » adéquat**.

Parmi les critères demandés lors du recrutement des **télévendeurs (outbound)**, une certaine **expérience** est attendue ainsi que diverses connaissances spécifiques, par exemple, en **informatique, en gestion de bases de données ou en communication téléphonique**. Dans certains cas, l'absence de telles aptitudes pose problème.

Certaines **conditions de travail** (irrégularité des horaires, souplesse des contrats, faible salaire, flexibilité exigée, variations dans la charge de travail, stress du contact avec les clients) peuvent être considérées comme **peu attrayantes par les candidats** et ne faciliteraient pas le recrutement. Habituellement perçu comme un **emploi de passage**, un emploi dans la vente ou d'agent de call center est souvent temporaire, ce qui tend à **hausser le taux de rotation de la main-d'œuvre** (turnover) et contribue à perpétuer une **image négative du secteur** dans lequel il semble difficile, pour certains, d'envisager une carrière à long terme. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, le secteur peine à retenir son personnel de vente qui quitte le secteur pour

d'autres qui offrent plus de stabilité, de meilleurs salaires et qui sont quelquefois plus valorisés par la société. De plus, au sein du secteur, la **concurrence entre les employeurs** est forte, les candidats pouvant afficher une préférence pour certaines enseignes qui offrent de meilleures conditions d'emploi.

Pour la fonction de **gérant de maison de commerce**, l'**expérience** dans la vente ou dans une fonction similaire, le **talent organisationnel**, l'aptitude à la **communication**, des notions de **comptabilité** et de **gestion commerciale**, la **gestion d'équipe** et le **sens des responsabilités** sont autant de compétences susceptibles de faire défaut aux candidats. On attend en outre que ceux-ci disposent d'un niveau de formation toujours plus élevé. Relevons par ailleurs la prédominance du statut d'indépendant dans cette profession susceptible à terme de décourager les candidatures potentielles.

6.3. Fonctions d'encadrement

6.3.1. DIRECTEURS ET PERSONNEL CADRE ACHATS, APPROVISIONNEMENT ET LOGISTIQUE

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Responsable entrepôt et plateforme	24	29,2	64	2,7
Responsable achats	45	37,8	88	2,0

Pour ces métiers, les employeurs sont avant tout confrontés à une pénurie d'ordre qualitative. Ces professions sont essentiellement accessibles sur la base d'un **diplôme de l'enseignement supérieur** (c'est surtout le cas pour le responsable achats), principalement dans le secteur commercial, ainsi qu'aux candidats disposant de plusieurs années d'expérience.

Le candidat au poste de responsable des achats doit avant tout avoir quelques capacités de gestion. Le responsable logistique doit pour sa part bien connaître les produits, l'entreprise et son organisation, les techniques de stockage et les circuits de distribution. L'exercice de ces professions requiert souvent la **connaissance active des deux langues nationales**, voire d'autres langues, compte tenu des contacts établis au-delà des frontières nationales. Les candidats doivent en outre maîtriser l'environnement **informatique**, la plupart des flux étant en effet gérés par ce biais. Ils doivent également disposer d'un très bon **relationnel et de compétences managériales**, une de leurs principales missions étant de communiquer avec leurs équipes, leur direction ou avec leurs fournisseurs.

6.3.2. DIRECTEURS ET PERSONNEL CADRE VENTE ET MARKETING

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Responsable des ventes (sales – manager)	42	28,6	327	7,8
Responsable commercial	53	28,3	218	4,1
Responsable de commerce international (import/export)	45	11,1	323	7,2
Responsable call center	34	35,3	6	0,2

Ces fonctions de cadre commerciaux font l'objet de tensions qui peuvent être qualifiées de structurelles et dont les causes sont avant tout de nature qualitative. Il faut en particulier insister sur l'importance des **connaissances en langues** dans les procédures de recrutement et la nécessité d'investir dans des formations appropriées. Les besoins en langues étrangères des entreprises se reflètent dans les profils d'embauche et empêchent dès lors les candidats ne maîtrisant pas au moins la deuxième langue nationale d'accéder à ces emplois.



Photo : freepik

Le recrutement de profils de cadres commerciaux est en outre soumis à une forte pression concurrentielle qui restreint peu à peu l'accès à la profession aux détenteurs d'un titre de l'enseignement supérieur (davantage pour le responsable des ventes, moins en ce qui concerne le responsable call center) principalement dans le secteur commercial, et à même de justifier d'une expérience professionnelle appropriée (dans le secteur en question et de préférence avec le produit/service proposé par l'entreprise).

La **complexité et le niveau d'exigence** requis pour le poste peuvent avoir une incidence sur le délai de recrutement. Les offres d'emploi s'en trouvent dès lors moins facilement satisfaites.

6.3.3. DIRECTEURS ET PERSONNEL CADRE ADMINISTRATIFS ET FINANCIERS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Directeur/responsable administratif	82	34,1	136	1,7
Directeur/responsable financier	77	37,7	141	1,8

Les difficultés de recrutement relevées pour ces fonctions sont essentiellement dues aux **exigences élevées de qualifications professionnelles** requises, les **connaissances relatives à la branche concernée**, les **compétences en management et en gestion d'équipe**, **l'expérience et le multilinguisme**. Ces exigences ont pour conséquence un allongement de la durée d'ouverture de l'offre. À cela s'ajoute le fait que les employeurs appliquent souvent des **procédures de recrutement relativement longues** pour ce type de fonctions.

6.3.4. DIRECTEURS ET PERSONNEL CADRE DES AFFAIRES DU PERSONNEL

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Directeur/responsable recrutement et sélection	52	13,5	36	0,7
Directeur/responsable de la gestion des ressources humaines	90	35,6	135	1,5

C'est le manque d'**expérience** qui est pointé du doigt par les employeurs comme étant le principal frein à l'embauche. En outre, exercer ces fonctions nécessite presque systématiquement la **connaissance active des deux langues nationales**, voire d'autres langues. Au-delà du niveau de qualification élevé, d'autres connaissances et aptitudes relatives à la **gestion du personnel**, en rapport avec les **procédures de recrutement, de formation, d'évaluation ou de rémunération**, sont généralement également requises par les employeurs.

Les candidats à ces fonctions peuvent se retrouver confrontés à un **processus de recrutement plus long** en raison de la complexité du poste et du niveau d'exigence requis. Les offres d'emploi s'en trouvent dès lors moins facilement satisfaites.

6.3.5. COORDINATEURS, GESTIONNAIRES ET ORGANISATEURS D'ENTREPRISE

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Conseiller en prévention	78	30,8	46	0,6
Conseiller en gestion et organisation d'entreprises	41	22,0	160	3,9
Audit interne ou externe (aspect financier et ressources humaines)	43	20,9	90	2,1

Les difficultés de recrutement sont liées principalement au manque de compétences du candidat au regard du profil établi pour le poste. L'exercice de ces fonctions requiert des **compétences et connaissances** particulières (des bonnes pratiques de management et de gestion, l'application des techniques d'audit, des connaissances générales en économie et fiscalité, la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères, des compétences communicationnelles, etc.). Les postes de conseiller en prévention, de conseiller en gestion et organisation d'entreprise et d'auditeur interne ou externe sont généralement accessibles aux détenteurs d'un **diplôme de l'enseignement supérieur** et aux personnes pouvant justifier d'une expérience professionnelle acquise dans une fonction similaire.

La complexité et le niveau d'exigence requis pour le poste peuvent avoir une incidence sur le **délai de recrutement**. Les offres d'emploi s'en trouvent dès lors moins facilement satisfaites.

6.3.6. TRADUCTEURS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Traducteur	47	25,5	363	7,7

Si les conseillers d'Actiris signalent une pénurie quantitative de traducteurs pour le néerlandais, le français et l'anglais, il n'est toutefois pas possible d'en évaluer plus précisément l'ampleur puisque le code professionnel ne tient pas compte des langues étudiées, ni des spécialisations éventuelles (par exemple, traduction de nature technique, commerciale, juridique, financière, etc.).

En outre, une partie de la réserve de main-d'œuvre est constituée de licenciés en langues romanes ou germaniques qui n'ont pas suivi de **formation spécifique en traduction**, alors que cette formation est le plus souvent demandée par les employeurs. Outre les exigences en termes de diplôme, une **expérience professionnelle** probante dans le domaine de la traduction est généralement prisée par les employeurs.

Par ailleurs, des **conditions de travail perçues comme défavorables** (régime de temps de travail à temps partiel, statut d'indépendant, travail sous contrainte de temps et respect des délais, etc.) peuvent parfois constituer un frein supplémentaire à la satisfaction des offres d'emploi.



6.4. Ingénieurs

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Ingénieur architecte	35	25,7	24	0,7
Ingénieur civil des constructions civiles	37	24,3	65	1,8
Ingénieur industriel des constructions civiles	32	37,5	34	1,1
Ingénieur civil en électricité	25	20,0	21	0,8
Ingénieur civil en électromécanique	45	15,6	38	0,8
Ingénieur industriel en électromécanique	64	23,4	42	0,7
Ingénieur industriel en chimie ou biochimie	24	8,3	59	2,5
Ingénieur de production (toutes spécialités)	89	4,5	20	0,2
Responsable call center	34	35,3	6	0,2

Des tensions assez anciennes en termes de recrutement existent pour les ingénieurs. Elles peuvent être qualifiées de structurelles, même si des variations dans les spécialisations suivies peuvent être observées selon les années.

La cause principale des tensions est de nature quantitative. L'arrivée sur le marché de l'emploi de jeunes diplômés pour les métiers techniques en général, et pour les ingénieurs en particulier, répond de manière insuffisante à la demande des entreprises. Depuis plusieurs années, il est question de désaffection pour les filières techniques et scientifiques. En raison parfois du manque de visibilité du métier d'ingénieur et des perspectives d'emploi qu'il offre, les formations d'ingénieurs manquent d'intéressés. De surcroît, le poids relatif des femmes dans ces filières reste inférieur à celui des hommes.

Les jeunes candidats ingénieurs peuvent également afficher une préférence pour certains secteurs ou certaines entreprises qui jouissent d'une notoriété de premier rang, renforçant ainsi le caractère critique de la fonction dans d'autres secteurs qui souffrent d'une image négative en termes de débouchés ou de conditions de travail.

Les difficultés de recrutement sont également à mettre en lien avec le profil recherché par les employeurs auquel tous les candidats au poste ne satisfont pas. Si les candidats sont généralement titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, il

leur est aussi habituellement demandé de disposer de **compétences spécifiques ou de diplômes supplémentaires**, ainsi que d'une **expérience professionnelle probante**. En outre, compte tenu des évolutions et innovations technologiques, les ingénieurs sont amenés à s'instruire et se former continuellement pour parfaire leurs compétences qui, en l'absence de recyclage, deviennent vite obsolètes. Les **exigences linguistiques** constituent par ailleurs un frein important au recrutement. Il n'est pas rare que le trilinguisme soit requis, l'ingénieur étant couramment amené à travailler dans un environnement interculturel, tant dans son propre pays qu'à l'étranger.

6.5. Métiers d'artisan

6.5.1. BOUCHERS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Boucher	48	27,1	126	2,6

Le **niveau de formation et l'expérience** posent le plus souvent problème pour exercer cette fonction. Les prémisses annoncées d'une pénurie quantitative de diplômés tendent également se confirmer. En effet, le niveau de qualification, lorsqu'il est spécifié dans les offres d'emploi, est celui du **secondaire supérieur**, alors qu'une part substantielle de la réserve de main-d'œuvre dispose d'un diplôme obtenu à l'étranger qui n'est pas reconnu en Belgique. Ces prémisses annoncées renvoient également à une vision négative qu'ont les jeunes du métier. **Les horaires et la difficulté de la pratique** sont les principales explications de cette désaffection. Il faut pourtant noter que la mécanisation et les progrès en matière d'équipements ont largement contribué à faciliter certaines opérations. Les horaires restent exigeants, le boucher est de service le samedi, parfois le dimanche matin et certains jours fériés.

6.5.2. BOULANGERS ET PÂTISSIERS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Boulangier - pâtissier	27	22,2	173	6,4

Le **niveau de formation et l'expérience** représentent l'obstacle majeur au recrutement. La majorité des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier ont un diplôme non reconnu alors qu'un niveau de qualification moyen est généralement attendu, du moins lorsque celui-ci est spécifié dans les offres. Nombre d'ouvriers possèdent certes les qualifications nécessaires, mais sont loin de maîtriser pleinement les techniques élémentaires. En outre, bon nombre d'entre eux ne sont plus à même d'exercer le métier après un certain temps en raison de **problèmes d'allergie**, le plus souvent dus aux poussières de farine.

Les **conditions de travail défavorables** (postures pénibles, gestes répétitifs, manutention de charges, exposition à la chaleur, mais aussi travail de nuit, les dimanches et jours fériés) peuvent également être un frein à l'embauche de candidats. Cependant, grâce à la modernisation des matériels, le travail de nuit tend à diminuer.



Selon l'endroit où ces artisans exercent (boulangeries artisanales, industrielles ou intégrées dans les hypermarchés), l'organisation du travail, le type d'activité et les conditions de travail présentent certaines spécificités.

6.5.3. COIFFEURS ET SPÉCIALISTES EN SOINS DE BEAUTÉ

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Spécialiste en soins de beauté et du bien-être	103	27,2	693	6,7
Coiffeur mixte	111	18,0	381	3,4

Pour ces métiers, les offres tendent tantôt à privilégier un **diplôme du secondaire supérieur**, tantôt à ne stipuler aucune exigence. La part des chercheurs d'emploi ayant le CESS est toutefois inférieure à celle qui est demandée dans les offres d'emploi. Parmi ces chercheurs d'emploi, une certaine proportion est en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur non valorisable sur le marché de l'emploi belge ou dispose tout au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

Le manque d'**expérience professionnelle** compte également parmi les principaux freins à l'emploi. Ceci est d'autant plus vrai quand le candidat n'a plus travaillé depuis longtemps. L'absence de pratique peut avoir pour conséquence un décalage par rapport aux tendances de mode. Le bilinguisme est également requis. En outre, certains candidats démontrent des lacunes comportementales telles que le savoir-être avec le client, un esprit commerçant, etc.

Les caractéristiques du poste peuvent aussi ne pas convenir et rebuter certains candidats : **un salaire peu attractif, des horaires variables, tardifs ou le samedi, de nombreux temps partiels et la pénibilité du travail** (station debout et contact avec les produits allergènes).



6.6. Métiers de la construction et de l'industrie

6.6.1. PLOMBIER, INSTALLATEUR SANITAIRES ET TUYAUTEURS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Plombier – installateur sanitaire	70	18,6	336	4,8
Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs	34	11,8	85	2,5

Les employeurs sont en quête de **candidats compétents et expérimentés** disponibles pour ces fonctions, mais ne les trouvent pas toujours. Un **diplôme du secondaire supérieur** est généralement demandé. Les compétences relationnelles et la connaissance de langues supplémentaires sont généralement un atout lors du recrutement. En outre, les employeurs attendent parfois que les candidats aient des **compétences spécifiques** en lien avec d'autres corps de métier (par exemple, en maçonnerie).

L'image de ces métiers est peu valorisée, décourageant les jeunes et les professionnels du secteur. Les départs en retraite se multiplient et les jeunes qui apprennent le métier chaque année ne sont pas assez nombreux pour assurer la relève et résorber la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. À cela s'ajoutent les **mutations en matière de préoccupations environnementales, de réduction des consommations énergétiques et d'adoption d'énergies renouvelables**, qui impactent directement le métier.

Le chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs travaille dans un environnement soumis à de forts changements. Le choix entre les différents types d'installations (mazout, gaz naturel ou énergie solaire) et les nombreuses possibilités offertes par l'automatisation requièrent de la part des chauffagistes d'entretien de solides connaissances dans les différentes sortes de radiateurs, de convecteurs ou de systèmes de chauffage par le sol ou par air chaud, conduites et systèmes de fixation, thermostats, etc. Les candidats doivent également être en possession d'une attestation agréée en régulation de brûleurs (cedicol).



Photo : freepik

6.6.2. ÉLECTRICIENS ET ÉLECTRICIENS RÉPARATEURS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Électricien en général	40	35,0	273	6,8
Électricien de bâtiment	48	39,6	458	9,5
Électricien industriel-monteur et réparateur	94	20,2	159	1,7

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Monteur – câbleur industriel (électricité, tableaux et appareils électriques)	28	17,9	89	3,2

Les tensions sur le marché du travail pour ces fonctions sont structurellement élevées et sensibles à la conjoncture. Les difficultés de recrutement peuvent s'expliquer, d'une part, par le fait que la **réserve de main-d'œuvre inscrite sur ces métiers dispose généralement d'un niveau d'études peu élevé** (d'autant plus pour le monteur-câbleur industriel) **et est peu expérimentée** et, d'autre part, par les **compétences techniques** que doivent posséder les électriciens ainsi que les **normes de sécurité** qu'ils doivent respecter. Ces métiers souffrent également d'un **déficit d'image** auprès du grand public et, en particulier, des jeunes.

Sur le plan qualitatif, les attentes des employeurs sont élevées et ce constat devrait encore s'amplifier dans les années à venir. Ainsi, selon une étude menée par Formelec sur les « Compétences de demain »¹⁹, « trois tendances touchent fortement les entreprises du secteur de l'électricité : le **développement de nouvelles technologies** (dans des domaines divers tels que la téléphonie, la domotique, la vidéophonie, vidéosurveillance, les énergies renouvelables et alternatives), une **réglementation de plus en plus stricte** (en matière de performance énergétique) **et des demandes plus complexes et plus exigeantes des clients**. La formation continue apparaît logiquement comme indispensable pour répondre à ces tendances. Les employeurs recherchent donc des candidats prêts à apprendre en cours de carrière ». Pour l'agent de maîtrise, les aptitudes en management nécessaires pour exercer un leadership représentent un obstacle supplémentaire.

6.6.3. TRAVAILLEURS DANS L'INDUSTRIE CHIMIQUE

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Ouvrier de production spécialisé en industrie chimique	277	2,2	81	0,3

L'industrie est traditionnellement pourvoyeuse d'un grand nombre d'emplois moyennement qualifiés. Dans la plupart des cas, le niveau de diplôme requis pour exercer la fonction d'ouvrier de production spécialisé en industrie chimique n'est pas précisé. Mais lorsque l'employeur a une exigence en la matière, le CESS est en général effectivement requis. La part des chercheurs d'emploi **diplômés de l'enseignement secondaire supérieur** est toutefois inférieure à celle qui est demandée dans les offres d'emploi. La part de personnes sans diplôme reconnu est, quant à elle, plus particulièrement élevée.

Les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs seraient pour partie liées à **l'évolution technologique**. L'automatisation croissante des lignes de production implique de fait une mise à niveau des compé-

¹⁹ Formelec, Compétences de demain. Besoins futurs en compétences et en formations dans le secteur des électriciens.

tences requises et la mise en correspondance des compétences et des emplois. La polyvalence est également un critère de sélection important.

Mais il faut aussi prendre en compte d'autres paramètres, tels que **des conditions et un environnement de travail difficiles** (horaires variables, tâches répétitives, rythmes d'exécution soutenus, vigilance permanente, températures et nuisances sonores, fumées, poussières).

6.6.4. OUVRIERS SPÉCIALISÉS DANS LA MAINTENANCE ET LA RÉNOVATION DE BÂTIMENTS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Ouvrier spécialisé en construction : rénovation de bâtiment	63	38,1	791	12,6

Cette fonction est principalement accessible aux **diplômés de l'enseignement secondaire technique ou professionnel** ou aux personnes possédant l'**expérience professionnelle** requise. Or, bon nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier dans la réserve de main-d'œuvre ont des diplômes obtenus à l'étranger qui ne sont pas reconnus. Les difficultés à recruter seraient aussi en partie dues au manque d'expérience des candidats, au manque de compétences spécifiques ou à une insuffisance de formation initiale. Cependant sont identifiées aussi plusieurs **difficultés liées au poste** (problèmes d'horaires, de mobilité, la rémunération, la pénibilité du travail, l'image du métier).

Pour l'ouvrier spécialisé, comme pour bon nombre de métiers de la construction, des compétences sont à acquérir pour que le secteur puisse répondre à l'augmentation de la demande en construction durable et en rénovation du bâti qui soit en lien avec le niveau de qualification exigé.



6.7. Métiers de l'Horeca²⁰

En 2019, **seules trois fonctions ressortent comme étant critiques à Bruxelles. Or, selon les représentants du secteur, d'autres métiers de l'Horeca sont source de difficultés de recrutement structurelles.** La nature de ces difficultés provient d'un décalage entre les compétences détenues par les individus et celles requises sur le marché du travail. Le problème résulte aussi du fait de l'existence de pratiques d'attraction, de mobilisation et de rétention de la main-d'œuvre (transformations des conditions de travail et d'emploi) encore fragiles. Le secteur connaît d'importants mouvements de main-d'œuvre tant en entrées qu'en sorties de personnel, qui accentuent ces problèmes d'appariement. La mobilité intra- et intersectorielle élevée est de plus facilitée par la concurrence au sein du secteur ou par la demande d'autres secteurs qui offrent des perspectives d'évolution et/ou de meilleures conditions d'emploi.

Les tensions se font particulièrement ressentir pour les postes qualifiés. S'il reste vrai que le secteur de l'Horeca offre des possibilités d'évoluer dans les fonctions en gravissant progressivement les échelons grâce à l'acquisition de qualifications et compétences par le biais de l'expérience, le **diplôme hôtelier** ou **une pratique professionnelle** suffisante sont souvent exigés ou appréciés de la part des employeurs. Or, non seulement l'expérience acquise n'est pas systématiquement transférable d'un établissement à l'autre, mais bon nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur ces métiers sont sans diplôme ou sont issus d'horizons professionnels différents.

Le secteur présente par ailleurs des contraintes fortes qui pèsent sur les travailleurs : **flexibilité des horaires, temps partiels, bas salaires, polyvalence de certaines fonctions, travail au noir ou au gris, stress, pénibilité du travail, etc.** Les difficultés de recrutement peuvent être considérées comme révélatrices d'une certaine insatisfaction des travailleurs, et notamment des plus jeunes parmi eux, par rapport aux **conditions de travail** offertes par les entreprises.

6.7.1. GÉRANTS DE RESTAURANT

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Gérant de restaurant	52	26,9	154	3,0

Au-delà des aspects en lien avec les conditions de travail du secteur, particulièrement difficiles, le manque d'**expérience professionnelle** et de **polyvalence** sont les causes les plus fréquemment avancées pour expliquer les

20 Pour plus d'informations, nous renvoyons le lecteur intéressé à « Le secteur de l'Horeca en Région de Bruxelles-Capitale : Tendances actuelles et prospectives », 31 mai 2016, Stratégie 2025 Task Force Emploi Formation Enseignement. Voir aussi : « Veille et anticipation » ; Emploi, formation et intermédiation sur le marché de travail à Bruxelles ; *Secteur Horeca : Actualité et perspectives*. Observatoire bruxellois de l'Emploi, novembre 2015.



difficultés de recrutement pour la fonction de gérant de restaurant. Les conseillers relèvent également qu'un défaut d'accès à la profession peut constituer un frein au recrutement. En effet, toute personne voulant exercer l'activité de restaurateur doit prouver, à côté des **connaissances de base en gestion**, la compétence professionnelle sectorielle.

Par ailleurs, le rôle et les responsabilités attendues du gérant de restaurant varient selon le type d'établissement et le modèle organisationnel de l'entreprise, ce qui tantôt pousse à privilégier le recrutement d'un chef de cuisine, d'un chef de salle, voire d'un manager opérationnel, tantôt amène à faire appel à un professionnel indépendant pour assurer la gérance de l'établissement.

6.7.2. CUISINIERS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Cuisinier service traiteur	42	19,0	80	1,9

Outre les conditions de travail défavorables inhérentes au secteur Horeca (salaires, service coupé et horaires irréguliers comprenant les week-ends et les jours fériés), le niveau de formation et le manque d'expérience professionnelle sont les causes les plus fréquemment avancées afin d'expliquer les difficultés de recrutement pour cette fonction. Il n'est pas rare que les exigences posées soient, par ailleurs, liées au type d'établissement et que l'expérience acquise dans le même type de cuisine joue un rôle important.

6.7.3. PERSONNEL DE SALLE

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Maître d'hôtel	27	29,6	66	2,4

Les offres d'emploi de ce groupe sont régulièrement source de difficultés de recrutement. Ce sont principalement les **conditions de travail** qui expliquent la difficulté à trouver des candidats pour les métiers de salle. La **flexibilité** inhérente à l'activité et imposée par la demande de consommation, qui peut aller de pair avec un **manque de sécurité** de la part des travailleurs, se reflète dans le secteur dans les **horaires de travail atypiques**, les **contrats temporaires** de différentes natures, et les nombreux **temps partiels**. Les **rémunérations peu élevées**, la **pénibilité perçue du travail**, et le **travail au noir** contribuent aussi à l'image négative du secteur, ce qui incite les candidats à l'emploi ou le personnel en place à se détourner tôt ou tard de l'Horeca. La mobilité intra- et intersectorielle élevée est de plus facilitée par la concurrence au sein du secteur ou par la demande d'autres secteurs qui offrent des perspectives d'évolution et/ou de meilleures conditions d'emploi.

L'exigence du **bilinguisme, voire du plurilinguisme**, constitue souvent également un frein à l'embauche pour ces métiers où les contacts avec la clientèle sont centraux. Les candidats doivent aussi être en mesure de maîtriser l'utilisation de certains logiciels spécifiques employés par le secteur. De plus, selon le type d'établissement et le segment de clientèle visé, on assiste à une professionnalisation du métier qui peut alors poser des exigences plus pointues au niveau de la formation et du bagage technique auxquelles ne satisfont pas nécessairement les candidats au poste. Il est en outre plus spécifiquement attendu des postulants maîtres d'hôtel certaines aptitudes en management d'équipe (organisation et supervision du travail de la brigade de salle, intégration des nouveaux arrivants et formation du personnel etc.), mais aussi qu'ils disposent de connaissances approfondies de l'accueil, du service, et soient dotés d'un sens très poussé du service client.

6.8. Métiers de l'informatique

6.8.1. INFORMATIENS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Ingénieur logiciel	102	12,7	61	0,6
Analyste système	48	20,8	123	2,6
Architecte de réseaux	29	20,7	32	1,1
Programmeur système	43	23,3	27	0,6
Chef de projet informatique	73	27,4	76	1,0
Analyste fonctionnel	81	34,6	72	0,9
Analyste-programmeur	257	16,3	228	0,9
Webdeveloper	108	37,0	300	2,8
Programmeur	104	25,0	186	1,8
Technicien helpdesk IT	261	20,3	479	1,8
Technicien pc/mac	26	15,4	425	16,3
Testeur en informatique	34	8,8	41	1,2
Administrateur base de données	48	16,7	53	1,1
Consultant en informatique	121	7,4	159	1,3

Le virage numérique s'accélère dans bien des entreprises. Bon nombre de spécialistes en informatique sont employés par des sociétés dont la raison d'être n'a rien à voir avec l'informatique. La demande de main-d'œuvre est forte et vient renforcer les difficultés de recrutement qui s'observent depuis plusieurs années déjà. Tous les métiers de l'informatique sont ainsi concernés : les analystes et concepteurs de logiciels et d'applications, les spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateurs ainsi que les techniciens.

La pénurie quantitative que connaissent bon nombre de ces professions tient, entre autres, au **manque d'intérêt des jeunes pour les filières techniques, l'image négative des professions techniques, voire la méconnaissance du secteur en général**. Mais ce sont le plus souvent des problèmes liés aux **qualifications** des demandeurs d'emploi qui sont mis en avant. La **connaissance des langues de programmation, des systèmes d'exploitation et des logiciels**



Photo : freepik

utilisés par la société qui recrute constitue le principal obstacle à l'engagement des candidats. Généralement, l'expérience professionnelle et le niveau de formation des candidats ne répondent pas aux exigences des employeurs, dont la plupart privilégient les **diplômes de l'enseignement supérieur** (universitaire ou non). En outre, les employeurs attendent que les postulants maîtrisent les **deux langues nationales**, du moins lorsqu'ils sont en contact avec les clients, et connaissent **l'anglais** notamment pour pouvoir lire les manuels et participer à des réunions. Par ailleurs, la plupart des professions informatiques nécessitent un **recyclage permanent des connaissances**, voire dans certains cas une reconversion. Les compétences et aptitudes sont en effet rendues assez rapidement obsolètes par l'évolution technologique. Le suivi des développements demande du temps, de l'énergie et des investissements, ce qui renforce le caractère critique de certaines fonctions.



6.9. Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes

6.9.1. MÉDECINS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Médecin généraliste	41	17,1	46	1,1
Médecin spécialiste	24	8,3	19	0,8

La **pénurie de médecins généralistes** se confirme et devient structurelle en Région bruxelloise. Cette année et pour la première fois, il y a également un manque de **médecins spécialistes**. Ces constats soulèvent plusieurs questions. Premièrement, la pénurie a pu être constatée sur la base de l'analyse des offres d'emploi déposées auprès d'Actiris, qui ne constituent pas le canal privilégié pour recruter sur ce type de postes. Deuxièmement, on peut supposer que bon nombre de jeunes médecins ne viennent pas s'inscrire comme demandeurs d'emploi chez Actiris et s'installent directement, seuls ou en pratique de groupe. Enfin, une proportion non négligeable de la réserve de main-d'œuvre a effectué des études à l'étranger non reconnues en Belgique. Or, les procédures conditionnant l'accès aux métiers réglementés peuvent constituer de véritables obstacles pour les personnes étrangères, même si elles sont tout à fait qualifiées et ont une longue expérience professionnelle à leur actif.

Bruxelles, comme les deux autres régions du pays, n'est pas épargnée par le **vieillessement** de ses **médecins**. Et cela, alors même que la population présente des particularités démographiques qui peuvent fortement influencer les besoins en matière d'offre de soins de première ligne : une forte croissance démographique, une structure d'âge jeune et le fait qu'une grande partie de la population se trouve dans une situation de précarité ou de pauvreté ou soit de nationalité étrangère. Près d'un médecin sur trois a entre 55 et 64 ans, ce qui signifie qu'un nombre conséquent de médecins partiront à la retraite au cours des 10 prochaines années²¹. Il s'agit donc de (continuer à) promouvoir des mesures susceptibles d'attirer de jeunes médecins sur l'ensemble du territoire bruxellois, même si des nuances sont à apporter en fonction des quartiers plus ou moins déficitaires ou avec une population davantage vieillissante de médecins. Aussi, et bien que le *numerus clausus* ait été revu à la hausse pour combler les besoins des Bruxellois, comme pour les médecins généralistes, le taux de remplacement des médecins spécialistes partant à la retraite n'assure pas encore une relève suffisante.



²¹ Sarah Missine, Sarah Luyten, « Les médecins généralistes en région bruxelloise : qui sont-ils, où pratiquent-ils et où se situent les potentielles pénuries ? », *Observatoire de la Santé et du Social*, avril 2018.

Les **causes d'une pénurie** peuvent être variées : le souhait d'un **meilleur équilibre entre travail et vie privée**, les départs dus au **burnout**, la **demande croissante**, les **besoins de soins plus complexes**, la **charge supplémentaire due aux tâches administratives**, le **manque de locaux adaptés et les risques** (viabilité économique de l'activité)²². S'ajoute à cela la **pénibilité du métier en ville** (transport et mobilité urbaine, difficulté de trouver des locaux ou un logement financièrement accessible) qui pousse certains à renoncer et à quitter le centre de Bruxelles.

6.9.2. DENTISTES

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Dentiste	35	20,0	19	0,5

Pour la première fois en 2019, la fonction de dentiste est critique à Bruxelles, **l'effectif étant insuffisant pour combler les besoins**. Nous retrouvons globalement pour cette fonction les mêmes constats que ceux qui ont prévalu pour les médecins : relativement **peu d'offres d'emploi transitant par Actiris**, **peu d'inscrits et une proportion substantielle de chercheurs d'emploi en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur non reconnu par l'État**. Enfin, il faut aussi relever que si les départs à la retraite sont assez nombreux, le nombre de nouveaux étudiants et d'étudiants sortants est loin de compenser ces départs. Ceci peut notamment s'expliquer par la révision à la baisse du numerus clausus ou encore par le fait que nombreux sont les jeunes qui aspirent à ce métier, mais finalement se tournent vers d'autres choix.

6.9.3. PHARMACIENS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Pharmacien	34	11,8	99	2,9

Il importe de faire une distinction entre les pharmaciens d'officines ou de pharmacies publiques reconnues, les pharmaciens hospitaliers et les pharmaciens dans l'industrie pharmaceutique.

Les difficultés de recrutement se posent surtout pour le pharmacien hospitalier. Il est attendu des candidats pharmaciens hospitaliers qu'ils soient en possession d'une **spécialisation supplémentaire**. Cette année de spécialisation supplémentaire engendre une pénurie quantitative sur le marché du travail, les jeunes diplômés préférant intégrer directement le marché du travail.

En général, les connaissances techniques priment sur les connaissances linguistiques dans l'industrie pharmaceutique. Toutefois, étant donné que les entreprises dans ce secteur revêtent souvent un caractère multination-

²² Ibidem.

nal, la connaissance de l'anglais est parfois plus importante que la connaissance des deux langues nationales. Bruxelles est plus touchée que les deux autres régions, étant donné que le siège administratif des entreprises pharmaceutiques se situe souvent en Région bruxelloise.

6.9.4. SPÉCIALISTES ET TECHNICIENS PARAMÉDICAUX

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Kinésithérapeute	84	32,1	116	1,4
Ergothérapeute	49	36,7	46	0,9
Logopède	74	27,0	71	1,0
Diététicien	29	17,2	87	3,0

Le secteur du paramédical connaît en 2019 une pénurie de plusieurs professionnels de la santé, dont pour la première fois de diététiciens. Sur la base des offres d'emploi reçues par Actiris, une pénurie d'ordre quantitatif est à l'origine du caractère critique de ces fonctions. Il existe des possibilités de recrutement importantes pour les personnes hautement qualifiées dans le paramédical. L'analyse des offres montre en effet que **le diplôme importe pour l'employeur**. La comparaison du niveau d'études requis et du niveau effectif de la réserve de main-d'œuvre indique une adéquation, la grande majorité des chercheurs d'emploi étant porteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire.

Il est à prévoir que le **vieillessement de la population**, bien que moindre à Bruxelles qu'en Flandre et en Wallonie, viendra **gonfler la demande de main-d'œuvre**, en particulier pour les fonctions de kinésithérapeute et d'ergothérapeute. D'autant que bon nombre d'offres d'emploi reçues émanent de maisons de repos et de services hospitaliers de gériatrie, proposant davantage de possibilités d'emploi à temps partiel.

Les conseillers d'Actiris déclarent que **trop peu de candidats** sont disponibles pour les offres proposées. L'explication tient notamment au fait qu'il s'agit pour grande partie d'emplois subventionnés (ACS) qui sont soumis à des conditions d'accès, de contrats à durée déterminée ou sous statut d'indépendant. Beaucoup de jeunes diplômés choisissent par ailleurs d'exercer une activité sous statut d'indépendant, et ne sont dès lors pas inscrits chez Actiris.

6.9.5. INFIRMIERS ET HOSPITALIERS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Assistant en soins hospitaliers (brevet)	37	32,4	31	0,8
Infirmier bachelier/gradué en pédiatrie	20	25,0	17	0,9

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Infirmier bachelier/gradué en gériatrie	61	14,8	5	0,1
Infirmier social/en santé communautaire	33	33,3	21	0,6

Le métier d'infirmier est depuis 1998 une fonction critique par excellence. L'origine des difficultés de recrutement est de nature quantitative. Elle est aussi à mettre en lien avec les **conditions de travail** qui peuvent renvoyer une **image négative** du métier chez les jeunes et sont susceptibles d'expliquer l'abandon précoce de la profession.

Une grande partie des infirmiers ne pratiqueraient réellement ce métier que durant une période de 5 à 10 ans. La plupart finissent par se reconvertir dans d'autres secteurs de la santé « plus confortables » tels que le pharmaceutique, l'enseignement, ou vont exercer à l'étranger²³, déçus par les conditions parfois pénibles du métier. Les problèmes sont nombreux : peu de reconnaissance, manque de temps pour accomplir les tâches, horaires décalés difficilement conciliables avec une vie de famille, surmenage dû au manque d'effectifs, salaires considérés comme trop faibles, etc.

Il est à prévoir que, dans les années à venir, les infirmiers, indépendamment de leur diplôme ou spécialisation, soient à nouveau répertoriés parmi les professions qui génèrent des difficultés de recrutement. On s'attend à ce que la demande continue à augmenter en raison du succès des formules de travail à temps partiel ainsi que des mesures de réduction du temps de travail et de gestion des fins de carrière. Situation d'autant plus préoccupante que **les infirmiers doivent faire face à l'évolution des techniques, à la diversification des services et des structures de santé, à l'intervention d'un grand nombre de métiers et de statuts différents et aux nouveaux besoins de la population : vieillissement, exclusion et pauvreté**. De plus, **l'accroissement des exigences de qualité des soins de santé et les progrès technologiques médicaux peuvent engendrer la demande de nouvelles aptitudes et compétences**²⁴.

Décidé en 2016 pour répondre aux exigences européennes et pour mieux former les futurs professionnels à la réalité du terrain, **l'allongement de trois à quatre ans des études d'infirmier** responsable des soins généraux a eu pour effet de diminuer considérablement le nombre d'étudiants fraîchement diplômés par rapport aux années précédentes. Pour le secteur des soins de santé, 2019 a été une année charnière. Seuls les étudiants de spécialités sont sortis diplômés en 2019, tandis que les spécialistes manqueront à l'appel en 2020. Qui plus est, un grand nombre de départs à la retraite est prévu, ce qui va augmenter le nombre de postes vacants.

23 Xavier Leroy, Michèle Hubin, Sabine Stordeur, Mohammed Salhi, Hugues Draelants, « Manpower Planning Offre et demande de travail dans le champ de la santé et de l'aide sociale en Communauté française et en Communauté germanophone de Belgique, 2000-2010-2020 », Tome 2 : « Le personnel infirmier et soignant », Université Catholique de Louvain, Socio-Economie de la Santé, Health Systems Research, Ecole de Santé publique, Bruxelles, 2003.

24 Voir, Tempus Fugit. Een aggiornamento van toekomstverkenningen voor de zorgberoepen in de Vlaamse Gemeenschap, Prof. dr. Jozef Pacolet, Joris Vanormelingen, Annelies De Coninck, Rapport 17, mars 2014.

6.9.6. PUÉRICULTEURS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Puériculteur	969	72,3	651	0,7

Bien que l'analyse statistique ne permette pas d'épingler le puériculteur comme fonction critique (vu le taux élevé de satisfaction), des difficultés de recrutement existent et sont à mettre en lien avec une **pénurie de candidats**, notamment de candidats **néerlandophones**.

Métier difficile, turnover important et manque de formation contribuent également à rendre le recrutement difficile. En raison de l'accroissement des besoins en accueil de la petite enfance, les crèches francophones comme néerlandophones devront renforcer significativement l'offre de places dans les communes, particulièrement dans les communes les plus touchées par l'essor démographique, avec pour effet d'augmenter la pénurie de puériculteurs²⁵.

Non seulement il est difficile de pourvoir de nouveaux postes, mais il est également difficile d'attirer et/ou de fidéliser le personnel déjà en place. Le métier est exigeant et les rémunérations ne sont pas toujours attractives. Il s'agit en outre fréquemment de contrats de travail subventionnés par Actiris qui sont subordonnés au respect de strictes conditions. Les offres d'emploi peuvent s'en trouver dès lors plus difficiles à pourvoir.

6.9.7. ÉDUCATEURS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Chef éducateur ou éducateur chef de groupe	36	22,2	40	1,1

L'analyse épingle pour la première fois la fonction de chef éducateur ou éducateur chef de groupe comme faisant l'objet de difficultés de recrutement à Bruxelles. Les conseillers pointent principalement une pénurie qualitative de candidats, notamment de **candidats néerlandophones**. Les conditions de travail sont un autre élément explicatif de la difficulté de recrutement : le temps partiel est plus fréquent et les contrats à durée déterminée plus nombreux.

²⁵ Voir à ce sujet : Le Plan Cigogne III (2014-2022) de la Fédération Wallonie-Bruxelles et le communiqué de presse « Kwantumsprong voor kinderopvang in Brussel. Bianca Debaets en Jo Vandeurzen creëren ruim 400 nieuwe plaatsen » van Bianca Debaets en Jo Vandeurzen, 10 février 2016.

6.10. Métiers du transport et de la logistique²⁶

6.10.1. CONDUCTEURS DE VÉHICULES

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)	22	27,3	388	17,6
Conducteur de poids lourd permis c	178	27,5	834	4,7
Conducteur de poids lourd permis ce	183	18,6	296	1,6

Les difficultés de recrutement restent récurrentes sur le marché de l'emploi bruxellois pour la profession de **chauffeur poids lourd (permis C et C+E)**. Il y a d'une part **peu de candidats** pour les postes à pourvoir (permis C+E) et d'autre part **les candidats répondent trop rarement aux exigences formulées par les employeurs** en termes de formation, d'expérience, de connaissances, de compétences ou d'attitudes : **faible conscience des responsabilités, manque d'expérience, prise en charge inadéquate des aspects pratiques et des formalités administratives à remplir, connaissances linguistiques inappropriées**. L'absence de pratique professionnelle ou une interruption professionnelle pendant un certain temps peuvent de surcroît être préjudiciables au candidat.

À compter de septembre 2016, les chauffeurs professionnels pour lesquels un **permis de conduire valable pour les catégories C et C+E** est requis, doivent satisfaire aux exigences d'aptitudes professionnelles. Celles-ci impliquent la réussite d'un examen de qualification initiale (obtention de l'aptitude professionnelle) et **le suivi tous les 5 ans d'une formation continue de 35 heures**. L'obligation de recyclage peut décourager certains chauffeurs potentiels.

Le secteur des **taxis** connaît, lui aussi, des difficultés de recrutement. La principale barrière au recrutement est le **faible taux de réussite des candidats chauffeurs aux tests comportementaux organisés par la direction des taxis de Bruxelles Mobilité**. Il s'agit de juger globalement la capacité des candidats à faire face à des situations comportementales de base (flexibilité, confiance, résistance au stress, respect, tolérance, attitude orientée vers le client, etc.). La réussite aux tests comportementaux constitue une étape indispensable à la poursuite d'une formation.



Photo : freepik

²⁶ Voir : « Veille et anticipation » ; Emploi, formation et intermédiation sur le marché de travail à Bruxelles ; Secteur Transport et logistique : Actualité et perspectives. Observatoire bruxellois de l'Emploi, mars 2017.

Enfin, la **dévalorisation de l'image de ces métiers** à laquelle il convient d'ajouter les **conditions de travail pénibles** (hyper flexibilité, longues prestations horaires, salaires moyens, difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle) expliquent que peu de jeunes ressentent la vocation du métier. Les chauffeurs sont en outre de plus en plus inquiétés par le **phénomène de dumping social**²⁷ qui menace leur emploi.

27 La Belgique reste plus chère que les pays voisins et encore plus que les pays de l'est par exemple. Pour contrer les effets du dumping social, le secteur affiche la volonté de renforcer, entre autre, le contrôle des véhicules de moins de 3,5t (ceux-ci échappant souvent au contrôle, car n'étant pas soumis à un certain nombre d'obligations), des chauffeurs étrangers susceptibles de travailler pour des entreprises dont le siège social est situé en dehors du territoire (travailleurs détachés) et des règles de cabotage (possibilité pour un transporteur européen de livrer des marchandises entre deux villes d'un État membre dans lequel il n'est pas établi). À noter par ailleurs les amendes relativement élevées appliquées en Belgique, ce qui peut pousser certains transporteurs à se déplacer vers des pays voisins.

6.11. Métiers techniques

6.11.1. ARCHITECTES

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Architecte	67	22,4	193	2,9



Des problèmes quantitatifs existent en ce qui concerne les architectes. Les attentes et exigences des employeurs pour cette fonction sont également élevées. Elle demande généralement **plusieurs années d'expérience professionnelle** ainsi qu'un **niveau de diplôme élevé**. Un nombre significatif d'offres d'emploi reçues par Actiris pour cette profession et provenant des services publics, en particulier des pouvoirs locaux ou régionaux, sont de plus assorties de l'exigence d'un **certificat de bilinguisme** (délivré par le Selor, le bureau de sélection de l'administration fédérale), ce qui peut constituer un frein supplémentaire au recrutement.

Enfin, il semble que les candidats s'orientent préférentiellement vers les bureaux d'architecture alors que d'autres opportunités d'emploi s'offrent à eux. Par conséquent, la pénurie n'est pas ressentie de la même façon par tous les employeurs.

6.11.2. DESSINATEURS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Dessinateur d'architecture/de bâtiment, travaux publics	34	23,5	105	3,1

Les entreprises cherchent à recruter des profils expérimentés, capables de **maîtriser les logiciels de conception et de fabrication assistés par ordinateur (CAO/FAO)**. Il est aussi généralement attendu du candidat au poste qu'il dispose de certaines **connaissances techniques spécifiques en lien avec son domaine**. Une **formation insuffisante ou inadéquate et la méconnaissance des langues** sont également susceptibles de freiner l'embauche des candidats.



6.11.3. TECHNICIENS DES SCIENCES PHYSIQUES ET DES SCIENCES APPLIQUÉES

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Responsable contrôle qualité et méthode	34	32,4	45	1,3
Technicien en électromécanique	184	30,4	164	0,9
Technicien des méthodes de production	21	14,3	20	1,0
Technicien construction (toute spécialité)	65	35,4	51	0,8
Conducteur de travaux	141	36,2	127	0,9
Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (hvac)	54	13,0	46	0,9
Technicien de laboratoire de recherche et développement	33	21,2	138	4,2
Technologue de laboratoire médical	83	37,3	112	1,3
Technicien en électronique	63	31,7	175	2,8
Inspecteur de contrôle, quality control	31	38,7	48	1,5

Les difficultés de recrutement pour les professions du groupe des techniciens des sciences physiques et sciences appliquées sont autant de nature quantitative (excepté pour le technicien de laboratoire de recherche et développement) que qualitative. Tous les demandeurs d'emploi ne disposent pas des **compétences techniques spécifiques** en la matière. La **polyvalence** est également un critère de sélection important. Lorsque ces techniciens sont en contact avec les clients, des **connaissances linguistiques**, des **compétences en communication** et un **esprit orienté client** sont également attendus et feraient défaut dans le chef des candidats. L'**expérience**, que n'ont pas les jeunes qui sortent des études, et le **niveau de formation** constituent des facteurs explicatifs supplémentaires.

Les jeunes sont trop peu nombreux à choisir le secteur technique comme orientation professionnelle. En outre, certaines formations techniques n'évoluent pas assez vite pour suivre l'innovation permanente, de sorte que les jeunes diplômés ne disposent pas des qualifications requises. Les métiers techniques sont en évolution permanente et la demande de formation continue est grande. Les difficultés de recrutement que connaissent ces catégories professionnelles sont de nature structurelle. Elles peuvent être mises en relation avec la **mauvaise image dont pâtit l'enseignement technique**, mais aussi avec la **connotation masculine de ces métiers**.

6.11.4. MÉCANICIENS RÉPARATEURS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Mécanicien industriel d'entretien	63	25,4	49	0,8

Le manque de candidats ayant l'expérience recherchée, détenant un **certificat de qualification**, ou ayant les **compétences spécifiques** recherchées comptent parmi les raisons pour lesquelles les employeurs peinent à recruter. Méconnus ou dévalorisés, les métiers techniques attirent peu de jeunes et souffrent d'un déficit de vocations. Au problème de la relève, s'ajoute également celui du départ des travailleurs expérimentés.

Les employeurs exigent souvent des candidats qu'ils soient expérimentés, polyvalents, qu'ils maîtrisent les nouvelles technologies et disposent de certains savoir-faire spécifiques en maintenance corrective et préventive. L'accent n'est plus tant mis sur l'aspect « mécanique » que sur l'aspect « mécatronique », à savoir une combinaison de mécanique et d'électronique. Enfin, les critères de recrutement portent non seulement sur le **bilinguisme**, mais également sur les **aptitudes en communication** et une certaine dose d'**esprit client**, du moins lorsque le mécanicien a des contacts avec la clientèle.

6.11.5. ÉLECTROMÉCANICIENS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Électromécanicien en général	80	20,0	124	1,6

La pénurie tient ici principalement aux **exigences de qualification émises par les employeurs**. Les jeunes qui accèdent au marché du travail ne disposent souvent pas du **bagage technique nécessaire** : connaissances spécifiques en électronique, mécanique et maintenance, lecture de plans, schémas et notices techniques (y compris en anglais), aptitude à remplir les comptes rendus d'intervention et à rédiger des courriers, maîtrise des dossiers fournis par le constructeur, maîtrise de l'informatique et des logiciels de gestion de maintenance.

Parallèlement, on constate d'une manière générale que, pour les professions techniques, l'arrivée sur le marché de jeunes diplômés ces dernières années répond insuffisamment à la demande du marché. Ceci s'explique partiellement par les **préjugés tenaces à l'égard de l'enseignement technique et professionnel**, renforcés par le **peu d'intérêt des jeunes**, en particulier des filles, pour les sciences et la technique (soit deux filières connotées très masculines).

6.11.6. COUVREURS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Couvreur – zingueur de toitures	24	16,7	53	2,2

Les conseillers d'Actiris estiment que des causes tant quantitatives que qualitatives en lien avec le profil recherché par les employeurs sont à l'origine des difficultés de recrutement que rencontre la profession de couvreur. Ainsi, **ce n'est pas tant le diplôme des candidats que l'expérience professionnelle, la polyvalence et les connaissances des différentes techniques et matériaux qui sont sujets à caution lors du recrutement.**

À ces éléments s'ajoutent des **conditions de travail perçues comme peu attrayantes** (multiples déplacements, conditions climatiques variables, manutention de lourdes charges et travail en hauteur).

6.11.7. TÔLIERS

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Tôlier en carrosserie	21	38,1	137	6,5
Peintre en carrosserie	21	19,0	60	2,9

La principale difficulté au recrutement dépend de l'inadéquation entre le profil recherché par les employeurs et le profil des candidats au poste. **La combinaison du niveau d'études demandé, de l'expérience nécessaire et des aptitudes spécifiques est un frein à l'embauche.** Il est généralement aussi attendu du tôlier qu'il maîtrise les techniques de pulvérisation. En outre, **le bruit et le travail pénible** dans l'atelier rendent le métier peu attrayant.

6.12. Personnel enseignant²⁸²⁹

6.12.1. FORMATEUR-INSTRUCTEUR EN LANGUES

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Formateur-instructeur en langues	247	8,5	262	1,1

Depuis de nombreuses années, la profession de formateur-instructeur en langues est en proie à des difficultés de recrutement. Ces difficultés structurelles s'expliquent par une **inadéquation entre le profil recherché par les employeurs et le profil des chercheurs d'emploi.**

Outre la maîtrise évidente de plusieurs langues, il est généralement attendu des candidats qu'ils disposent d'un **diplôme de l'enseignement supérieur et d'aptitudes pédagogiques, didactiques, relationnelles, communicationnelles et sociales liées aux exigences de la profession.** Ils devront non seulement maîtriser les contenus, mais devront surtout avoir des compétences pour gérer les processus et les dynamiques de groupes hétérogènes. La prise en charge des tâches administratives et la maîtrise des outils bureautiques sont, de plus, très appréciées par les employeurs.

6.12.2. INSTITUTEURS DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL (ENSEIGNEMENT MATERNEL ET PRIMAIRE)

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Instituteur primaire	308	29,2	139	0,5
Maître spécial de néerlandais	27	22,2		

Il y a pénurie structurelle d'instituteurs primaires à Bruxelles. On manque également de maîtres spéciaux de néerlandais pour la seconde année consécutive. La difficulté de trouver des instituteurs primaires est un problème récurrent que connaissent de nombreuses écoles. Certains, en poste, y renoncent avant la retraite.

28 Voir aussi : « Veille et anticipation » ; Emploi, formation et intermédiation sur le marché du travail à Bruxelles ; Secteur Enseignement : Actualité et perspectives. Observatoire bruxellois de l'Emploi, juillet 2014.

29 Depuis le 1er mai 2016, l'application PRIMOWEB permet aux enseignants d'indiquer leur disponibilité à une ou plusieurs fonctions. Le système mis en place prévoit la priorité au "primo-recrutement" : le pouvoir organisateur doit d'abord chercher à engager un porteur de titre requis avant de se tourner vers un porteur d'un autre titre. Les titres sont listés de manière exhaustive pour chaque fonction, y compris les fonctions pour lesquelles il existe une pénurie de main-d'œuvre. Les services publics de l'emploi représentent, dans ce contexte, un canal de deuxième ligne pour répondre à la pénurie de candidats dans l'enseignement francophone. Le développement du site web PRIMOWEB a provoqué une baisse du nombre d'offres d'emploi diffusées via le site web d'Actiris pour l'enseignement.



La pénurie cause une charge de travail supplémentaire à ceux présents, engendrant à son tour usure et absentéisme.

L'objectif est donc d'**attirer rapidement un maximum de jeunes vers ces études**, mais une telle mesure ne va pas régler le problème à court terme. Actuellement, à défaut de trouver des personnes ayant le titre requis, les écoles font appel à des personnes qui ont un titre suffisant, voire de pénurie. Les élèves se trouvent donc encadrés par des personnes qui n'ont pas les compétences pédagogiques requises pour enseigner.

Pour pallier la pénurie d'enseignants, une solution serait de **rendre le métier plus attractif**. Pour cela, deux aspects peuvent être privilégiés. D'abord, la précarité de l'emploi en début de carrière serait un véritable obstacle. Il n'est plus rare qu'un jeune diplômé accumule trois à cinq ans de contrats de remplacement, de mi-temps, voire de quart temps, avant de devenir titulaire de sa classe et plus encore d'être nommé à titre définitif. En 2013, une étude de l'UCL mettait en évidence que 20% des jeunes diplômés quittaient l'enseignement au cours des cinq premières années faute de perspectives de valorisation à moyen terme. Ensuite, revoir la formation est essentiel. Dès la rentrée académique de septembre 2020, les études supérieures des instituteurs de maternelle et de primaire passeront de trois à quatre ans, comme c'est déjà le cas dans la plupart des pays européens. Cette réforme poursuit l'objectif d'améliorer les performances globales de l'enseignement, avec des enseignants mieux formés, mieux préparés aux réalités de leur métier et aussi mieux armés pour lutter contre l'échec scolaire. Comme le prévoit le Pacte pour un enseignement d'excellence, la formation continue sera également renforcée.

Enfin, l'un des défis majeurs que la Région bruxelloise a à relever est celui de l'essor démographique. Selon les estimations de l'IBSA³⁰, l'accroissement de la population bruxelloise et son rajeunissement vont ainsi nécessiter la création de 18.000 places supplémentaires dans l'enseignement fondamental (6.000 dans l'enseignement maternel et 12.000 dans l'enseignement primaire³¹) entre 2014-2015 et 2024. Outre le défi de trouver les infrastructures scolaires en suffisance, se posera aussi celui de trouver le personnel enseignant qualifié. En effet, compte tenu de ces estimations, on peut raisonnablement penser que d'ici là, les pénuries d'instituteurs du primaire et du maternel risquent de devenir encore plus sévères.

6.12.3. PROFESSEURS DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Fonctions critiques	OE reçues	Taux de satisfaction	RMO	RMO/OE
Professeur d'enseignement secondaire (1er et 2e degrés)	377	25,2	249	0,7
Professeur d'enseignement secondaire (2e, 3e et 4e degrés)	166	24,7	472	2,8

30 Source : Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse, juillet 2017, Les cahiers de L'IBSA n°7, Projections de la population scolaire bruxelloise à l'horizon 2025.

31 19.500 dans l'enseignement secondaire.

Le **manque de professeurs d'enseignement secondaire** est structurel et se fait sentir différemment d'une région à l'autre : **les grands centres urbains sont les plus touchés**. La Région bruxelloise, notamment, fait face à un phénomène croissant de pénurie d'enseignants, **les branches scientifiques** (sciences exactes et mathématiques) **et les langues germaniques** étant les plus impactées ; ce qui s'explique aussi par le fait que le néerlandais y est la seconde langue d'apprentissage obligatoire³².

La pénurie d'enseignants ne peut pas être dissociée du débat sur leurs **conditions de travail**. Une profession revalorisée et mieux accompagnée attirerait plus de candidats et les abandons en début de carrière seraient moins fréquents. Ces derniers seraient la conséquence d'horaires incomplets ou trop éparpillés, d'absence de perspectives quant aux possibilités de stabilisation, d'insécurité dans l'emploi, de manque d'encadrement des directions d'établissement³³.

L'autre explication mise en avant est la question des réseaux d'enseignement et de la difficulté de passer de l'un à l'autre pour compléter son horaire ou organiser sa carrière, en raison notamment des procédures trop compliquées et de l'impossibilité de faire valoir son ancienneté.

32 Pour des prévisions en matière d'offre et de demande des professeurs, voir : Brussels Studies, Numéro 101, 20 juin 2016, *Brussels Studies fact sheet*. Besoin en enseignants en Région bruxelloise à l'horizon 2020. Benjamin Wayens, Bernard Delvaux, Pierre Marissal, Sofie Vermeulen, Benoit Quittelier et Rudi Janssens.

33 Ibidem.

ANALYSE DE LA RÉSERVE DE MAIN-D'ŒUVRE

Cette partie a pour objet de présenter une vue de la réserve de main-d'œuvre disponible (RMO) pour les fonctions critiques, des mouvements de main-d'œuvre qui y sont recensés et d'identifier les caractéristiques qui lui sont propres (analyse selon le sexe, l'âge et le niveau d'études), en tenant compte des limites exposées en introduction aux facteurs explicatifs des fonctions critiques en 2019 (voir le point 6).

7.1. Dynamique de main-d'œuvre

La réserve de main-d'œuvre inclut le **stock au 1^{er} janvier d'une année, auquel s'ajoute l'ensemble des nouvelles entrées dans le chômage enregistrées au cours de l'année**, qu'il s'agisse de réinscriptions de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) qui n'étaient plus inscrits au 1^{er} janvier ou de nouvelles inscriptions. Les sorties quant à elles caractérisent les DEI qui ne sont plus inscrits au 31 décembre alors qu'ils l'ont été à un moment donné au cours de l'année. Le stock au 31 décembre s'obtient ainsi en déduisant de la réserve de main-d'œuvre le nombre de sorties enregistrées.

Le tableau qui suit présente, pour 2019, le nombre de DEI inscrits en début et en fin d'année (stocks de janvier et de décembre), ainsi que la RMO et les mouvements d'entrée et de sortie qui s'y sont opérés. L'indicateur «taux de croissance du stock» fournit une comparaison des instantanés de janvier et décembre, ce qui constitue un mode relativement statique d'analyse de la réserve de main-d'œuvre. Les «taux d'entrée» et «taux de sortie» peuvent par contre être considérés comme des indicateurs dynamiques. Le taux d'entrée exprime la proportion d'inscrits dans la réserve de main-d'œuvre globale, alors que le taux de sortie indique la part des demandeurs d'emploi qui ne sont plus inscrits en fin d'année³⁴.

Tableau 6 : Flux d'entrée et de sortie du chômage au cours de l'année 2019

	Stock 01/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croissance stock
Total fonctions critiques	10.496	9.224	19.720	9.784	9.936	46,8	49,6	-5,3
Total fonctions non critiques	77.821	62.182	140.003	62.917	77.086	44,4	44,9	-0,9
Total toutes professions	88.317	71.406	159.723	72.701	87.022	44,7	45,5	-1,5

Source : Actiris, calculs view.brussels

³⁴ La sortie du chômage ne doit pas être nécessairement assimilée au fait de trouver un emploi. Si, dans la grande majorité des cas, les chercheurs d'emploi sortant des statistiques du chômage auront trouvé un emploi, certains en sortent dès lors qu'ils s'installent en dehors de la Région de Bruxelles-Capitale, reprennent des études, bénéficient d'un congé de maternité, etc.

En 2019, près de 160.000 demandeurs d'emploi ont été inscrits chez Actiris et composent la réserve de main-d'œuvre disponible. Dans le courant de l'année, plus de 71.000 entrées ont été comptabilisées et, dans le même temps, près de 73.000 sorties.

En outre, 12,3% de la RMO chez Actiris l'a été sous un code professionnel correspondant à une fonction critique. L'examen des

stocks de janvier et décembre met en évidence une plus forte diminution du stock dans cette catégorie (-5,3% contre -0,9% pour l'ensemble des fonctions non critiques). Toutes fonctions confondues, entre les mois de janvier et de décembre, le nombre de chercheurs d'emploi a diminué de 1,5%. Comme le confirme l'examen des données disponibles, les

« En 2019, 12,3% de la RMO chez Actiris l'a été sous un code professionnel correspondant à une fonction critique »

fonctions critiques se caractérisent par un taux d'entrée au chômage plus élevé que pour les autres professions (46,8% contre 44,4%). Parallèlement, une

part plus importante de cette réserve a quitté le chômage avant la fin de l'année (49,6% contre 44,9% pour les chercheurs d'emploi inscrits sous un code professionnel non lié à une fonction critique). Ceci tend à montrer que les mouvements d'entrée et de sortie au

sein de la réserve de main-d'œuvre aspirant à une fonction critique sont plus prononcés. De plus, l'écart entre les volumes de sorties et ceux d'entrées étant plus élevés, la diminution du stock des demandeurs d'emploi inscrits dans une fonction critique est relativement plus importante.

Tableau 7 : Flux d'entrée et de sortie du chômage pour les DEI inscrits sous les codes professionnels relatifs aux fonctions critiques au cours de l'année 2019

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
Fonctions administratives	2.206	1.860	4.066	1.989	2.077	45,7	48,9	-5,8
▶ Spécialiste des relations publiques	229	183	412	204	208	44,4	49,5	-9,2
▶ Employé lois sociales et salaires (secr. soc. service du personnel)	55	34	89	47	42	38,2	52,8	-23,6
▶ Employé spécialisé de services juridiques (qualification ou expérience spécifique)	81	75	156	77	79	48,1	49,4	-2,5
▶ Téléphoniste - secrétaire	96	65	161	73	88	40,4	45,3	-8,3
▶ Employé de compagnie d'assurance	56	54	110	41	69	49,1	37,3	23,2
▶ Gestionnaire sinistres	17	8	25	7	18	32	28	5,9
▶ Conseiller en produits bancaires et assurances	43	35	78	41	37	44,9	52,6	-14

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
▶ Économiste	101	100	201	98	103	49,8	48,8	2
▶ Aide-comptable	570	395	965	457	508	40,9	47,4	-10,9
▶ Comptable	354	322	676	332	344	47,6	49,1	-2,8
▶ Employé service comptabilité	260	160	420	196	224	38,1	46,7	-13,8
▶ Expert-comptable	7	15	22	13	9	68,2	59,1	28,6
▶ Conseiller fiscal	13	18	31	18	13	58,1	58,1	0
▶ Juriste	234	299	533	291	242	56,1	54,6	3,4
▶ Office manager	90	97	187	94	93	51,9	50,3	3,3
Fonctions commerciales	813	627	1.440	647	793	43,5	44,9	-2,5
▶ Délégué services (b2b)	80	84	164	83	81	51,2	50,6	1,3
▶ Délégué technique (b2b)	35	29	64	24	40	45,3	37,5	14,3
▶ Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage	77	69	146	54	92	47,3	37	19,5
▶ Vendeur grossiste	48	33	81	41	40	40,7	50,6	-16,7
▶ Télévendeur/callcenter outbound	61	85	146	67	79	58,2	45,9	29,5
▶ Opérateur call center inbound	245	185	430	213	217	43	49,5	-11,4
▶ Gérant de maison de commerce	267	142	409	165	244	34,7	40,3	-8,6
Fonctions d'encadrement	1.101	1.032	2.133	1.051	1.082	48,4	49,3	-1,7
▶ Responsable entrepôt et plateforme	34	30	64	33	31	46,9	51,6	-8,8
▶ Responsable achats	46	42	88	38	50	47,7	43,2	8,7
▶ Responsable des ventes (sales - manager)	183	144	327	136	191	44	41,6	4,4
▶ Responsable commercial	122	96	218	101	117	44	46,3	-4,1
▶ Responsable de commerce international (import/export)	180	143	323	183	140	44,3	56,7	-22,2
▶ Responsable callcenter	3	3	6	1	5	50	16,7	66,7
▶ Directeur/responsable administratif	74	62	136	57	79	45,6	41,9	6,8

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
▶ Directeur/responsable financier	63	78	141	66	75	55,3	46,8	19
▶ Directeur/responsable recrutement et sélection	21	15	36	18	18	41,7	50	-14,3
▶ Directeur/responsable de la gestion des ressources humaines	54	81	135	78	57	60	57,8	5,6
▶ Conseiller en prévention	18	28	46	21	25	60,9	45,7	38,9
▶ Conseiller en gestion et organisation d'entreprises	74	86	160	78	82	53,8	48,8	10,8
▶ Audit interne ou externe (aspect financier et ressources humaines)	44	46	90	49	41	51,1	54,4	-6,8
▶ Traducteur	185	178	363	192	171	49	52,9	-7,6
Ingénieurs	144	159	303	185	118	52,5	61,1	-18,1
▶ Ingénieur architecte	11	13	24	18	6	54,2	75	-45,5
▶ Ingénieur civil des constructions civiles	31	34	65	37	28	52,3	56,9	-9,7
▶ Ingénieur industriel des constructions civiles	18	16	34	15	19	47,1	44,1	5,6
▶ Ingénieur industriel en électricité	13	8	21	9	12	38,1	42,9	-7,7
▶ Ingénieur civil en électromécanique	17	21	38	27	11	55,3	71,1	-35,3
▶ Ingénieur industriel en électromécanique	25	17	42	26	16	40,5	61,9	-36
▶ Ingénieur industriel en chimie ou biochimie	22	37	59	38	21	62,7	64,4	-4,5
▶ Ingénieur de production (toutes spécialités)	7	13	20	15	5	65	75	-28,6
Métiers d'artisan	783	590	1.373	667	706	43,0	48,6	-9,8
▶ Boucher	72	54	126	72	54	42,9	57,1	-25
▶ Boulanger - pâtissier	99	74	173	98	75	42,8	56,6	-24,2
▶ Spécialiste en soins de beauté et du bien être	418	275	693	315	378	39,7	45,5	-9,6
▶ Coiffeur mixte	194	187	381	182	199	49,1	47,8	2,6

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
Métiers de la construction et de l'industrie	1.292	980	2.272	1.064	1.208	43,1	46,8	-6,5
▶ Plombier - installateur sanitaire	183	153	336	162	174	45,5	48,2	-4,9
▶ Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs (cedicol)	47	38	85	42	43	44,7	49,4	-8,5
▶ Électricien en général	155	118	273	145	128	43,2	53,1	-17,4
▶ Électricien de bâtiment	252	206	458	215	243	45	46,9	-3,6
▶ Électricien industriel - monteur et réparateur	88	71	159	80	79	44,7	50,3	-10,2
▶ Monteur - câbleur industriel (électricité, tableaux et appareils électriques)	57	32	89	45	44	36	50,6	-22,8
▶ Ouvrier de production spé- cialisé en industrie chimique	49	32	81	35	46	39,5	43,2	-6,1
▶ Ouvrier spécialisé en construction : rénovation bâtiment	461	330	791	340	451	41,7	43	-2,2
Métiers de l'Horeca	171	129	300	153	147	43,0	51,0	-14,0
▶ Gérant de restaurant	96	58	154	79	75	37,7	51,3	-21,9
▶ Cuisinier service traiteur	43	37	80	45	35	46,3	56,3	-18,6
▶ Maître d'hôtel	32	34	66	29	37	51,5	43,9	15,6
Métiers de l'informatique	1.147	1.115	2.262	1.091	1.171	49,3	48,2	2,1
▶ Ingénieur logiciel	24	37	61	31	30	60,7	50,8	25
▶ Analyste système	17	106	123	59	64	86,2	48	276,5
▶ Architecte de réseaux	17	15	32	17	15	46,9	53,1	-11,8
▶ Programmeur système	16	11	27	11	16	40,7	40,7	0
▶ Chef de projet informatique	49	27	76	32	44	35,5	42,1	-10,2
▶ Analyste fonctionnel	26	46	72	43	29	63,9	59,7	11,5
▶ Analyste-programmeur	124	104	228	113	115	45,6	49,6	-7,3
▶ Webdeveloper	151	149	300	137	163	49,7	45,7	7,9
▶ Programmeur	90	96	186	105	81	51,6	56,5	-10

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
▶ Technicien helpdesk it	302	177	479	208	271	37	43,4	-10,3
▶ Technicien pc/mac	219	206	425	201	224	48,5	47,3	2,3
▶ Testeur en informatique	12	29	41	22	19	70,7	53,7	58,3
▶ Administrateur base de données	25	28	53	24	29	52,8	45,3	16
▶ Consultant en informatique	75	84	159	88	71	52,8	55,3	-5,3
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes	525	743	1.268	760	508	58,6	59,9	-3,2
▶ Médecin généraliste	12	34	46	27	19	73,9	58,7	58,3
▶ Médecins spécialistes	11	8	19	14	5	42,1	73,7	-54,5
▶ Dentiste	10	9	19	14	5	47,4	73,7	-50
▶ Pharmacien	36	63	99	53	46	63,6	53,5	27,8
▶ Kinésithérapeute	41	75	116	81	35	64,7	69,8	-14,6
▶ Ergothérapeute	19	27	46	35	11	58,7	76,1	-42,1
▶ Logopède	28	43	71	56	15	60,6	78,9	-46,4
▶ Diététicien	42	45	87	43	44	51,7	49,4	4,8
▶ Assistant en soins hospitaliers (brevet)	14	17	31	18	13	54,8	58,1	-7,1
▶ Infirmier bachelier/gradué en pédiatrie	7	10	17	10	7	58,8	58,8	0
▶ Infirmier bachelier/gradué en gériatrie	3	2	5	2	3	40	40	0
▶ Infirmier social/ en santé communautaire	9	12	21	16	5	57,1	76,2	-44,4
▶ Puériculteur (diplôme)	277	374	651	370	281	57,5	56,8	1,4
▶ Chef éducateur ou éducatrice chef de groupe	16	24	40	21	19	60	52,5	18,8
Métiers du transport et de la logistique	868	650	1.518	675	843	42,8	44,5	-2,9
▶ Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)	239	149	388	162	226	38,4	41,8	-5,4
▶ Conducteur de poids lourd permis C	482	352	834	359	475	42,2	43	-1,5

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
▶ Conducteur de poids lourd permis CE	147	149	296	154	142	50,3	52	-3,4
Métiers techniques	931	716	1.647	834	813	43,5	50,6	-12,7
▶ Architecte	110	83	193	134	59	43	69,4	-46,4
▶ Dessinateur d'architecture/ bâtiment, travaux publics	67	38	105	57	48	36,2	54,3	-28,4
▶ Responsable contrôle qualité et méthode	27	18	45	22	23	40	48,9	-14,8
▶ Technicien en électromécanique	97	67	164	77	87	40,9	47	-10,3
▶ Technicien des méthodes de production	9	11	20	9	11	55	45	22,2
▶ Technicien construction (toute spécialité)	29	22	51	21	30	43,1	41,2	3,4
▶ Conducteur de travaux	57	70	127	77	50	55,1	60,6	-12,3
▶ Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (hvac)	31	15	46	25	21	32,6	54,3	-32,3
▶ Technicien de laboratoire de recherche et développement	77	61	138	69	69	44,2	50	-10,4
▶ Technologue de laboratoire médical	57	55	112	63	49	49,1	56,3	-14
▶ Technicien en électronique	105	70	175	68	107	40	38,9	1,9
▶ Inspecteur de contrôle, quality control	25	23	48	22	26	47,9	45,8	4
▶ Mécanicien industriel d'entretien	24	25	49	26	23	51	53,1	-4,2
▶ Électro - mécanicien en général	66	58	124	54	70	46,8	43,5	6,1
▶ Couvreur - zingueur de toitures	34	19	53	24	29	35,8	45,3	-14,7
▶ Tôlier en carrosserie	80	57	137	64	73	41,6	46,7	-8,8
▶ Peintre en carrosserie	36	24	60	22	38	40	36,7	5,6
Personnel enseignant	515	623	1.138	668	470	54,7	58,7	-8,7
▶ Formateur- instructeur en langues	140	122	262	133	129	46,6	50,8	-7,9
▶ Instituteur primaire	39	100	139	107	32	71,9	77	-17,9

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
▶ Maître spécial de néerlandais								
▶ Professeur d'enseignement secondaire (2e, 3e, 4e degré)	216	217	433	249	184	50,1	57,5	-14,8
▶ Professeur d'enseignement secondaire (1er, 2e degré)	120	184	304	179	125	60,5	58,9	4,2
Total fonctions critiques	10.496	9.224	19.720	9.784	9.936	46,8	49,6	-5,3
Total fonctions non critiques	77.821	62.182	140.003	62.917	77.086	44,4	44,9	-0,9
Total toutes professions	88.317	71.406	159.723	72.701	87.022	44,7	45,5	-1,5

Source : Actiris, calculs view.brussels

Les différences relevées au niveau des trois indicateurs (taux d'entrées, de sorties et de croissance du stock) doivent toutefois parfois être relativisées au vu des volumes relativement faibles les caractérisant.

▶ **En comparaison avec l'ensemble des fonctions critiques, certains groupes de métiers affichent une dynamique (exprimée en termes de taux d'entrée et de sortie) encore plus importante. Il s'agit principalement des groupes de métier qui font l'objet d'une pénurie quantitative de nature structurelle.**

Ainsi, les métiers du **secteur médical, social et de l'aide aux personnes** présentent globalement des taux d'entrée et de sortie du chômage plus élevés en comparaison de ceux observés pour l'ensemble des fonctions critiques. Si leur stock global diminue, des différences s'observent toutefois selon les métiers au sein du secteur ; celles-ci doivent toutefois être relativisées au vu des volumes relativement faibles qui les caractérisent (à l'exception du puériculteur). On dénombre ainsi davantage de candidats méde-

cins généralistes entre janvier et décembre, et ce en raison d'un taux d'entrée dans le chômage particulièrement élevé qui n'a été qu'en partie compensé par une hausse du nombre de sorties. C'est également le cas pour les professions de pharmacien, de puériculteur et de chef éducateur. Par contre, une diminution des stocks est observée pour les professions paramédicales notamment (sauf pour le diététicien).

Une dynamique plus importante s'observe aussi pour **les ingénieurs et le personnel enseignant** (taux d'entrée et de sortie relativement plus élevés), avec, en plus, une forte baisse du stock sur l'année écoulée ; le taux de sortie étant sensiblement supérieur au taux d'entrée (hormis pour l'ingénieur industriel des constructions civiles, dont le nombre reste néanmoins faible, et le professeur d'enseignement secondaire 1er et 2e degré).

▶ **Pour d'autres groupes de métiers, la dynamique plus soutenue pour les fonctions critiques s'observe uniquement en termes d'entrée ou en termes de sortie.**

Les fonctions d'encadrement et les métiers de l'informatique affichent ainsi un taux d'entrée supérieur à la moyenne observée pour l'ensemble des fonctions critiques et, à l'inverse, un taux de sortie plus faible. Les premières voient leur stock diminuer à l'inverse des secondes. Toutefois, pour la majorité de ces fonctions ou métiers, une croissance positive du stock de DEI est enregistrée en 2019, bien que d'ampleur variable (davantage dans les métiers de l'informatique, particulièrement remarquable pour l'analyste système et le testeur en informatique dont les effectifs restent néanmoins limités).

Par ailleurs, si l'on enregistre classiquement un mouvement élevé de main-d'œuvre dans les **métiers de l'Horeca**, c'est ici principalement du fait du nombre relativement important de sorties du chômage qui se traduit par un taux de sortie supérieur à celui qui prévaut pour l'ensemble des fonctions critiques. Les taux d'entrée sont quant à eux plus bas que ceux enregistrés toutes fonctions critiques confondues, à l'exception néanmoins de la fonction de maître d'hôtel dont le taux d'entrée est plus élevé que la moyenne, à l'inverse du taux de sortie. C'est également l'unique fonction du groupe qui voit son stock évoluer positivement.

► **Le constat général est celui de mouvements plus importants au sein de la réserve de main-d'œuvre disponible pour les fonctions critiques. Toutefois, des exceptions peuvent encore être soulevées.**

C'est le cas des groupes de **métiers techniques, commerciaux et administratifs, ainsi que ceux du transport et de la logistique, d'artisan, de la construction et de l'industrie** dont les taux d'entrée sont moins élevés en comparaison de la moyenne

pour les fonctions critiques ou toutes fonctions confondues. Si les taux de sortie pour ces groupes de métier sont également généralement moins élevés par rapport au taux de sortie moyen enregistré pour les fonctions critiques (à l'exception toutefois des métiers techniques), ils sont néanmoins plus importants que le taux de sortie moyen toutes fonctions confondues (sauf cette fois pour les métiers du transport et de la logistique ainsi que pour les fonctions commerciales). En considérant les fonctions spécifiques à ces groupes de métiers, des différences s'observent toutefois.

Ainsi, au sein des **métiers de la construction et de l'industrie**, l'électricien en général, l'électricien industriel – monteur et réparateur ainsi que le monteur – câbleur font exception et affichent un taux de sortie du chômage plus élevé que la moyenne observée pour l'ensemble des fonctions critiques. De façon générale pour ces métiers, la croissance du stock est négative et, dans la plupart des cas, s'établit à un niveau inférieur à celui obtenu pour l'ensemble des fonctions critiques.

Concernant les **métiers du transport et de la logistique**, le chauffeur de taxi et le conducteur poids lourds permis CE présentent des taux d'entrée et de sortie du chômage relativement bas, à l'inverse du conducteur poids lourds permis C (taux d'entrée et de sortie tous deux relativement élevés par rapport aux taux moyens pour les fonctions critiques et toutes fonctions confondues). Par ailleurs, la décroissance du stock pour chaque fonction du groupe s'établit à un niveau proche, voire inférieur à celui calculé pour l'ensemble des fonctions critiques.

Enfin, certains **métiers techniques** se caractérisent eux aussi par des taux assez bas. C'est notamment le cas du responsable contrôle qualité et méthode, du

technicien en électromécanique et du couvreur – zingueur de toitures qui, par ailleurs, connaissent une diminution du stock plus importante que la moyenne pour l'ensemble des fonctions critiques. C'est par exemple aussi le cas du technicien construction

(toutes spécialités), du technicien en électronique et du peintre en carrosserie, mais qui eux ont vu leur stock de main-d'œuvre croître sensiblement en 2019.

7.2. Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre

7.2.1. SEXE

Les hommes occupent 51,2% de la réserve de main-d'œuvre totale. Leur proportion atteint 60,3% dans le cas des fonctions critiques. Bien entendu, **ces chiffres peuvent considérablement varier d'une profession à l'autre.**

En 2019, tous les chercheurs d'emploi inscrits sous les codes professionnels de technicien en électromécanique, de technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (hvac), de tôlier ou peintre en carrosserie, de chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs (cedicol), de couvreur et de chauffeur de poids lourds (excepté une personne) étaient de sexe masculin, alors que **tous les chercheurs d'emploi inscrits sous le code d'infirmier gradué en pédiatrie étaient des femmes.** Plus de 9 candidats sur 10 aux postes de puériculteur, spécialiste en soin de beauté et du bien-être, logopède et assistant en soins hospitaliers étaient également des femmes.

Ce constat renvoie à **l'image genrée des métiers** qui continue à être bien réelle. Elle est un facteur supplémentaire pour expliquer les tensions sur le marché de l'emploi; et ce, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'une pénurie de nature quantitative.

Tableau 8 : Flux d'entrée et de sortie du chômage au cours de l'année 2019 selon le sexe

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
Total fonctions critiques	10.496	9.224	19.720	9.784	9.936	46,8	49,6	-5,3
▶ Hommes	6.498	5.388	11.886	5.730	6.156	45,3	48,2	-5,3
▶ Femmes	3.998	3.836	7.834	4.054	3.780	49,0	51,7	-5,5
Total fonctions non critiques	77.821	62.182	140.003	62.917	77.086	44,4	44,9	-0,9
▶ Hommes	39.196	30.719	69.915	31.000	38.915	43,9	44,3	-0,7
▶ Femmes	38.625	31.463	70.088	31.917	38.171	44,9	45,5	-1,2

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
Total toutes professions	88.317	71.406	159.723	72.701	87.022	44,7	45,5	-1,5
▶ Hommes	45.694	36.107	81.801	36.730	45.071	44,1	44,9	-1,4
▶ Femmes	42.623	35.299	77.922	35.971	41.951	45,3	46,2	-1,6

Source : Actiris, calculs view.brussels

Globalement, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à entrer en chômage que les hommes, mais également plus nombreuses à en sortir. L'écart se creuse davantage encore en ce qui concerne les fonctions critiques, tant pour le taux d'entrée que de sortie; la différence entre hommes et femmes étant de plus de 3 p.p. dans les fonctions critiques et autour de 1 p.p. dans les fonctions non critiques. Par surcroît, le stock de main-d'œuvre tend à diminuer de façon un peu plus prononcée chez les femmes que chez les hommes, et ce peu importe que la fonction soit critique ou non.

7.2.2. ÂGE

Plus d'un demandeur d'emploi sur dix inscrits chez Actiris pour une fonction critique a moins de 25 ans (12,2%) alors qu'un cinquième de la réserve de main-d'œuvre a dépassé les 50 ans (20,1%). Dans les fonctions non critiques, ces proportions s'établissent respectivement à 15,7% et 19,3%.

Ces deux classes d'âge peuvent rencontrer des problématiques plus spécifiques sur le marché de l'emploi (par exemple, manque d'expérience, défaut de formation professionnelle, discrimination, coût de l'engagement, travail pénible, etc.). Une part plus conséquente de jeunes est à relever, entre autres, pour les électriciens – monteur et réparateur, certains vendeurs, la plupart des fonctions paramédicales, ainsi que plusieurs métiers de l'informatique. De même, de plus fortes concentrations de travailleurs plus âgés sont observées, notamment parmi plusieurs fonctions d'encadrement, mais aussi certaines fonctions commerciales (les délégués et gérants), les médecins généralistes, les bouchers ou les conducteurs de poids lourd.

Tableau 9 : Flux d'entrée et de sortie du chômage au cours de l'année 2019 selon l'âge

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
Total fonctions critiques	10.496	9.224	19.720	9.784	9.936	46,8	49,6	-5,3
▶ < 25 ans	942	1.467	2.409	1.569	840	60,9	65,1	-10,8
▶ 25-49 ans	6.721	6.622	13.343	6.945	6.398	49,6	52,0	-4,8
▶ > 50 ans	2.833	1135	3.968	1.270	2.698	28,6	32,0	-4,8

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
Total fonctions non critiques	77.821	62.182	140.003	62.917	77.086	44,4	44,9	-0,9
▶ < 25 ans	7.951	14.076	22.027	12.827	9.200	63,9	58,2	15,7
▶ 25-49 ans	49.323	41.625	90.948	42.753	48.195	45,8	47,0	-2,3
▶ > 50 ans	20.547	6.481	27.028	7.337	19.691	24,0	27,1	-4,2
Total toutes professions	88.317	71.406	159.723	72.701	87.022	44,7	45,5	-1,5
▶ < 25 ans	8.893	15.543	24.436	14.396	10.040	63,6	58,9	12,9
▶ 25-49 ans	56.044	48.247	104.291	49.698	54.593	46,3	47,7	-2,6
▶ > 50 ans	23.380	7.616	30.996	8.607	22.389	24,6	27,8	-4,2

Source : Actiris, calculs view.brussels

Les mouvements d'entrées et de sorties du chômage touchent les jeunes avec une intensité plus grande que les autres classes d'âge. Les taux décroissent avec l'âge. Ainsi, les personnes de plus de 50 ans enregistrent des taux nettement plus bas que ceux des deux autres classes d'âge. En outre, les taux d'entrée et de sortie du chômage sont généralement plus élevés lorsqu'ils sont liés à une fonction critique quelle que soit la catégorie d'âge, excepté le taux d'entrée des moins de 25 ans relativement plus élevé lorsqu'il est calculé pour une fonction non critique. Enfin, alors que le stock connaît une baisse généralisée courant 2019, une tendance inverse se dessine malgré tout chez les moins de 25 ans, du moins pour les fonctions non critiques (+15,7%, contre -10,8% dans les fonctions critiques).

7.2.3. NIVEAU D'ÉTUDES³⁵

Du côté de la **réserve de main-d'œuvre pour les fonctions critiques, les personnes dont les qualifications sont de niveau supérieurs sont relativement plus nombreuses** (29,7%, contre 15,3% des fonctions non critiques), tout comme les personnes moyennement qualifiées (25,8%, contre 20,8%) ; à l'inverse des personnes disposant tout au plus d'un diplôme de l'enseignement primaire ou secondaire inférieur (12,6%, contre 21,9%) ainsi que des personnes sans diplôme reconnu (31,9%, contre 42,0%).

La comparaison du niveau effectif de la main-d'œuvre pour les fonctions critiques et du niveau de qualification requis par les employeurs indique une inadéquation. Globalement, 52% des offres d'emploi pour une fonction critique demandent explicitement un niveau d'études supérieur (universitaire ou non) et 23% un niveau

³⁵ Le niveau de qualification faible rassemble le niveau primaire et secondaire inférieur. Le niveau moyen de qualification comprend le secondaire supérieur et les filières d'apprentissage. Le niveau de qualification le plus élevé inclut les études menant à un grade académique de bachelier ou master. La rubrique «autres études» reprend les études à l'étranger pour lesquelles les chercheurs d'emploi ne disposent pas d'équivalences de diplôme de la Communauté flamande ou française.

d'études du secondaire supérieur. A titre de comparaison, ces proportions sont de 39% et 25% si l'on considère l'ensemble des offres d'emploi.

Cette observation générale doit être nuancée, puisque l'on trouve parmi les fonctions critiques :

- ▶ **des métiers à qualifications élevées**, c'est-à-dire pour lesquels la majorité des offres d'emploi requiert **un diplôme de niveau supérieur, universitaire ou non**. C'est le cas de la plupart des métiers de l'informatique; des fonctions d'encadrement (quel que soit le domaine); de certains métiers techniques de niche (dessinateur et responsable contrôle qualité et méthode); des métiers de la représentation commerciale pour peu que des exigences soient précisées; et de la plupart des métiers administratifs, avec une certaine latitude pour quelques fonctions (téléphoniste-secrétaire, spécialiste des relations publiques et aide-comptable notamment, pour lesquelles un certain nombre d'offres ne posent aucune exigence particulière);
- ▶ **des métiers pour lesquels un diplôme du secondaire supérieur est généralement demandé**. C'est le cas du puériculteur, de la plupart des métiers techniques et de la construction; mais aussi de plusieurs métiers de la vente et de l'artisanat, dont les offres tendent tantôt à privilégier le CESS, tantôt à ne stipuler aucune exigence.
- ▶ **des métiers pour lesquels le niveau de qualification certifié par un diplôme jouerait un rôle restreint dans les processus de recrutement**, la majorité des offres d'emploi ne posant aucune exigence. Il s'agit des métiers du transport et de la logistique (conducteur de poids lourds et chauffeur de taxi), du technicien helpdesk IT, du gérant de maison de commerce ou encore de l'opérateur de call center outbound.

Alors que 52,4% des offres d'emploi demandent explicitement un niveau d'études supérieur, 29,7% de la réserve de main-d'œuvre possède un diplôme de l'enseignement supérieur. Cette inadéquation s'observe pour chacune des fonctions critiques épinglées précédemment comme étant majoritairement à qualifications élevées. Son ampleur est toutefois variable. Elle est particulièrement marquée pour les métiers techniques et de l'informatique. L'écart est aussi relativement important pour les fonctions d'électro-mécanicien en général et de technicien pc/mac ou helpdesk IT.

Du côté des niveaux moyens de qualification, ces proportions sont de respectivement 23,1% et 25,8%. La part des chercheurs d'emploi ayant le CESS est cependant inférieure à celle qui est demandée dans les offres d'emploi pour les métiers techniques, de la construction et de l'artisanat. Ceci tend à indiquer une inadéquation relative de la réserve de main-d'œuvre qui justifie d'autant plus le système de dispenses pour reprise d'études pour ces métiers.

Du reste, 31,9% de la réserve pour les fonctions critiques a effectué des études à l'étranger non reconnues en Belgique, et parmi ceux-ci 44,3% sont en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur non valorisable sur le marché de l'emploi belge³⁶. La part de personnes sans diplôme reconnu est notamment élevée pour le

³⁶ Ces pourcentages s'élèvent respectivement à 42,0 % et 19,9 % de la réserve totale pour les fonctions non critiques.

dentiste, les médecins, le technicien construction et certains métiers informatiques généralement accessibles à l'issue d'une formation de l'enseignement supérieur dans la spécialisation concernée; ainsi que pour l'ouvrier spécialisé en construction et les artisans (les offres privilégiant le CESS), ainsi que les métiers du transport le plus souvent sans exigence de diplôme.

Tableau 10 : Flux d'entrée et de sortie du chômage au cours de l'année 2019 selon le niveau d'études

	Stock 1/01/19	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/19	% entrées	% sorties	% croiss. stock
Total fonctions critiques	10.496	9.224	19.720	9.784	9.936	46,8	49,6	-5,3
▶ Faible	1.484	993	2.477	1.077	1.400	40,1	43,5	-5,7
▶ Moyen	2.802	2.280	5.082	2.514	2.568	44,9	49,5	-8,4
▶ Élevé	2.880	2.983	5.863	3.119	2.744	50,9	53,2	-4,7
▶ Autres études	3.330	2.968	6.298	3.074	3.224	47,1	48,8	-3,2
Total fonctions non critiques	77.821	62.182	140.003	62.917	77.086	44,4	44,9	-0,9
▶ Faible	17.998	12.623	30.621	13.145	17.476	41,2	42,9	-2,9
▶ Moyen	15.610	13.512	29.122	13.685	15.437	46,4	47,0	-1,1
▶ Élevé	10.130	11.285	21.415	10.307	11.108	52,7	48,1	9,7
▶ Autres études	34.083	24.762	58.845	25.780	33.065	42,1	43,8	-3,0
Total toutes professions	88.317	71.406	159.723	72.701	87.022	44,7	45,5	-1,5
▶ Faible	19.482	13.616	33.098	14.222	18.876	41,1	43,0	-3,1
▶ Moyen	18.412	15.792	34.204	16.199	18.005	46,2	47,4	-2,2
▶ Élevé	13.010	14.268	27.278	13.426	13.852	52,3	49,2	6,5
▶ Autres études	37.413	27.730	65.143	28.854	36.289	42,6	44,3	-3,0

Source : Actiris, calculs view.brussels

Quel que soit le groupe visé, **l'entrée et la sortie du chômage augmentent à mesure que le degré de qualification croît**. Pour les fonctions critiques, le taux de sortie du chômage est, pour chaque niveau d'études, supérieur à celui du groupe des fonctions non critiques. À l'inverse, le taux d'entrée est plus faible pour ce groupe, à l'exception de la catégorie «autres études» pour laquelle on constate un nombre d'entrées en chômage plus élevé lorsque la fonction est critique. Que les fonctions soient ou non critiques, on relève également que les taux d'entrée et de sortie augmentent proportionnellement avec le niveau d'études de la réserve, ce qui illustre la plus grande mobilité des demandeurs d'emploi hautement qualifiés.

Enfin, l'examen de la croissance du stock en 2019 indique une variation positive pour les diplômés de l'enseignement supérieur, seulement pour les personnes inscrites sous un code professionnel lié à une fonction non critique. Cet accroissement du stock des personnes plus fortement qualifiées va de pair avec la difficulté, pour les jeunes sortant de l'école, de trouver une première expérience de travail, sachant que la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les demandeurs d'emploi est plus importante dans les classes d'âges les plus jeunes.

CONCLUSION

Depuis 1998, view.brussels analyse les tensions sur le marché du travail qui s'observent lors de la rencontre entre la demande et l'offre d'emploi, et dresse une liste des fonctions critiques pour la Région bruxelloise. La liste des fonctions critiques en 2019 reprend les professions pour lesquelles les offres d'emploi reçues par Actiris sont difficilement pourvues.

8.1. Que retenir de l'analyse des fonctions critiques en 2019 ?

La liste établie sur la base de l'analyse des données de 2019 comporte **112 fonctions critiques**. L'analyse a porté sur **32.856 offres d'emploi reçues par Actiris et 37,9% d'entre elles** (soit 12.443 offres d'emploi) **concernent des fonctions qui ont été considérées comme critiques**. Sur les 112 fonctions critiques identifiées en 2019, 70 peuvent être qualifiées de structurelles³⁷. Il s'agit notamment de plusieurs professions du non-marchand dont principalement les personnels enseignant et infirmier, des fonctions commerciales de vendeurs et de représentants, des métiers de l'artisanat, de métiers techniques et de la construction, des informaticiens et des ingénieurs ou encore de diverses fonctions administratives.

Il faut par ailleurs garder à l'esprit que les offres reçues chez Actiris ne couvrent pas l'ensemble du marché de l'emploi, ce qui rend la généralisation difficile. De plus, toutes les fonctions détectées en tension le sont à des degrés variables. Des éléments comme le nombre d'opportunités d'emploi, le volume de la réserve de main-d'œuvre, la faiblesse du taux de satisfaction, le délai de satisfaction ou le type de difficultés rencontrées nuancent le degré d'importance des barrières à l'embauche auxquelles se heurtent les employeurs. L'inventaire des fonctions critiques en Région bruxelloise n'offre par conséquent qu'un aperçu des tensions sur le marché du travail.

8.2. Les fonctions critiques au regard de l'évolution du marché de l'emploi

Les facteurs à l'origine des difficultés de recrutement sont multiples. Les causes varient d'un métier à l'autre ou d'un secteur à l'autre. Elles sont tantôt conjoncturelles, tantôt structurelles, tantôt quantitatives, bien souvent qualitatives ou tantôt encore en lien avec les conditions de travail. Par conséquent, la solution ne peut pas être unique. Il faut s'adresser à la fois aux demandeurs d'emploi, aux travailleurs,

aux entreprises, aux acteurs de l'emploi et de la formation ainsi qu'aux partenaires sociaux pour tenter d'y remédier.

► Le marché du travail doit de plus s'adapter pour répondre **aux évolutions actuelles et futures** (technologiques, démographiques, réglementaires, etc.). Susceptibles d'impacter le volume d'emploi et les

³⁷ Pour rappel, une fonction critique est dite structurelle si la fonction est critique l'année de référence pour la troisième fois consécutive ou si elle apparaît critique l'année de référence et au moins trois fois sur les cinq années qui précèdent celle-ci. On parle de fonction critique émergente lorsque la fonction est critique l'année de référence (ici 2019), mais n'est pas épinglée comme telle les cinq années qui précèdent. Elle peut néanmoins l'avoir été antérieurement.

profils de compétences recherchés, ces évolutions posent de nouveaux défis tant pour les employeurs, que pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi, et sont autant d'opportunités pour peu que des leviers pour les relever soient actionnés.

Le monde du travail connaît en effet des mutations importantes. Sous l'effet conjoint des transitions numérique et écologique, on assiste à une transformation profonde de l'emploi, de sa structure, de son contenu et des compétences attendues des travailleurs.

La quatrième révolution industrielle, celle de l'intelligence artificielle, des objets connectés et de l'impression 3D, bouleverse presque tous les secteurs d'activité. On peut s'attendre à ce que certaines fonctions disparaissent mais, d'un autre côté, la majorité des emplois existants vont être modifiés, ce qui nécessitera l'acquisition de nouvelles

« Sous l'effet des transitions numérique et écologique, on assiste à une transformation profonde de l'emploi »

compétences. Si les avancées technologiques permettent d'éliminer ou de simplifier certaines tâches manuelles et répétitives par l'automatisation, les tâches nécessitant de l'expertise pointue vont, par contre, se développer. Ceci doit constituer un point d'attention dans une région qui se caractérise déjà par une grande polarisation de sa main-d'œuvre dès lors qu'on y constate dans le même temps un taux très élevé de diplômés de l'enseignement supérieur et de personnes infra-qualifiées.

La transition écologique implique aussi des réorientations, bien que davantage sectorielles. La plupart des analyses convergent pour dire que celle-ci ne va pas majoritairement créer de nouveaux emplois, mais contribue surtout à faire évoluer les métiers

existants, et par là l'acquisition de nouvelles compétences à côté des compétences techniques de base. Tous les métiers et tous les secteurs sont touchés, au-delà de ceux liés à une éco-activité. De plus, le spectre des qualifications visé par la transition environnementale est relativement large, visant des profils moyennement, voire faiblement, qualifiés à côté de profils hautement qualifiés.

Les transitions se multiplient et les profils s'hybrident. Dans ce contexte, certaines entreprises peuvent éprouver des difficultés à trouver de nouveaux profils qui répondent à cette nécessité de transformation. Tout l'enjeu consiste maintenant à apporter des solutions adaptées aux demandeurs d'emploi, aux tra-

vailleurs et aux entreprises pour rapprocher l'offre et la demande d'emploi dans ces métiers qui se transforment, sont en forte demande, ou qui connaissent de bonnes perspectives de développement. D'où la nécessité de sécuriser les parcours

professionnels et d'accompagner les travailleurs dans leur transition, qu'il s'agisse de mobilité professionnelle et/ou de changement dans le contenu du métier. Il y a lieu d'insister sur les enjeux sectoriels et la nécessité de poursuivre l'adaptation des systèmes éducatifs, de formation et de recyclage afin d'actualiser les compétences et de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi.

► Les facteurs explicatifs des tensions peuvent par ailleurs être rapprochés des caractéristiques de **l'offre de travail**. Dans certains cas, la désaffection pour certains métiers ou la difficulté à fidéliser les collaborateurs expliquent les difficultés de recrutement. Dans d'autres, le phénomène est dû au niveau de formation (diplôme ou compétences) des can-

didats jugé insuffisant pour les postes offerts, ou à leur expérience faisant défaut. Parfois, ce sont les connaissances en langues qui occasionnent des difficultés de recrutement. De par sa position de capitale et son rôle international, la Région bruxelloise concentre un grand nombre de postes de travail aux exigences linguistiques élevées. La connaissance du français et du néerlandais, mais également d'autres langues, dont l'anglais principalement, est souvent requise. Ces exigences de nature qualitative représentent un obstacle non négligeable au recrutement de candidats potentiels dans la plupart des fonctions critiques structurelles³⁸.

Dans un certain nombre de cas, le diplôme est un critère de sélection important chez les employeurs pour apprécier la capacité à occuper un emploi, ce critère pouvant être particulièrement préjudiciable aux jeunes et aux moins qualifiés. Il importe toutefois de préciser que le niveau et la spécialité de formation ne sont pas toujours le premier critère de recrutement des entreprises, qui tendent à privilégier l'expérience comme indicateur de la capacité des candidats à satisfaire aux exigences du poste.

Au regard de ces constats, les approches pour pallier les difficultés sont diverses, à commencer par un effort de communication sur l'image de certains métiers et secteurs ainsi que des actions de promotion de leurs filières de formation. Un autre objectif est de renforcer les liens avec des écoles préparant à des diplômés dans les métiers concernés, de se rapprocher des professionnels de l'éducation, d'informer sur les débouchés, de favoriser l'immersion dans l'entreprise (en particulier pour les jeunes) ou encore d'agir sur le parcours d'insertion des per-

sonnes les plus éloignées de l'emploi et de sécuriser leur parcours. Ceci plaide aussi pour que des actions soient menées ou continuent de l'être pour favoriser, renforcer ou promouvoir le système de dispenses pour reprises d'études pour certains métiers, la validation des compétences, la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, ou encore la certification des formations professionnelles. Ces éléments rappellent en outre que la question des langues doit garder une place importante, voire plus importante, dans les dispositifs d'accompagnement des chercheurs d'emploi, et dans les programmes de formation professionnelle, entre autres avec une offre de modules orientée métiers.

► Du côté de la **demande de travail**, les difficultés de recrutement peuvent de surcroît tenir aux pratiques de gestion de la main-d'œuvre et notamment à une mauvaise anticipation des besoins de l'entreprise dans un contexte où le contenu des emplois se transforme et où de nouvelles compétences sont nécessaires. S'ajoute à cela le manque de motivation de la part des candidats dû aux conditions de travail (perçues) comme défavorables (horaires atypiques, bas niveau de salaire, nature des tâches à effectuer).

Les tensions sur le marché de l'emploi peuvent alors refléter non pas une inadéquation entre compétences détenues et compétences attendues, mais plutôt les propres difficultés des employeurs à définir le profil de poste et à identifier la capacité des candidats à occuper ce poste. Il arrive que les entreprises formulent des demandes dans l'urgence et non dans la durée. Il faut également mentionner que la gestion des ressources humaines, surtout dans les petites entre-

38 Nous renvoyons à l'étude sur « Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale », juin 2020 et disponible sur le site https://www.actiris.brussels/media/rc1bfudk/2020-09-25-les-exigences-linguistiques-sur-le-march%C3%A9-du-travail_compr-h-CB1C8E52.pdf.

prises, ne comporte pas de gestion prévisionnelle, ce qui entrave la planification des besoins en personnel. En améliorant en amont la lisibilité des besoins des entreprises en matière de ressources humaines, il serait dès lors plus aisé d'améliorer l'accès et le retour à l'emploi, que ce soit au moyen de la formation professionnelle, initiale ou continue, de dispositifs d'aide à l'emploi, d'orientation et d'accompagnement.

► D'autres **facteurs de nature transversale** sont

encore susceptibles d'expliquer les tensions sur le marché de l'emploi à Bruxelles et de les renforcer. On songe ici tout particulièrement aux pratiques bien réelles de discrimination ethnique à l'embauche à qualification égale ; aux stéréotypes genrés toujours d'actualité au niveau des métiers ; aux problématiques spécifiques que certains jeunes ou seniors peuvent rencontrer. Ils appellent des actions de sensibilisation et promotion de la diversité ainsi que de lutte contre les discriminations de tous genres.

En outre, nul ne peut ignorer que le monde du travail est profondément touché par la pandémie mondiale du coronavirus³⁹. Si les entrées dans le chômage classique n'ont, pour l'heure, pas beaucoup augmenté, cela s'explique notamment par le fait que pour l'instant l'effet de la crise sanitaire de la Covid-19 se fait surtout sentir sur le chômage temporaire et le recours au droit passerelle. De très nombreuses entreprises ont dû en effet recourir au chômage temporaire pour faire face à l'arrêt de leurs activités suite aux mesures de confinement qui ont été prises d'urgence afin de faire face à l'épidémie de nouveau coronavirus. Dès lors, l'incidence sur les chiffres du chômage classique est actuellement plus limitée, puisque le recours au chômage temporaire permet aux entreprises de ne pas devoir procéder à des licenciements massifs⁴⁰.

De nombreuses incertitudes demeurent encore quant à l'ampleur des conséquences que la crise aura sur le tissu économique bruxellois. Si, comparé à la crise de 2008, son impact risque d'être davantage multisectoriel, elle ne frappera pas pour autant tous les secteurs de la même manière. Annonceuse de destructions d'emplois en Région bruxelloise et au-delà, la crise est également susceptible de générer de nouveaux besoins en emploi et en formation compte tenu du développement d'activités en lien direct ou indirect avec les conséquences



Covid-19

39 Plusieurs de ces éléments ont été repris du rapport Détermination des besoins en emploi et en formation, mai 2020, disponible sur le site https://www.actiris.brussels/media/nikbbjsd/2020-d%C3%A9termination-des-besoins-en-emploi-et-formation_compressed-h-08F69990.pdf, et sont par ailleurs enrichis de nouvelles réflexions en cours au sein de view.brussels.

40 Pour bénéficier du chômage temporaire, les travailleurs ne doivent pas obligatoirement s'inscrire comme chercheurs d'emploi auprès des services publics de l'emploi. Source : communiqué de presse d'Actiris, septembre 2020.

de la crise Covid-19 et étant susceptibles d'avoir un effet d'accélérateur sur certaines tendances (transitions digitale et environnementale, nouvelles manières de travailler), et plus globalement de la nécessité de revoir certaines priorités politiques.

Dans ce contexte particulier, la cellule de veille et de prospective de view.brussels propose une analyse multi-dimensionnelle et prospective des impacts de la crise sanitaire et, par là-même, entend contribuer à la compréhension des enjeux, au décryptage des tendances, et à l'anticipation des conséquences socioéconomiques de la crise qui toucheront la Région bruxelloise. Les travaux de view.brussels s'attachent à préciser les tendances sectorielles susceptibles de s'infléchir ou de s'accélérer, ainsi que les enjeux en matière d'emploi et de formation qui se dessinent à plus ou moins court terme⁴¹.

Concernant les fonctions critiques, celles-ci devraient être pour partie remises en question en 2020, voire au-delà, en raison des impacts à court et à moyen termes que la crise aura sur l'offre et la demande de travail, tant dans ses dimensions quantitatives que qualitatives, et donc sur leur articulation.

Ainsi, la crise devrait avoir un impact sur les fonctions épinglées comme telles de façon structurelle, notamment dans les secteurs du commerce et l'Horeca ; secteurs qui seraient les plus durement touchés (e.a. faillites, restructurations, timidité de l'entrepreneuriat en cas de récession, fragilisation de la demande intérieure, nombre important de petites entreprises moins armées face à la crise, etc.). L'impact devrait toutefois être variable selon les spécialisations commerciales (alimentaire versus non alimentaire), et plus prononcé encore pour l'Horeca, en raison notamment de la dépression du tourisme d'affaires et de loisirs, du développement massif du télétravail et du respect des règles sanitaires générales. Par ailleurs, la situation pourrait être plus contrastée pour le secteur de la construction, généralement sensible à la conjoncture et comptant également un nombre important de petites entreprises et d'indépendants, mais aussi l'un des secteurs au cœur de l'économie circulaire et de la transition énergétique demandant l'acquisition de certaines compétences.

Dans le même temps, la pénurie structurelle, généralement de nature quantitative, pour plusieurs métiers à qualification élevée, devrait persister, voire même gagner en importance, en raison d'une hausse de l'activité attendue dans plusieurs secteurs essentiels. C'est évidemment le cas pour les métiers des soins de santé, avec en conséquence un renforcement probable des difficultés de recrutement observées de longue date. Cette crise suscite par ailleurs plusieurs questions, parmi lesquelles, la revalorisation des conditions de travail du secteur de la santé et de ses métiers de première ligne. C'est aussi le cas du personnel enseignant qui, compte tenu des perspectives démographiques et des difficultés de recrutement structurelles auxquelles les établissements scolaires sont confrontés, est rappelé avec force dans le contexte de la recrudescence de l'épidémie nécessitant de remplacer des effectifs malades ou mis en quarantaine. En outre, d'autres métiers hautement qualifiés et en tension structurelle continueront dans la durée à être recherchés. Il s'agit plus particulièrement des métiers de l'ingénierie et des sciences (e.a. pharmaceutiques et biomédicales), d'un grand nombre de professions techniques ainsi que des métiers informatiques (compte tenu de l'accélération de la transformation digitale).

41 Pour plus de détails, nous renvoyons aux rapports d'analyse et de prospective sur l'impact de la crise du coronavirus sur le marché de l'emploi bruxellois, disponible sur le site d'Actiris dans la rubrique Observation du marché de l'emploi : <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/observation-du-marche-de-l-emploi/>.

Par ailleurs, la crise a également mis en avant plusieurs fonctions critiques de nature structurelle ou plus sporadique, dites essentielles, et qui devraient continuer à offrir des opportunités d'emploi aux moins qualifiés. Cela vaut pour certains segments d'activité mis en lumière durant le confinement, et notamment le transport de marchandises et la logistique ainsi que les métiers d'artisan dans l'alimentation (boucher et boulanger), pour lesquels la demande est et devrait rester importante.

Avant même de parler de l'impact de la crise du coronavirus, spécialement sur les fonctions critiques, il faut d'abord noter que le contexte d'émergence de cette crise était déjà caractérisé par des déséquilibres sur le marché du travail, en particulier dans certains secteurs où chercheurs d'emploi et employeurs peinent depuis longtemps à se rencontrer. La crise exacerbera, atténuera ou fera émerger certaines tensions. Elle pose en outre avec plus d'acuité la question de celle des mobilités et des reconversions professionnelles au regard des inadéquations du profil des chercheurs d'emploi aux besoins des entreprises à court et moyen termes, et ce, en vue de réinsérer les travailleurs qui perdront leur emploi ou insérer les nouveaux entrants qui arriveront sur le marché de l'emploi.

8.3. La formation professionnelle comme réponse à la problématique des fonctions critiques

L'analyse des fonctions critiques en Région bruxelloise est un élément essentiel dans l'élaboration et la régulation de l'offre par Bruxelles Formation. Depuis plusieurs années, et de manière plus rapprochée encore depuis 2018, view.brussels et le service Études et Statistiques de Bruxelles Formation traitent du lien qui existe entre les besoins du marché de l'emploi et l'offre régie par Bruxelles Formation sous l'angle des fonctions critiques. Sur ce point, les résultats pour l'année 2019 s'inscrivent dans la continuité des analyses pour 2018.

En 2019, **78 fonctions critiques sur les 89 qui entrent dans le champ d'action de Bruxelles Formation et de ses partenaires** (soit 87,6%) ont été couvertes par un ou plusieurs produits de formation (cette proportion était de 85,4% en 2018). Par ailleurs, 49 des fonctions critiques

couvertes (62,8% contre 61,4% en 2018) sont en lien direct avec au moins une formation dispensée par l'un de ses centres ou un partenaire.

Pour 2019, on comptabilise **12 fonctions qui ne sont pas encore couvertes par l'offre régie par**

Bruxelles Formation. Certaines d'entre elles revêtent un caractère structurel, dont des fonctions administratives ou d'encadrement (le plus souvent hautement qualifiées), celle de technicien de laboratoire en recherche et développement, celle de formateur-instructeur en langues et celle d'ouvrier

de production spécialisé en industrie chimique. D'autres sont émergentes ou en voie de devenir structurelles (gérant de restaurant, diététicien, technologue de laboratoire médical, peintre en carrosserie et spécialiste des relations publiques). Comme

« En 2019, 78 fonctions critiques ont été couvertes par un ou plusieurs produits de formation et 12 fonctions ne sont pas encore couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation »

l'année dernière, ce constat doit inciter les services opérationnels de Bruxelles Formation à poursuivre le développement des offres complémentaires ou à initier les actions relevant de leur responsabilité (partenariat, validation des compétences) qui peuvent contribuer à l'orientation ou l'insertion dans ces fonctions. Dans le cadre de la mission de régie qui incombe à Bruxelles Formation, cette réflexion doit aussi être menée en tenant compte de l'offre globale d'enseignement et de formation professionnelle en Région bruxelloise et des liens à créer ou à intensifier pour assurer sa cohérence. La collaboration des services d'études dans ce processus (au travers de focus sectoriels ou d'études d'opportunité notamment) est une étape indispensable, tout comme la concertation avec l'ensemble des partenaires institutionnels concernés (Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi, Observatoire du qualifiant, Consortium Validation des Compétences et Services publics d'emploi, etc.).

► Globalement, l'approche de l'insertion professionnelle des sortants des formations en lien avec les fonctions critiques permet de mettre en évidence **un effet positif du point de vue de la mise à l'emploi**, de manière un peu plus marquée encore pour les formations qui sont en lien direct avec une fonction critique. Cet effet n'est cependant pas systématique et reste dépendant des caractéristiques propres aux publics en formation. Cette observation plaide pour le développement d'une offre de formations plus soutenue ciblant les fonctions critiques, en particulier lorsque le lien est direct ; même si d'autres critères peuvent ou doivent également être pris en compte. Elle peut également plaider pour que soit analysée l'opportunité de développer des formations plus directement en lien avec certaines fonctions critiques pour lesquelles, aujourd'hui, le lien avec les formations proposées est seulement de nature indirect.

► Du point de vue du **genre**, si on constate généralement un taux de sortie vers l'emploi plus favorable pour les hommes, la différence est moins marquée lorsque l'insertion a lieu à l'issue d'une formation en lien direct avec une fonction critique. Il faut souligner pour les femmes des taux de sortie vers l'emploi élevés, tant à l'issue de formations où elles sont traditionnellement plus nombreuses (secrétaires, comptabilité, etc.), qu'à la suite de produits les destinant à des secteurs dans lesquels elles sont ordinairement moins nombreuses (par exemple, webdévelopper). Ce constat plaide pour la systématisation des analyses de genre au sein des productions de view.brussels et du service Études et Statistiques de Bruxelles Formation. D'un point de vue opérationnel, il plaide aussi pour une information des chercheuses d'emploi et leur orientation dans des filières habituellement délaissées par elles, couplées à des actions de communication et de promotion de la mixité des métiers. Plus largement, pour l'ensemble des publics, l'orientation dans les emplois qui souffrent d'un déficit d'image et d'attrait doit être préconisée, notamment en collaboration avec les représentants sectoriels et par l'intermédiaire de la Cité des Métiers.

► Par ailleurs, comme en 2018, l'approche par **niveau d'études** tend à montrer que pour les bénéficiaires de formations, l'insertion dans l'emploi est davantage déterminée par leur diplôme initial (en l'occurrence le certificat d'enseignement secondaire supérieur) plutôt que par le fait de se former dans une fonction critique. Dans ce cadre, la validation des compétences, la reconnaissance des acquis de formation, la délivrance de certifications métiers et compétences métiers (par les opérateurs de formation ou par le secteur privé), de même que la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, sont des leviers importants pour assurer l'accès des chercheurs d'emploi aux postes à pourvoir.

L'ensemble des dispositifs mobilisés par Bruxelles Formation dans ses missions d'organisation et de régulation de la formation participe à accroître les chances d'embauche et à améliorer l'employabilité dans les fonctions critiques. Toutefois, l'insertion

des demandeurs d'emploi dans de telles fonctions ne peut se restreindre à la seule observation des résultats post-formation, la formation constituant un levier parmi d'autres à activer pour lutter contre les tensions.

L'évolution socioéconomique en lien avec la crise sanitaire en cours depuis le mois de mars 2020 et son impact sur les besoins en emploi et en formation (cf. supra), mais aussi celui sur l'offre de formation et son organisation, devront être examinés attentivement.

Comme tous les secteurs de l'économie, celui de l'éducation et de la formation professionnelle a été et continue actuellement à être touché par les conséquences de la pandémie de la Covid-19. S'il est encore difficile d'évaluer précisément l'ampleur de celles-ci, on peut d'ores et déjà poser les quelques constats qui suivent⁴².

En ce qui concerne Bruxelles Formation, le confinement ayant entraîné la fermeture totale des centres de formation du 16 mars jusqu'au 8 juin 2020, une diminution de 19,5% du nombre de stagiaires distincts en formation dans le courant du premier semestre 2020 est observable par rapport à la même période en 2019 (11.433 stagiaires contre 14.198 en 2019). Pour les chercheurs d'emploi en particulier, cette variation s'élève à 18,7% (8.656 chercheurs d'emploi au premier semestre 2020 contre 10.648 au premier semestre 2019). Parmi ceux-ci, la diminution est encore plus marquée pour les individus formés en entreprise (27,8%), les entreprises ayant fermé leurs portes aux stagiaires notamment en raison de l'arrêt ou du ralentissement de leurs activités.

En cours de confinement et par après, pour assurer la continuité de ses missions, Bruxelles Formation a profondément revu son organisation. Le personnel pédagogique a largement fait usage des modes de communication et des outils numériques pour garder le contact avec les stagiaires et poursuivre les modules de formation. Les demandes d'informations et/ou de conseils individuels ont également été organisées via des entretiens individuels à distance. Si certaines formations sont passées en full online (par exemple les formations en codage) au moyens d'outils spécifiques ou de visio-conférence, d'autres sont désormais organisées en mi-temps présentiel / mi-temps à distance. En ce qui concerne les



Covid-19

⁴² Ces constats ont été formulés par la Division Production et le service Régie de Bruxelles Formation (avec l'aide de la Cellule Relations internationales) en réponse à une enquête menée en octobre 2020 par l'Instance bruxelloise Enseignement-Formation-Emploi.

produits en lien avec le secteur secondaire (construction, industrie et logistique), les mesures prises pendant le confinement et par la suite, la distanciation physique, ont plus fortement touché la capacité à maintenir le planning des formations. Enfin, du point de vue des apprenants, le recours à la formation à distance a pu amener à l'éloignement d'un public plus fragilisé en raison du manque d'accès aux outils informatiques et/ou à leur maîtrise.

À l'heure actuelle, il est compliqué d'évaluer avec précision les conséquences de ces réorganisations, tant sur la capacité pour Bruxelles Formation de concrétiser l'ensemble de l'offre initialement prévue en 2020 (voire en 2021) que sur les compétences et la motivation des individus qui sortent et sortiront dans les mois à venir de ces dispositifs réaménagés. En outre, l'impact de la crise sur les dispositifs de formation en entreprise n'est pas non plus à négliger, même s'il n'est encore évalué. Or, dans les mois et les années à venir, une plus grande valorisation de ceux-ci, tant pour les entreprises que pour les stagiaires, pourrait être nécessaire pour soutenir le besoin des employeurs et confirmer les chercheurs d'emploi dans les compétences professionnelles qui leur seront demandées.

Enfin, la période du confinement et les mois qui ont suivi ont été marqués par des avancées majeures dans le domaine de la formation à distance notamment en ce qui concerne le nombre de stagiaires qui a évolué positivement. Le premier semestre 2020 témoigne ainsi d'une augmentation de 16,8% du nombre de chercheurs d'emploi formés par le biais de l'e-learning via le centre BF espaces numériques. En 2019, l'analyse de l'offre de Bruxelles Formation permettait déjà d'établir un lien entre 13 produits dispensés par ce centre de formation et les fonctions critiques identifiées en Région bruxelloise, principalement dans le domaine administratif, dans celui de la comptabilité et dans celui de l'informatique. Fort de l'expertise pédagogique développée durant la crise sanitaire et du retour d'expérience des chercheurs d'emploi qui en ont bénéficié la formation en ligne devrait à l'avenir être intensifiée et pourrait constituer un levier essentiel pour combler certains manquements spécifiques identifiés par les employeurs.

8.4. Perspectives pour enrichir l'analyse

La mise en place de view.brussels a permis l'élaboration d'un instrument de suivi, d'analyse et d'évaluation des parcours post-formation au départ de données administratives. Celui-ci fait désormais partie intégrante de l'analyse des fonctions critiques pour lesquelles des difficultés de recrutement existent à Bruxelles. En outre, le recours aux concepts de fonctions structurelles et émergentes ainsi que l'analyse des caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre inscrite chez Actiris, permettent de mieux visualiser

la réalité des tensions en Région bruxelloise et d'assurer, à l'avenir, un meilleur suivi.

L'analyse s'inscrivant dans un processus d'amélioration continue, view.brussels et le service Études et Statistiques de Bruxelles Formation vont poursuivre la réflexion déjà amorcée dans ce domaine. Il s'agira d'explorer les pistes suivantes à mettre en œuvre avec les parties prenantes :

- ▶ inscrire l'analyse des fonctions critiques dans le contexte de la crise sanitaire que nous traversons. Les réflexions seront alimentées par les travaux menés par la cellule de veille et de prospective de view.brussels. Ceux-ci contribueront à confirmer, infirmer ou nuancer les tendances structurelles observées jusqu'à aujourd'hui. Côté formation, les efforts fournis en 2020 du point de vue de la digitalisation de l'offre de Bruxelles Formation pourront faire l'objet d'une attention plus particulière, notamment par l'intermédiaire des résultats propres au centre BF espaces numériques qui fait partie intégrante de la programmation de l'offre depuis 2019 ;
- ▶ affiner la méthodologie de calcul des taux de sortie vers l'emploi des formations en lien avec les fonctions critiques de manière à présenter les taux par fonction en complément à l'approche existante. Cette démarche vise à assurer la comparabilité des résultats d'année en année ;
- ▶ s'assurer de la diffusion et de la mise en débat des résultats auprès de tous les acteurs concernés par la question des fonctions critiques (services opérationnels, Cité des Métiers, Service Régie de Bruxelles Formation, Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi, etc.).

