



view
.brussels

Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation
Brussels observatorium voor werk en opleiding

Analyse des fonctions critiques 2020 en Région de Bruxelles-Capitale

Décembre 2021



Décembre 2021

Version originale française

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Introduction | 6 |
| Cadrage méthodologique | 9 |
| 2.1. Fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale | 9 |
| 2.2. Fonctions critiques émergentes et structurelles en Région bruxelloise | 12 |
| 2.3. Établissement du lien avec l'offre de formation professionnelle | 13 |
| 2.4. Indicateurs de transition | 14 |
| 2.4.1. Taux de sortie vers l'emploi | 14 |
| 2.4.2. Délai d'entrée en emploi | 15 |
| Comment appréhender l'analyse des fonctions critiques en Région bruxelloise ? | 16 |
| 3.1. Comprendre les limites de la méthodologie de sélection des fonctions critiques | 16 |
| 3.2. Comprendre les phénomènes d'inadéquation et la relation formation-emploi | 17 |
| 3.3. Appréhender les résultats de l'analyse des fonctions critiques | 18 |
| Analyse des fonctions critiques observées en 2020 en Région bruxelloise | 19 |
| 4.1. Analyse du caractère critique des fonctions | 27 |
| 4.2. Analyse de la récurrence des fonctions critiques | 28 |
| 4.3. Analyse du lien avec l'offre de formation | 29 |
| Analyse des taux de sortie vers l'emploi des formations en lien avec des fonctions critiques | 31 |
| 5.1. Analyse globale | 32 |
| 5.2. Analyse selon le genre | 33 |
| 5.3. Analyse selon les classes d'âge | 34 |
| 5.4. Analyse selon le niveau de qualification | 36 |
| Fonctions critiques en 2020 et facteurs explicatifs | 39 |
| 6.1. Fonctions administratives | 39 |
| 6.1.1. Employés administratifs, d'accueil et de la communication | 40 |
| 6.1.2. Employés transactions financières et assurances | 40 |

| | | |
|-------------|--|-----------|
| 6.1.3. | Économistes | 41 |
| 6.1.4. | Comptables et fiscalistes | 41 |
| 6.1.5. | Juristes | 42 |
| 6.1.6. | Secrétaires | 42 |
| 6.2. | Fonctions commerciales | 43 |
| 6.2.1. | Représentants | 44 |
| 6.2.2. | Vendeurs | 45 |
| 6.3. | Fonctions d'encadrement | 47 |
| 6.3.1. | Directeurs et personnel cadre achats, approvisionnement et logistique | 47 |
| 6.3.2. | Directeurs et personnel cadre vente et marketing | 48 |
| 6.3.3. | Directeurs et personnel cadre administratifs et financiers | 48 |
| 6.3.4. | Directeurs et personnel cadre des affaires du personnel | 49 |
| 6.3.5. | Coordinateurs, gestionnaires et organisateurs d'entreprise | 49 |
| 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 | 56 |
| 6.6.1. | Plombier, installateur sanitaires et tuyauteurs | 57 |
| 6.6.2. | Électriciens et électriciens réparateurs | 57 |
| 6.6.3. | Travailleurs dans l'industrie chimique | 58 |
| 6.6.4. | Ouvriers spécialisés dans la maintenance et la rénovation de bâtiments | 59 |
| 6.7. | Métiers de l'Horeca | 60 |
| 6.7.1. | Gérants de restaurant | 62 |
| 6.7.2. | Cuisiniers | 62 |
| 6.7.3. | Personnel de salle | 63 |
| 6.8. | Métiers de l'informatique | 64 |
| 6.8.1. | Informaticiens | 64 |

| | |
|--|-----------|
| 6.9. Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes | 65 |
| 6.9.1. Médecins | 66 |
| 6.9.2. Dentistes | 67 |
| 6.9.3. Pharmaciens | 67 |
| 6.9.4. Spécialistes et techniciens paramédicaux | 68 |
| 6.9.5. Infirmiers et hospitaliers | 68 |
| 6.9.6. Puériculteurs | 70 |
| 6.9.7. Éducateurs | 71 |
| 6.10. Métiers du transport et de la logistique | 72 |
| 6.10.1. Conducteurs de véhicules | 72 |
| 6.11. Métiers techniques | 74 |
| 6.11.1. Architectes | 74 |
| 6.11.2. Dessinateurs | 74 |
| 6.11.3. Techniciens des sciences physiques et des sciences appliquées | 75 |
| 6.11.4. Mécaniciens réparateurs | 75 |
| 6.11.5. Électromécaniciens | 76 |
| 6.11.6. Couvreurs | 76 |
| 6.11.7. Tôliers | 77 |
| 6.12. Personnel enseignant | 78 |
| 6.12.1. Formateur-instructeur en langues | 80 |
| 6.12.2. Instituteurs de l'enseignement fondamental (enseignement maternel et primaire) | 80 |
| 6.12.3. Professeurs de l'enseignement secondaire | 81 |
| 6.13. Divers | 83 |
| 6.13.1. Gérant de bâtiment/syndic | 83 |
| Conclusion | 84 |
| 7.1. Que retenir de l'analyse des fonctions critiques en 2020 ? | 84 |
| 7.2. Les fonctions critiques au regard de l'évolution du marché de l'emploi | 85 |
| 7.3. La formation professionnelle comme réponse à la problématique des fonctions critiques | 89 |
| 7.4. Perspectives pour enrichir l'analyse | 92 |
| Annexe - Glossaire | 94 |

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.

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 en vue de renforcer la pertinence des observations, notamment en matière de suivi et afin d'en assurer une meilleure compréhension. Enfin, dans la continuité des précé-

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.



dentes éditions sur les fonctions critiques³, il détaille les facteurs à l'origine des difficultés de recrutement et fournit sur ce point un éclairage qualitatif.

Enfin, en raison du passage au « Dossier Unique » (DU) qui a impliqué une série de changements d'ordre méthodologique et de la crise sanitaire que nous traversons, view.brussels s'est basé sur la liste des fonctions critiques en 2019 (publiée en 2020). Cette liste a été validée comme étant toujours d'actualité en 2020, suite à l'avis d'experts recueilli en 2021 tant en interne d'Actiris qu'auprès des fédérations patronales et des centres de référence professionnelle désormais intégrés au sein des Pôles Formation-Emploi (PFE). Par rapport à la liste de 2019, la fonction de gérant de bâtiment/syndic a toutefois été ajoutée, tandis que les fonctions d'aide-comptable et de technicien pc/mac ont été supprimées. Cette consultation visait aussi à affiner les causes des tensions décelées ainsi que d'éventuels effets liés à la crise du Covid-19.

« Après une baisse du volume des offres d'emploi pendant la première année de Covid-19, nous assistons depuis mars 2021 à une nette augmentation de celui-ci »

Alors que nous achevons la deuxième année de Covid-19 et que la situation sanitaire continue d'évoluer, il est délicat de tirer des conclusions quant à l'impact de la crise. On peut néanmoins d'ores et déjà constater que les phases de confinements et de fermetures n'ont pas gelé la situation antérieure du marché de l'emploi. Dans l'ensemble, les secteurs consultés entre le 13 juillet et le 10 septembre 2021 déclaraient ne pas être confrontés à de nouvelles fonctions critiques au moment de leur consultation. En revanche, d'aucuns soulignaient que le caractère

critique s'est renforcé. En d'autres mots, là où des difficultés de recrutement existaient, elles se sont accentuées avec la crise, car elle a exacerbé les constats et problématiques pointées dans les précédents rapports.

Depuis mars 2021, le volume des offres d'emploi directement reçues par Actiris est en nette hausse, y compris si l'on compare avec la situation d'avant la crise sanitaire. Cette augmentation s'explique

par une meilleure captation des offres, mais également par la reprise progressive des activités, notamment dans les secteurs de l'Horeca, du commerce, du transport ou encore de la construction⁴. Dans le même temps, le chômage est en baisse, y compris chez les plus jeunes. Cette nouvelle

dynamique du marché de l'emploi vient se greffer aux difficultés de recrutement préexistantes dans certains secteurs et devraient renforcer les tensions sur le marché de l'emploi.

En 2020, par contre, on constatait une baisse des offres d'emploi reçues directement par Actiris, surtout au second trimestre. L'impact de la crise sur la création et la publication des offres d'emploi est indéniable, et d'autant plus marqué si si on entre dans le détail des secteurs. Certains secteurs d'activité mis à l'arrêt partiel ou total, dont l'Horeca, le commerce dit non essentiel et certains segments du transport, ont vu leurs recrutements stoppés ou ralentis avec la crise. Pour les fonctions structurellement critiques, les experts consultés s'attendaient à

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

⁴ Voir « Le chômage en baisse de 4% en Région bruxelloise », Actiris, Communiqué de presse du 4 novembre 2021.

ce que les difficultés de recrutement se manifestent à nouveau à mesure que la situation sanitaire s'éclaircit. Si la crise a eu pour effet de réduire globalement les recrutements en 2020, de nombreux secteurs ont toutefois continué à recruter et les difficultés de recrutement pour ces professions ont persisté, voire ont pu s'amplifier dans certains cas. Les métiers de l'informatique, de la construction, de l'enseignement ou encore de la santé/actions sociale sont particulièrement concernés. Il est à noter que les difficultés devraient très certainement perdurer jusqu'en 2022 et même au-delà compte tenu notamment des tendances démographiques à l'œuvre en Région de Bruxelles-Capitale et de la digitalisation de l'économie qui, de plus, a été accélérée par la crise sanitaire.

En outre, certaines fonctions notamment dans l'Horeca et dans les soins de santé peuvent avoir été et être toujours impactées par un phénomène de mobilité intersectorielle. Les travailleurs ont pu ou peuvent se recycler temporairement ou quitter le secteur pour se reconvertir, souvent avec des conditions de travail identiques, voire meilleures. Il

y a donc un risque que les difficultés de recrutement pour ces secteurs s'amplifient.

Le passage instantané et contraint au télétravail, pour les fonctions qui le permettaient, a de surcroît accéléré la transformation digitale des entreprises déjà en cours. De nouvelles compétences liées à l'IT et à l'organisation du travail à distance sont désormais requises. Par ailleurs, le travail à domicile, mais également la fermeture de certains secteurs, ont amené les travailleurs à réfléchir à leurs conditions de travail (au sens large) et à leur rapport au travail.

Ces facteurs (accroissement des mobilités sectorielles, conditions de travail), comme d'autres (flux scolaires entrant sur le marché de l'emploi, segmentation du marché de l'emploi, accélération de certaines tendances en cours, pour ne citer qu'eux) seront examinés à l'occasion d'un focus qui sera complémentaire à l'analyse annuelle des fonctions critiques. Cette étude additionnelle aura pour but de fournir des explications relatives aux fonctions critiques, en particulier dans un contexte de reprise économique consécutif à la crise sanitaire.

Cadrage méthodologique

2.1. Fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale

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. Des fonctions sont considérées comme critiques lorsque les offres d'emploi sont moins facilement satisfaites et que le processus de recrutement est jugé trop long.

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

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.

Par ailleurs, cette consultation vise également à pointer les différents facteurs qui sont à l'origine des difficultés de recrutement.

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.

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

1. un nombre **minimum de 20 offres d'emploi**¹ reçues pour cette profession au cours de l'année ;
2. un **taux de satisfaction**² 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 profession³ plus longue que la durée médiane d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

1 À l'exclusion des offres Eures et Intérim.

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

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

Trois catégories de cause sont répertoriées et sont à mettre en lien avec :

1. 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 ;
2. 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 nécessaires⁵ ;
3. 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.

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 (CDR) désormais intégrés au sein des Pôles Formation-Emploi (PFE)⁶. 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 CDR/PFE et les fédérations patronales ont été consultés entre le 13 juillet et le 10 septembre 2021. Un total de 20 fédérations, sur 40 fédérations patronales contactées, ont répondu à l'enquête et couvrent un large spectre d'activités et de métiers.

Pour rappel, les « fonctions critiques » sont à distinguer des « métiers en pénurie »⁷. Les métiers en pénurie sont ceux pour lesquels la réserve de main-d'œuvre disponible est significativement inférieure aux besoins du marché du travail (pénurie quantitative de candidats). La liste de ces métiers est établie

5 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.

6 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.

7 Un [glossaire](#) est présenté en annexe et précise les terminologies employées.



dans le cadre de la reprise des études menant à des professions en pénurie⁸.

Début 2019, le « Dossier Unique » (DU) a été lancé par Actiris au niveau des dossiers des chercheurs d'emploi (CE). En février 2020, l'utilisation du DU a également été étendue à la gestion des offres d'emploi. L'utilisation de cette nouvelle interface a eu de nombreuses répercussions statistiques tant au niveau des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) que des offres d'emploi (OE), et ce sur une série de variables (catégorie d'inscription, profession, niveau d'études, etc.). Ces impacts statistiques ne sont pas tous liés à la mise en place du DU, mais ils concernent également des changements concomitants d'ordre méthodologique au niveau de la gestion des dossiers des CE ou des OE (par exemple : l'utilisation d'une nouvelle arborescence pour inscrire les CE dans les catégories ou le changement de la nomenclature des professions à la suite du passage à la nomenclature « Competent »).

En raison du passage au DU, view.brussels s'est basé sur la liste des fonctions critiques en 2019, mise

à jour en fonction des éléments qui ont été recueillis au cours de l'enquête qualitative menée auprès des experts sectoriels. Dans l'ensemble il s'agit de la même liste moyennant quelques ajouts ou suppressions. La crise sanitaire justifie en outre un rapport plus qualitatif pour rendre compte de ses effets.

A cette fin, **l'enquête réalisée comportait 3 grandes questions** :

1. Pour les métiers de la liste publiée en 2020 (fonctions critiques en 2019), quel est l'état de tension actuel ?
2. Avez-vous connaissance d'autres métiers que ceux contenus dans la liste publiée en 2020 (fonctions critiques 2019) pour lesquels les entreprises de votre secteur éprouvent des difficultés de recrutement actuellement ?
3. Une troisième question était relative aux perspectives à court terme du secteur d'activité en lien avec la crise sanitaire.

⁸ La liste des métiers en pénurie est élaborée dans le cadre de la reprise des études de plein exercice et de la reprise des formations en alternance. La dispense pour reprise d'études est un dispositif qui permet aux chômeurs complets indemnisés de reprendre des études de plein exercice, sous certaines conditions, tout en conservant leurs allocations de chômage et en étant dispensés de certaines obligations vis-à-vis des Services Publics de l'Emploi. Les études doivent relever de l'enseignement de plein exercice. Il s'agit des études organisées, subventionnées ou reconnues par une Communauté et suivies dans l'enseignement secondaire supérieur (technique et professionnel) ou dans l'enseignement supérieur (hautes écoles et universités). Depuis le 1^{er} mars 2016, le service Dispenses d'Actiris est compétent pour l'octroi de certaines dispenses afin d'augmenter les chances d'intégration des chômeurs sur le marché du travail.

En définitive, **111 fonctions sont considérées comme critiques en 2020**. La plupart des professions considérées comme étant critiques sont épinglées de façon récurrente depuis plusieurs années, qu'il s'agisse de professions transversales ou spécifiques à un secteur d'activité. Parmi celles-ci :

- ▶ plusieurs professions du secteur non marchand dont principalement le personnel enseignant et infirmier ;
- ▶ les fonctions commerciales de vendeurs et de représentants ;
- ▶ les métiers tant de la cuisine que de la salle du secteur Horeca et les métiers de l'artisanat ;
- ▶ des métiers techniques et de la construction ;

- ▶ les informaticiens et les ingénieurs ;
- ▶ ou encore diverses fonctions administratives.

En outre, une nouvelle fonction critique est retenue pour l'année 2020, à savoir Gérant de bâtiments/syndic.

À l'inverse, certaines professions n'apparaissent plus comme critiques alors qu'elles étaient identifiées comme telles l'année précédente : aide-comptable et technicien pc/mac.

Compte tenu des biais générés par le DU et l'introduction de Competent, les données sur les OE et la réserve de main-d'œuvre disponible (RMO) ne sont, cette année, pas indiquées.

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 2020), mais n'est pas épinglée comme telle les cinq années qui précèdent. Elle peut néanmoins l'avoir été antérieurement.

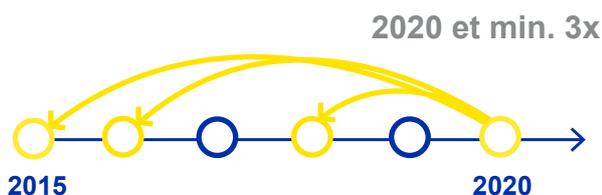
Fonction critique dite structurelle



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 (2020), et qui était émergente l'année qui précède (2019), sera potentiellement cri-

tique l'année qui suit (2021). Celle-ci fera par conséquent l'objet d'une attention particulière et est 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. 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.

L'offre de formation professionnalisante 2020 a été mise en lien avec la liste des fonctions critiques 2020. La correspondance a tout d'abord été vérifiée sur base du croisement entre le contenu de fiches métiers (notamment celles publiées sur [IMT-B](#)) 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 fonction⁹ ;

9 Exemple : la formation « couvreur » est mise en lien direct avec la fonction de « couvreur/zingueur de toitures ».

- **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 spécifique¹⁰.

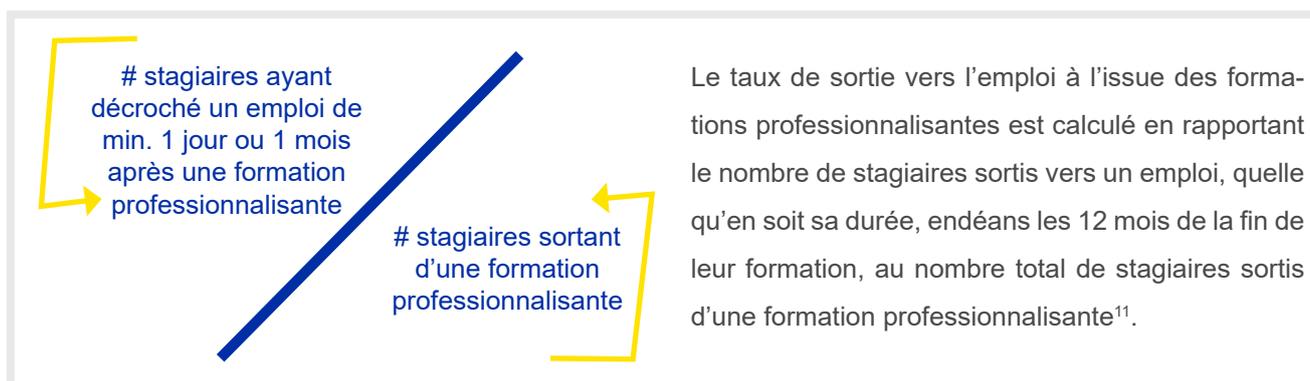
Chaque lien ainsi établi a été soumis pour validation aux services opérationnels de Bruxelles Formation (responsable de pôles et division Production).

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 2020. 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 2019 (arrivant sur le marché du travail en 2019 et 2020) et sont comparés aux sous-groupes des sortants de formation en lien avec les fonctions critiques 2020.

2.4.1. Taux de sortie vers l'emploi



¹⁰ Exemple : la formation « gestion des ressources humaines » est mise en lien indirect avec la fonction de « directeur/responsable du personnel ».

¹¹ 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 3^e année (mais également de 1^e et de 2^e 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.

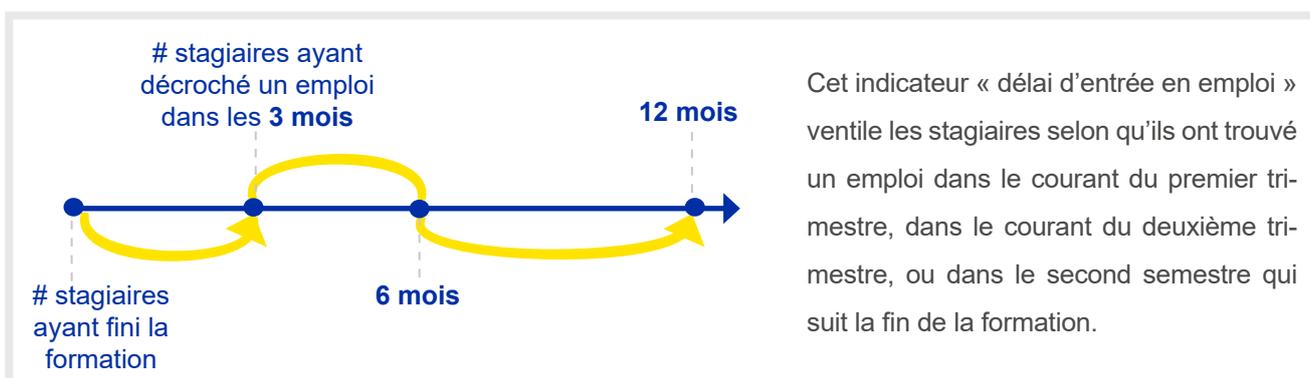
Deux taux de sortie vers l'emploi sont calculés :

1. **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 ;
2. **Le taux de sortie vers l'emploi de minimum 28 jours consécutifs (emploi 28j.)**, en reprenant 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)¹² 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 IBIS¹³ 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).

¹² Flux Dimona et DmfA.

¹³ 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

Classiquement, l'identification des fonctions critiques est avant tout statistique.

Pour rappel, le rapport 2020 se base exceptionnellement sur la liste des fonctions critiques en 2019 et n'est pas le produit d'une analyse statistique spécifique. Toutefois, il conviendra de garder à l'esprit quelques éléments indispensables à la compréhension :

▶ 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 événement 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 formation 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 paraît¹⁴. 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.

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

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 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.

¹⁴ 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 2020 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 déve-**

lopper 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 formations 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 2020 en Région bruxelloise

Sur base de la méthodologie exposée précédemment, 111 fonctions critiques sont observées en 2020 en Région bruxelloise. Le tableau ci-dessous présente pour chaque fonction la cause du caractère critique (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 2020 en Région

| Fonctions critiques 2020 | Quantitative | Qualitative | Conditions de travail | Récurrence (2015-2020) ¹⁵ | Lien avec l'offre de formation professionnelle 2020 |
|---|--------------|-------------|-----------------------|--------------------------------------|---|
| Architectes | | | | | |
| ▶ Architecte | X | X | | 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 | | | | | |
| ▶ Comptable | | X | | Structurelle | Indirect |

¹⁵ Selon la méthodologie exposée au 2.2, les fonctions sont ici classées selon leur caractère émergent, structurel ou en voie de le devenir. Si une fonction n'entre pas strictement dans l'une de ces trois catégories, rien n'est indiqué. Dans ce cas, nous pouvons néanmoins considérer qu'elle apparaît de manière sporadique sur la période étudiée (2015-2020).

| Fonctions critiques 2020 | Quantitative | Qualitative | Conditions de travail | Récurrence (2015-2020) | Lien avec l'offre de formation professionnelle 2020 |
|--|--------------|-------------|-----------------------|---------------------------------|---|
| ▶ Conseiller fiscal | | X | | En voie de devenir structurelle | Indirect |
| ▶ Employé service comptable | | X | | Structurelle | Direct |
| ▶ Expert-comptable | X | X | | Structurelle | Indirect |
| Conducteurs de véhicules | | | | | |
| ▶ Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale) | | X | X | 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 | | | Structurelle | Direct |
| Couvreurs | | | | | |
| ▶ Couvreur - zingueur de toitures | X | X | X | En voie de devenir structurelle | Direct |
| Cuisiniers | | | | | |
| ▶ Cuisinier service traiteur | | X | X | En voie de devenir structurelle | Indirect |
| Dentistes | | | | | |
| ▶ Dentiste | X | | | En voie de devenir structurelle | Hors-champ |
| Dessinateurs | | | | | |
| ▶ Dessinateur d'architecture/de bâtiment, travaux publics | | X | | Structurelle | Direct |
| Directeurs et personnel cadre achats, approvisionnement et logistique | | | | | |
| ▶ Responsable achats | | X | | Structurelle | Direct |

| Fonctions critiques 2020 | Quantitative | Qualitative | Conditions de travail | Récurrence (2015-2020) | Lien avec l'offre de formation professionnelle 2020 |
|--|--------------|-------------|-----------------------|---------------------------------|---|
| ▶ Responsable entrepôt et plateforme | | X | | Structurelle | Indirect |
| Directeurs et personnel cadre administratifs, communication et financiers | | | | | |
| ▶ Directeur/responsable administratif | | X | | Structurelle | Indirect |
| ▶ Directeur/responsable financier | | X | | Structurelle | Indirect |
| Directeurs et personnel cadre des affaires du personnel | | | | | |
| ▶ Directeur/responsable de la gestion des ressources humaines | | X | | En voie de devenir structurelle | Indirect |
| ▶ Directeur/responsable recrutement et sélection | | X | | Structurelle | Indirect |
| Directeurs et personnel cadre vente et marketing | | | | | |
| ▶ Responsable callcenter | X | X | | En voie de devenir structurelle | Indirect |
| ▶ Responsable commercial | | X | | Structurelle | Direct |
| ▶ Responsable de commerce international (import/export) | | X | | Structurelle | Indirect |
| ▶ Responsable des ventes (sales - manager) | | X | | Structurelle | Direct |
| Divers | | | | | |
| ▶ Gérant de bâtiments/syndic | X | | X | Émergente | Non couvert |
| Économistes | | | | | |
| ▶ Économiste | | X | | En voie de devenir structurelle | Hors-champ |
| Éducateurs | | | | | |
| ▶ Chef éducateur ou éducateur chef de groupe | | X | | En voie de devenir structurelle | Indirect |
| Électriciens et électriciens réparateurs | | | | | |
| ▶ Électricien de bâtiment | | X | | Structurelle | Direct |
| ▶ Électricien en général | | X | | En voie de devenir structurelle | Direct |

| Fonctions critiques 2020 | Quantitative | Qualitative | Conditions de travail | Récurrence (2015-2020) | Lien avec l'offre de formation professionnelle 2020 |
|---|--------------|-------------|-----------------------|---------------------------------|---|
| ▶ Électricien industriel-monteur et réparateur | | X | | Structurelle | Direct |
| ▶ 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 | | Structurelle | Non couvert |
| ▶ Téléphoniste - secrétaire | | X | | Structurelle | Direct |
| Employés aux transactions financières et aux assurances | | | | | |
| ▶ Conseiller en produits bancaires et assurances | X | X | | Structurelle | 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 | En voie de devenir structurelle | Indirect |
| Gérants de maisons 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 |

| Fonctions critiques 2020 | Quantitative | Qualitative | Conditions de travail | Récurrence (2015-2020) | Lien avec l'offre de formation professionnelle 2020 |
|--|--------------|-------------|-----------------------|---------------------------------|---|
| ▶ Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage | | X | X | Structurelle | Indirect |
| ▶ Vendeur grossiste | | X | X | Structurelle | Indirect |
| Gérants de restaurant | | | | | |
| ▶ Gérant de restaurant | | X | X | En voie de devenir structurelle | Non couvert |
| Infirmiers et hospitaliers | | | | | |
| ▶ Assistant en soins hospitaliers (brevet) | X | | X | En voie de devenir structurelle | 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 | | Structurelle | 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 |
| ▶ Testeur en informatique | X | X | | | Indirect |
| ▶ Webdeveloper | | X | | En voie de devenir structurelle | Direct |

| Fonctions critiques 2020 | Quantitative | Qualitative | Conditions de travail | Réurrence (2015-2020) | Lien avec l'offre de formation professionnelle 2020 |
|--|--------------|-------------|-----------------------|---------------------------------|---|
| 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 | | | En voie de devenir structurelle | 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 | Structurelle | Hors-champ |
| Juristes | | | | | |
| ▶ Juriste | | X | | Structurelle | Hors-champ |
| Mécaniciens-réparateurs | | | | | |
| ▶ Mécanicien industriel d'entretien | X | X | | Structurelle | Indirect |
| Médecins | | | | | |
| ▶ Médecin généraliste | X | | X | Structurelle | Hors-champ |
| ▶ Médecins spécialistes | X | | | En voie de devenir structurelle | Hors-champ |
| Ouvriers spécialisés dans la maintenance et la rénovation des bâtiments | | | | | |
| ▶ Ouvrier spécialisé en construction : rénovation bâtiment | | X | | En voie de devenir structurelle | Direct |

| Fonctions critiques 2020 | Quantitative | Qualitative | Conditions de travail | Récurrence (2015-2020) | Lien avec l'offre de formation professionnelle 2020 |
|---|--------------|-------------|-----------------------|---------------------------------|---|
| Pharmaciens | | | | | |
| ▶ Pharmacien | X | X | | Structurelle | 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 (1 ^{er} , 2 ^e degré) | X | | X | Structurelle | Hors-champ |
| ▶ Professeur d'enseignement secondaire (2 ^e , 3 ^e , 4 ^e 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 | | | En voie de devenir structurelle | 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 2020 | Quantitative | Qualitative | Conditions de travail | Récurrence (2015-2020) | Lien avec l'offre de formation professionnelle 2020 |
|---|--------------|-------------|-----------------------|---------------------------------|---|
| ▶ Inspecteur de contrôle, quality control | X | X | | En voie de devenir structurelle | Indirect |
| ▶ Responsable contrôle qualité et méthode | X | X | | Structurelle | Direct |
| ▶ Technicien de laboratoire de recherche et développement | | X | | Structurelle | Direct |
| ▶ Technicien des méthodes de production | X | X | | En voie de devenir structurelle | 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 | | En voie de devenir structurelle | Direct |
| Tôliers | | | | | |
| ▶ Peintre en carrosserie | | X | | En voie de devenir structurelle | Non couvert |
| ▶ Tôlier en carrosserie | | X | | Structurelle | 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 qualitative et quantitative et les conditions de travail sont à l'origine du caractère critique d'une fonction »

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 62 fonctions**. 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 84 d'entre elles. Pour 36 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 pour 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 **31 fonctions**. 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**.

4.2. Analyse de la récurrence des fonctions critiques

En raison de la méthodologie particulière appliquée cette année (voir [Introduction](#)), 110 des 111 fonctions constituant la liste 2020 ont été confirmées comme toujours critiques par rapport à 2019. Suite à la consultation des experts sectoriels/métiers, la fonction de gérant de bâtiments/syndic a été elle aussi identifiée comme critique. Elle est donc l'unique fonction émergente en 2020.

Rappelons qu'en 2019, 22 fonctions critiques revêtaient un caractère émergent (elles apparaissaient pour la première fois cette année-là). De facto, celles-ci peuvent être considérées cette année comme en voie de devenir structurelles. Certaines d'entre elles requièrent un plus haut niveau de qualification (supérieur universitaire ou non) dont 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, d'autres encore visent des profils plus souvent moyennement qualifiés, à savoir celles de couvreur-zingueur, d'élec-

tricien 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, à l'exception de celles propres au secteur médical et à l'ingénierie, toutes se caractérisent au minimum par une pénurie qualitative.

Sur les 111 fonctions critiques listées en 2020, 85 (76,6%) sont critiques de manière continue depuis 2018 ou sont apparues comme critiques au moins trois fois entre 2015 et 2019. Celles-ci sont considérées comme structurelles. Ce caractère structurel se rencontre dans tous les types de fonctions et dans tous les domaines.

Enfin, 4 fonctions (kinésithérapeute, logopède, testeur en informatique et consultant en informatique) étaient réapparues en 2019 comme fonctions critiques et se maintiennent comme telles en 2020. Dans les prochaines années, celles-ci devront faire l'objet d'une attention particulière afin de déterminer si elles s'installent durablement dans le champ des fonctions critiques en Région bruxelloise.

Notons pour terminer que 2 fonctions qui avaient été épinglées comme critiques en 2019 n'ont pas été reprises dans la liste de 2020 suite aux entretiens avec les experts sectoriels/métiers.

Tableau 2 : Liste des fonctions critiques observées en 2019 en Région bruxelloise et n'apparaissant plus en 2020

| Fonctions critiques 2019 n'apparaissant plus en 2020 | Récurrence en 2019 | Lien avec l'offre de formation professionnelle 2019 |
|--|--------------------|---|
| Aide-comptable | Émergente | Direct |
| Technicien PC/MAC | Structurelle | Direct |

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

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 offertes aux chercheurs d'emploi 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 111 fonctions critiques listées en 2020, 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 professions d'enseignant (3), des juristes, des économistes et des traducteurs.

Sur les 88 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 2020 par l'offre régie par Bruxelles Formation à 88,6%. Cette proportion est très stable puisqu'elle était de 87,6% pour les fonctions critiques observées en 2019 et de 85,4% pour celle de 2018.

Les **10 fonctions non couvertes par au moins un produit de formation** sont reprises dans le tableau suivant. À noter que l'une d'entre elles (gérant de bâtiments/syndic) est émergente.

Sur les 78 fonctions critiques couvertes en 2020 :

► **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 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'enseignement¹⁶. 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 l'industrie (technicien en électronique et mécanicien, notamment de maintenance)¹⁷, 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).

¹⁶ 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).

¹⁷ 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).

Notons que les fonctions critiques observées en 2020 qui sont couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation le sont par une moyenne de 4,3 produits de formation professionnalisants.

Tableau 3 : Liste des fonctions critiques 2020 non couvertes par l'offre de formation 2020

| Fonctions critiques 2020 non couvertes | Quantitative | Qualitative | Conditions de travail | Récurrance (2015-2020) |
|--|--------------|-------------|-----------------------|---------------------------------|
| Coordinateurs, gestionnaires et organisateurs d'entreprise | | | | |
| ▶ Audit interne ou externe (aspect financier et ressources humaines) | | X | | Structurelle |
| Divers | | | | |
| ▶ Gérant de bâtiments/syndic | X | | X | Émergente |
| 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 |
| Tôliers | | | | |
| ▶ Peintre en carrosserie | | X | | Émergente |
| ▶ 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

Notons également que certaines de ces fonctions sont couvertes à Bruxelles par plusieurs produits dispensés par l'EFP (Centre de formation en alternance

PME)¹⁸, notamment celles de conseiller en produits bancaires et assurances, gérant de bâtiments/syndic, gérant de restaurant, tôlier et peintre en carrosserie.

¹⁸ Voir l'offre de l'EFP Chef d'entreprise sur <https://www.efp.be>.

Analyse des taux de sortie vers l'emploi des formations en lien avec des fonctions critiques

« Le taux de sortie vers l'emploi est calculé sur une période de 6 à 12 mois après la formation professionnalisante orientée sortie vers l'emploi »

En 2019, la cohorte des sortants d'une formation professionnalisante dispensée par Bruxelles Formation ou un de ses partenaires est composée de **4.615 individus**. Dans les 12 mois qui ont suivi leur sortie, 52,4% ont obtenu un emploi de minimum un mois (ce taux est de 59,9% si on prend en considération tous les emplois quelle que soit leur durée). Pour un peu plus de la moitié de ces sortants (54,4%), l'obtention d'un emploi est intervenue au cours du premier trimestre qui a suivi leur sortie. Il faut souligner que les taux de sortie vers l'emploi observés sur cette cohorte de 2019 sont plus bas que ceux observés sur celle de 2018 où 66,6% des sortants avaient obtenu un emploi et 57,9% avaient obtenu un emploi de minimum un mois. Nous verrons ci-dessous que cette diminution s'observe de manière générale, y compris pour les sortants de formations en lien direct ou indirect avec des fonctions critiques. Les sortants 2019 ayant été sur le marché de l'emploi dans le courant de l'année 2020, on peut ici supposer un impact de la crise sanitaire du Covid-19 sur leur insertion professionnelle.

Cette cohorte des sortants 2019 d'une formation professionnalisante 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 2020.

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.



Photo : freepik

5.1. Analyse globale

Les effectifs présentés ci-dessous reprennent les individus constituant la cohorte 2019 des sortants d'une formation professionnalisante (Bruxelles For-

mation et partenaires) toujours dispensée en 2020 et qui a été mise en lien ou non avec une fonction critique 2020.

Tableau 4 : Sortie vers l'emploi des sortants 2019 selon le lien de la formation de référence avec une fonction critique observée en 2020

| | Sortants 2019* | 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 | 4.615 | 59,9% | 52,4% | 54,4% |
| Pas en lien avec une fonction critique | 2.519 | 59,2% | 50,5% | 54,3% |
| En lien avec une fonction critique | 2.096 | 60,9% | 54,6% | 54,5% |
| En lien direct avec une fonction critique | 1.203 | 60,8% | 54,7% | 53,5% |
| En lien indirect avec une fonction critique | 893 | 61,0% | 54,5% | 55,9% |

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 retenir pour l'analyse potentielle des liens avec les 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 2019 qui n'était plus dispensée en 2020 (et qui n'a donc pas fait l'objet d'une analyse de lien).

Pour la cohorte des sortants 2019 d'une formation en lien avec une fonction critique 2020, le taux de sortie vers un emploi de minimum un jour (60,9%) et celui vers un emploi de minimum un mois (54,6%) se distinguent positivement, tant par rapport à l'ensemble des sortants d'une formation professionnalisante (59,9% pour les emplois de minimum un jour et 52,4% pour les emplois de minimum un mois) que par rapport aux sortants d'une formation qui n'est pas en lien avec une fonction critique (59,2% pour les emplois de minimum un mois et 50,5% pour les emplois de minimum un mois).

Les trois précédentes analyses sur les fonctions critiques en Région bruxelloise avaient systématiquement mis en évidence des taux de sortie vers l'emploi supérieurs pour les sortants de formation en lien direct avec une fonction critique. Ce n'est plus le cas pour les sortants 2019. Pour ceux-ci, tant les taux de sortie vers un emploi de minimum un jour que ceux vers emploi de minimum un mois, sont identiques selon que le lien avec une fonction critique est direct ou indirect.

En ce qui concerne le délai d'entrée dans l'emploi, le pourcentage de stagiaires ayant obtenu un

emploi au cours du premier trimestre suivant leur sortie (sur l'ensemble des stagiaires ayant obtenu un emploi) est identique au sein de tous les sous-

groupes à part pour les sortants d'une formation en lien indirect avec une fonction critique (il est légèrement supérieur : 55,9%).

5.2. Analyse selon le genre

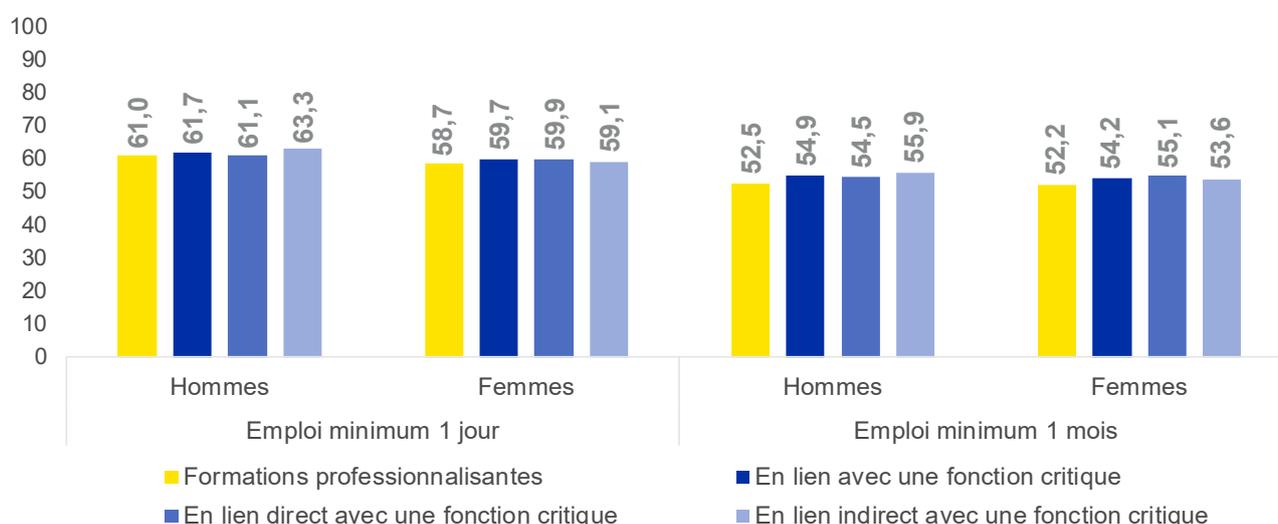
« Le taux de sortie vers l'emploi des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes pour les sorties de minimum 1 jour »

Les femmes représentent 45,7% de la cohorte 2019 (formations professionnalisantes). Leur taux de sortie vers l'emploi est légèrement inférieur à celui des hommes pour les sorties de minimum un jour (58,7% contre 61,0% pour les hommes, soit une différence de 2,3 points de pourcentage). Il est par contre quasi équivalent pour les sorties vers l'emploi de minimum un mois. Ces observations contrastent avec celles faites sur les cohortes précédentes où une différence d'au moins 5 points de pourcentage en défaveur des femmes était quasiment toujours

observée. Notons que ce rapprochement des taux de sortie vers l'emploi entre les hommes et les femmes est davantage le résultat d'une diminution de la proportion des hommes qui obtiennent un emploi. En rapport avec la crise sanitaire, on peut ici supposer une conséquence du maintien de certaines fonctions tertiaires traditionnellement plus féminines et/ou le maintien des engagements dans des métiers dits essentiels, eux aussi habituellement plus genrés (soins de santé, enseignement, aide sociale, grande distribution, etc.).

Lors de l'analyse des résultats selon le genre, il faut également 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 2019 selon le lien de la formation de référence avec une fonction critique et selon le genre



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

Contrairement aux observations faites dans la précédente analyse sur les fonctions critiques et l'observation de la cohorte des sortants de formation 2018, les taux de sortie vers l'emploi dans les sous-groupes en lien avec les fonctions critiques sont pratiquement identiques entre hommes et femmes pour la cohorte des sortants de 2019. Notons toutefois des taux légèrement plus élevés pour les hommes dans le sous-groupe des formations en lien indirect avec une fonction critique (63,3% pour les hommes et 56,1% pour les femmes pour les emplois de minimum un jour et 55,9% pour les hommes et 53,6% pour les femmes pour les emplois de minimum un mois).

Du point de vue des taux de sortie vers des emplois de minimum un jour, peu de différences sont observables entre l'ensemble de la cohorte des sortants d'une formation professionnalisante en 2019 et les sous-groupes des sortants de formations en lien, direct ou indirect, avec une fonction critique 2020. On note tout de même chez les hommes un taux de sortie vers l'emploi légèrement supérieur pour les sortants d'une formation en lien indirect avec une fonction critique (63,3% contre 61,0% pour l'ensemble de la cohorte des sortants). Dans ce sous-groupe, les domaines de formation qui se démarquent du point de vue des effectifs et des taux de sortie vers l'emploi sont ceux de la construction (concerné plus spécifiquement par les produits de plus haute qualification de type employé), de

l'industrie technologique, du commerce et de l'informatique, ICT et économie numérique.

Du point de vue des taux de sortie vers des emplois de minimum un mois, les différences sont plus marquées entre l'ensemble de la cohorte des sortants d'une formation professionnalisante en 2019 et les sous-groupes des sortants de formations en lien, direct ou indirect, avec une fonction critique 2020. Le sous-groupe des femmes sortant d'une formation en lien direct avec une fonction critique se démarque davantage du point de vue du taux de sortie vers un emploi de minimum un mois (55,1% contre 52,2% pour l'ensemble des sortantes de ce sous-groupe). Dans ce sous-groupe, les domaines de formation qui se démarquent du point de vue des effectifs et des taux de sortie vers l'emploi sont ceux du commerce (plus spécifiquement le produit de conseiller service clientèle) et de l'informatique, ICT et économie numérique (plus spécifiquement les développeuses web et les développeuses d'applications mobiles).

En ce qui concerne l'indicateur de délai d'obtention du premier emploi, il est légèrement différent pour les femmes par rapport à l'ensemble de la cohorte. Lorsqu'on observe la cohorte des femmes sortant d'une formation en lien avec une fonction critique, 56,7% des emplois sont obtenus au cours du premier trimestre (56,7% si le lien est indirect) contre 54,4% pour l'ensemble de la cohorte 2019.

5.3. Analyse selon les classes d'âge

La classe des 30-39 ans est la plus représentée (30,6%) dans la cohorte 2019 (formations professionnalisantes). À l'inverse, les 50 ans et plus sont les moins représentés (10,2%). En ce qui concerne les autres classes d'âge, les moins de 25

ans représentent 19,6% de l'effectif, les 25-29 ans 19,4% et les 40-49 ans 20,3%.

Du point de vue des sorties vers l'emploi, entre les taux de sortie vers l'emploi de minimum un jour et

ceux de minimum un mois, les différences étant quasi constantes dans toutes les classes d'âge (entre 6,8 et 8,6 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.

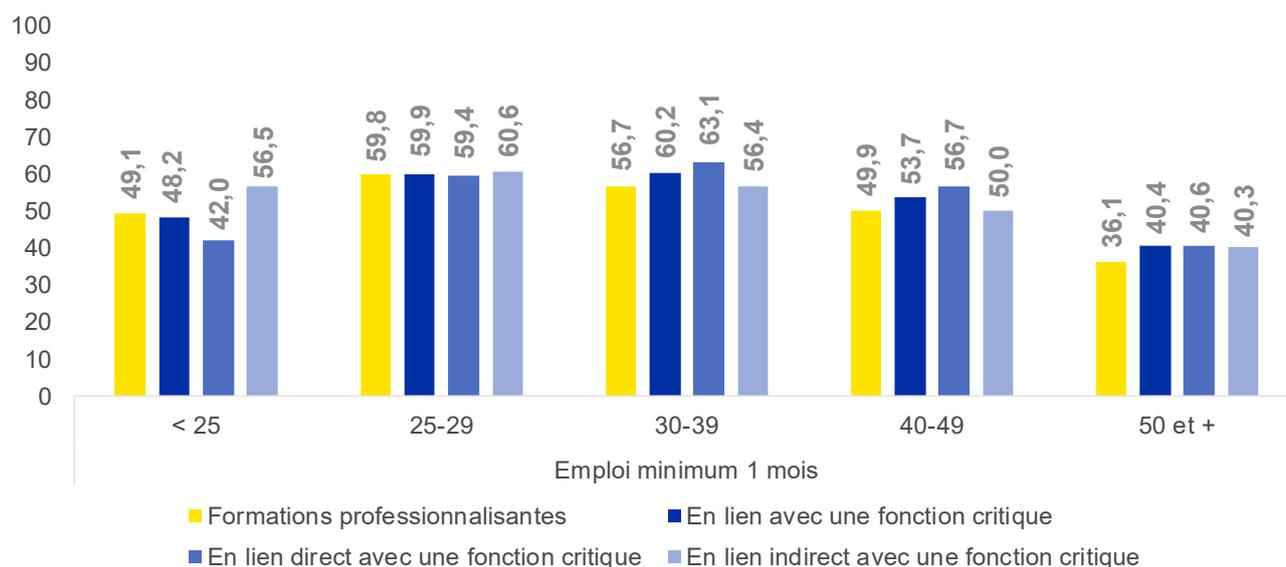
Pour l'ensemble de la cohorte des sortants d'une formation professionnalisante, ceux âgés de 25 à 29 ans et de 30 à 39 ans présentent les taux les plus élevés (respectivement 59,8% et 56,7% pour l'emploi de minimum un mois). La part d'emplois obtenus dans le courant du premier trimestre présente également des différences selon la classe d'âge. Il est le plus élevé pour les sortants âgés entre 25 et 29 ans (58,3%). Pour rappel, la part d'emplois obtenus dans le courant du premier trimestre pour

« Les personnes de 30-39 ans sont les plus représentées (30,6%) dans la cohorte 2019. Contrairement aux 50 ans+ qui sont moins représentés (10,2%) »

l'ensemble de la cohorte des sortants de formations professionnalisantes est de 54,4%.

Entre les taux de sortie vers l'emploi de minimum un jour et ceux de minimum un mois, les différences étant quasi constantes dans toutes les classes d'âge (entre 6,8 et 8,6 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 2019 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 30 et 49 ans et pour les 50 ans et plus.

Pour les 25-29 ans, par rapport au taux observé pour l'ensemble de la cohorte des sortants d'une formation professionnalisante, ceux relevés dans chacun des sous-groupes en lien avec une fonction critique (directe ou indirecte) sont identiques.

Pour les moins de 25 ans, on note un taux nettement plus bas pour les sortants d'une formation en lien direct avec une fonction critique (42,0% contre 49,1% pour l'ensemble des sortants d'une formation professionnalisante de moins de 25 ans). Cette observation est le résultat d'un taux de sortie vers l'emploi qui, pour les moins de 25 ans, est particulièrement bas pour les sortants d'une formation dispensée dans le domaine informatique, ICT et économie numérique (sur 190 stagiaires ayant suivi une formation en lien direct avec une fonction critique, 39,5% trouvent un emploi de plus d'un mois dans l'année qui suit la sortie). 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 (56,5%). 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 (63,1%). 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 (61,5% pour les 30-39 ans) tout comme celles de conseiller service clientèle (10 sur 12 participants âgés de 30-39 ans), de développeur d'applications mobiles (61,8% pour les 30-39 ans), d'installateur électricien résidentiel (12 sur 18 participants âgés de 30-39 ans), d'employé comptable (8 sur 13 participants âgés de 30-39 ans) ou d'employé administratif en ressources humaines (9 sur 12 participants âgés de 30-39 ans).

Du point de vue du délai d'entrée dans l'emploi, la part d'emplois obtenus endéans les trois mois qui suivent la sortie de formation est globalement plus élevé pour les 25-29 ans, tant pour l'ensemble de la cohorte des sortants d'une formation professionnalisante en 2019 (58,3%) que dans les sous-groupes de ceux ayant suivi une formation en lien avec une fonction critique (60,1%, 54,3% quand on est dans le cadre d'un lien direct et 69,1% quand on est dans le cadre d'un lien indirect). Pour rappel, pour l'ensemble de la cohorte des sortants d'une formation professionnalisante en 2019, ce taux est de 54,4%.

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 cohorte 2019 (formations professionnalisantes) avec

58,7%. Les niveaux moyens (au maximum certificat d'enseignement secondaire supérieur) représentent 26,6% et les niveaux élevés (de niveau supérieur, universitaire ou non) représentent 14,7%.

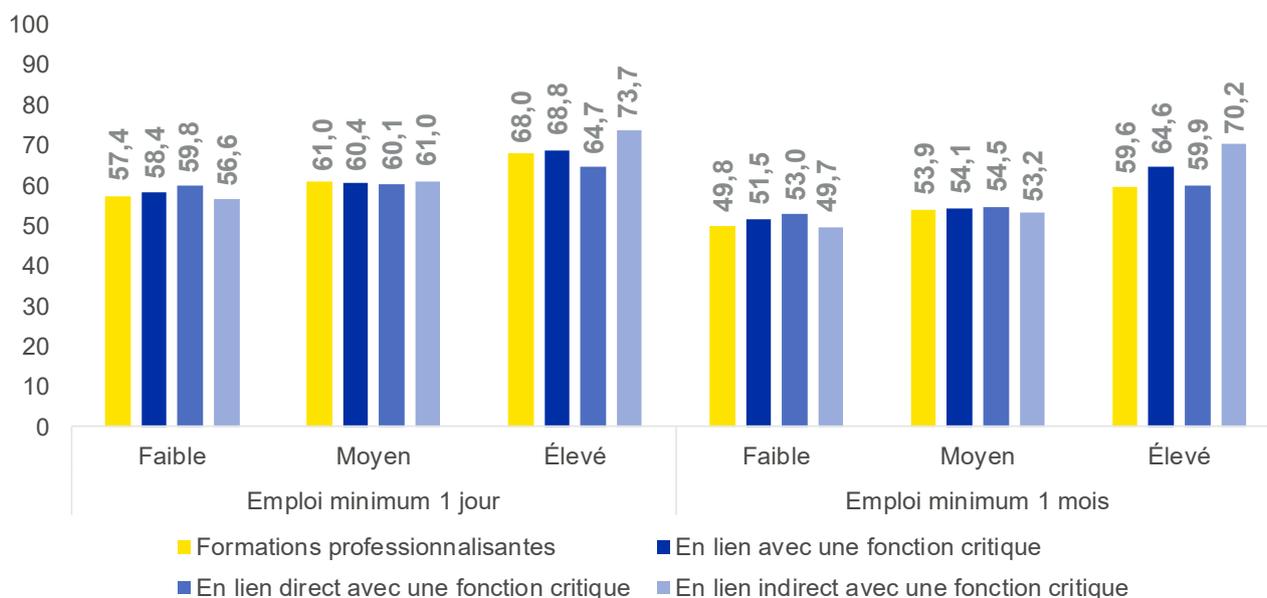
« Les personnes possédant un niveau de qualification faible sont les plus représentées (58,7%) dans la cohorte 2019, contrairement aux personnes ayant un niveau de qualification élevé (14,7%) »

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 (57,4% contre 61,0% pour les niveaux moyens et 68,0% pour les niveaux élevés pour les sorties emploi de minimum un jour et respectivement 49,8% contre 53,9% et 59,6% pour les sorties emploi de minimum un mois). Les plus hauts taux sont donc observables chez les plus hautement qualifiés.

Du point de vue de la part d'emplois obtenus endéans les 3 mois qui suivent la sortie de formation, aucune différence significative n'est observée entre les différents niveaux de qualification.

Figure 3 : Sortie vers l'emploi 2019 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, de chauffeur de taxi, en conseiller service clientèle et en installateur électricien résidentiel. Toutes ces

formations sont en lien direct avec une fonction critique structurelle et présentent, en ce qui concerne les plus faiblement qualifiés, des taux de sortie vers l'emploi de minimum un mois supérieurs à 55,0% (jusqu'à 84,6% pour les chauffeurs poids lourd et 80,0% pour 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 indirect avec une fonction critique. Parmi les taux les plus élevés dans ce sous-groupe, on trouve notamment les sortants des formations d'employés ou en dessin technique dispensées dans le domaine de la construction, celles en lien avec la gestion (financière, personnel et payroll, recrutement et sélection), ou encore les formations de consultant SAP ou de data specialist. 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, seuls les individus hautement qualifiés qui sortent d'une formation en lien indirect avec une fonction critique présentent un plus fort pourcentage d'emplois obtenus endéans les trois mois après leur sortie (60,8%). Leur description en termes de domaine et de produits de formation concernés a été précédemment exposée. Pour rappel, pour l'ensemble de la cohorte des sortants d'une formation professionnalisante en 2019, ce taux est de 54,4%.

Fonctions critiques en 2020 et facteurs explicatifs

Cette partie inclut une description plus détaillée des principales causes étant à l'origine des difficultés de recrutement rencontrées ainsi que d'éventuels effets liés à la crise du Covid-19 observés au moment des consultations. Ces informations ont été recueillies grâce à des avis d'experts sectoriels, tant en interne qu'à l'externe d'Actiris. Les fonctions critiques y sont présentées par groupe professionnel.

6.1. Fonctions administratives

La demande pour les fonctions administratives est, de manière générale, relativement plus importante à Bruxelles, notamment en raison de l'établissement de nombreuses grandes entreprises de services, de sièges sociaux et d'administrations nationales et supranationales. Pour ces métiers généralement accessibles à des personnes plus qualifiées, la connaissance des deux langues nationales, mais aussi de l'anglais, est souvent requise.

Les fonctions administratives sont transversales. Elles s'exercent dans tous les secteurs d'activité, tant dans le privé que dans la fonction publique. La crise sanitaire les a touchées différemment selon le secteur dans lequel elles s'exercent et la fonction occupée.

Du jour au lendemain avec la mise en place du confinement, un grand nombre de personnes ont

été contraintes de **travailler à distance**. Les métiers administratifs, comme de nombreux autres, ont dû s'adapter au télétravail et aux nouvelles plateformes de communication et travail à distance. La crise agissant comme un accélérateur de la transition numérique devrait affecter les fonctions administratives impliquant les tâches les plus routinières qui, tôt ou tard, finiront par être automatisées. La demande future devrait être plus favorable aux métiers les plus spécialisés, tandis que la perspective est plus négative pour les métiers impliquant des qualifications plus basses.

Le passage instantané au télétravail a par ailleurs entraîné la nécessité de la **coordination d'équipes à distance pour le personnel d'encadrement**, probablement plus que s'il avait pu être planifié (par exemple dans un processus de passage au télétravail structurel).



6.1.1. Employés administratifs, d'accueil et de la communication

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 bureautique** 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.

6.1.2. Employés transactions financières et assurances

Les difficultés éprouvées 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

FONCTIONS CRITIQUES

1. **Spécialiste des relations publiques**
2. **Employé lois sociales et salaires**
3. **Employé spécialisé de services juridiques**
4. **Téléphoniste - secrétaire**

FONCTIONS CRITIQUES

1. **Employé de compagnie d'assurances**
2. **Gestionnaire sinistres**
3. **Conseiller en produits bancaires et assurances**



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 **certains logiciels** est également de plus en plus demandée et peut poser problème. L'expérience et la formation constituent aussi un frein à l'embauche.

La crise sanitaire ne semble pas avoir d'impact sur ces métiers du secteur de la banque et de l'assurance. Plus que des changements, la crise a et va avoir un effet accélérateur sur des évolutions qui étaient déjà naissantes ou engagées avant la crise. En ce sens, le secteur, déjà fort digitalisé, continue et continuera à l'être, ce qui pourrait induire de nouvelles pertes d'emploi et une diminution des recrutements, notamment en vue de remplacer les départs des travailleurs âgés, qui y sont relativement nombreux.

6.1.3. Économistes

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

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 ; le métier d'employé service comptabilité étant davantage ouvert 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

FONCTIONS CRITIQUES

1. Économiste

FONCTIONS CRITIQUES

1. Comptable
2. Employé service comptabilité
3. Expert-comptable
4. Conseiller fiscal

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

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

Les connaissances et aptitudes demandées expliquent la difficulté à trouver des candidats pour cette profession. Ils doivent ainsi généralement être **bilin-gues, voire multilingues**, et doivent en outre disposer d'une **expérience professionnelle** probante. Les employeurs requièrent des candidats la possession d'un solide **bagage technique (y compris numérique), 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.

FONCTIONS CRITIQUES

1. Juriste

FONCTIONS CRITIQUES

1. Office manager

6.2. Fonctions commerciales¹⁹

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.

Le commerce de détail a pour particularité d'avoir vécu de façon fort différente les périodes de confinement strict décidées par les autorités publiques selon qu'il concernait le commerce essentiel ou le commerce non essentiel. De même, les visites de représentants ont été stoppées un temps ou fortement limitées aux contacts à distance.

L'accélération de la digitalisation tend par ailleurs à modifier les pratiques de vente. Passer, ne fut-ce

que partiellement, à la vente en ligne modifie les attentes des recruteurs. Outre les **compétences commerciales et en dispenses de conseils**, les candidats doivent faire preuve de **compétences numériques**. Le maintien du **télétravail et les nouvelles habitudes de consommation** (entre autres, consommation plus saine et durable, canaux d'achat simples et sûrs sanitaires parlant) auront en outre un impact à plus long terme sur le commerce, tant en ligne qu'en magasins physiques (faillites, pertes d'emploi en lien avec le télétravail qui affecte davantage les commerces localisés près des bureaux, développement de nouvelles filières, etc.).

Enfin, les activités de vente au détail non alimentaire et de vente de gros peuvent aujourd'hui être entravées par les problèmes d'approvisionnement pour les produits qu'elles commercialisent²⁰.

19 Pour plus d'informations sur l'impact de la crise sanitaire sur le secteur du commerce, nous renvoyons le lecteur intéressé vers « [Covid-19 - Focus commerce de détail. Note d'analyse et de prospective sectorielle](#) », view.brussels, décembre 2020.

20 BNB, [La reprise a été vigoureuse mais elle est de plus en plus entravée par les contraintes d'offre](#), novembre 2021.



6.2.1. Représentants

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.

FONCTIONS CRITIQUES

1. **Délégué services (B2B)**
2. **Délégué technique (B2B)**

6.2.2. Vendeurs

Depuis de nombreuses années, view.brussels épingle certaines fonctions de vendeur 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. Les périodes de confinement, et singulièrement la première, ont compliqué la donne : augmentation des cadences de travail, surplus d'heures de travail, gestion de l'anxiété des clients, crainte, avérée ou non, d'être contaminés sur le chemin du travail ou encore dans l'exercice de leur fonction. L'incertitude quant à une nouvelle fermeture du secteur est également un élément de nature à décourager les candidats potentiels.



FONCTIONS CRITIQUES

1. **Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage**
2. **Vendeur grossiste**
3. **Télévendeur/ callcenter outbound**
4. **Opérateur call center inbound**
5. **Gérant de maison de commerce**

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

La place du **télétravail** a modifié significativement les collaborations et modes de travail ; le management des équipes, la délégation, la motivation, la définition des objectifs doivent être repensés. Les directeurs/responsables, quel que soit le domaine d'activité concerné, ont dû modifier leur mode de management pour s'adapter à ce nouveau contexte : responsabilisation plus grande des salariés qui nécessite de développer la confiance, maintenir l'engagement des collaborateurs et préserver leur lien avec l'entreprise, organiser le travail de l'équipe à distance, soutenir et réguler la charge de travail, anticiper et préparer la reprise de l'activité, etc.



6.3.1. Directeurs et personnel cadre achats, approvisionnement et logistique

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.



FONCTIONS CRITIQUES

1. **Responsable entrepôt et plateforme**
2. **Responsable achats**

6.3.2. Directeurs et personnel cadre vente et marketing

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.

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

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.

FONCTIONS CRITIQUES

1. Responsable des ventes (sales – manager)
2. Responsable commercial
3. Responsable de commerce international (import/export)
4. Responsable call center

FONCTIONS CRITIQUES

1. Directeur/responsable administratif
2. Directeur/responsable financier

6.3.4. Directeurs et personnel cadre des affaires du personnel

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

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.). La crise sanitaire et le passage en télétravail ont renforcé la demande en compétences numériques et de coordination à distance. Les conseillers en prévention ont également dû intégrer le Covid-19 et son impact sur le bien-être au travail, ce qui a pu considérablement impacter leur pratique (pensons, entre autres, à l'organisation du télétravail ou au retour en présentiel). 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.

FONCTIONS CRITIQUES

1. **Directeur/responsable recrutement et sélection**
2. **Directeur/responsable de la gestion des ressources humaines**

FONCTIONS CRITIQUES

1. **Conseiller en prévention**
2. **Conseiller en gestion et organisation d'entreprises**
3. **Audit interne ou externe (aspect financier et ressources humaines)**

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

6.3.6. Traducteurs

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.



FONCTIONS CRITIQUES

1. Traducteur

6.4. Ingénieurs

Selon les experts sectoriels, l'**impact de la crise** sanitaire s'est essentiellement fait sentir dans les entreprises et n'a pas touché les ingénieurs en tant que tels. Parfois, plutôt au début de la crise, des projets ont été suspendus, mais les choses ont ensuite pu rentrer dans l'ordre. Par ailleurs, les ingénieurs auraient été peu concernés par le chômage temporaire.

Néanmoins, certains qui travaillaient dans des secteurs/entreprises impactés négativement par la crise ont pu retrouver facilement un autre emploi en raison des pénuries observées de longue date et de leurs qualifications recherchées sur le marché de l'emploi. De plus, certains domaines d'activité n'ont pas été ralentis par la crise (par exemple, développement et programmation d'outils numériques, développement et conception des systèmes et capteurs propres au corps médical), tandis que le contexte de reprise d'activité leur est favorable.

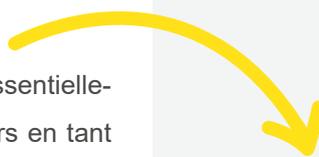
Les métiers de l'ingénierie, propices au télétravail, ont été relativement épargnés par la crise. Si les compétences techniques et la polyvalence restent un incontournable, les soft skills tendent à gagner en importance dans un contexte de distanciation sociale et télétravail hybride, comme des aptitudes en communication pour être capable de collaborer ou de gérer une équipe/un processus de production à distance.

Outre les difficultés à recruter des ingénieurs, les entreprises sont confrontées à des difficultés pour les retenir qui pourraient aussi se renforcer. Celles-ci viennent alimenter la concurrence entre les employeurs et renforcer les tensions sur le marché de l'emploi. En effet, les jeunes ingénieurs peuvent préférer certains secteurs ou entreprises qui proposent de meilleures conditions ou jouissent d'une notoriété de premier rang. Ils accorderaient de plus davantage d'attention à la question du sens à donner à leur métier²¹.

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.

²¹ July B., [Les jeunes ingénieurs sont soucieux du sens à donner à leur futur métier](#), in *Le Soir*, 19/09/2021.

Photo : freepik



FONCTIONS CRITIQUES

1. Ingénieur architecte
2. Ingénieur civil des constructions civiles
3. Ingénieur industriel des constructions civiles
4. Ingénieur civil en électricité
5. Ingénieur civil en électromécanique
6. Ingénieur industriel en électromécanique
7. Ingénieur industriel en chimie ou biochimie
8. Ingénieur de production (toutes spécialités)

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

Tous les métiers d'artisan n'ont pas été confrontés aux mêmes règles sanitaires. Ainsi, parmi les fonctions critiques, **les bouchers et les boulangers-pâtisseries ont été considérés comme des métiers essentiels et ont pu continuer à travailler**, tout en prenant les précautions d'usage essentiellement au contact de collègues ou lors de la vente aux clients. Au contraire, **les coiffeurs font partie des métiers de contact dits non essentiels qui ont été contraints à cesser leur activité** lors des différents confinements et dont l'activité peut également être entravée par la mise en sourdine d'autres activités dont ils dépendent (par exemple, événement) ou en fonction de leur localisation.

6.5.1. Bouchers

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 pâtisseries

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



FONCTIONS CRITIQUES

1. Boucher

FONCTIONS CRITIQUES

1. Boulanger - pâtissier





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

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. Il faut également prendre en compte que les compétences requises diffèrent selon les attentes et le type de clientèle (localisation du salon dans tel ou tel quartier, salons de coiffure dédiés aux cheveux ethniques, etc.). Le bilinguisme est également requis. En outre, certains candidats démontrent des lacunes comportementales telles que le savoir-être avec le client, un esprit commerçant...

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).



FONCTIONS CRITIQUES

1. **Spécialiste en soins de beauté et du bien-être**
2. **Coiffeur mixte**

La **fermeture du secteur** durant les différents confinements renforce le manque d'attractivité du métier. Les difficultés à recruter des coiffeurs qualifiés préexistantes à la crise pourraient de plus augmenter en raison de l'expérience des confinements et de la fermeture du secteur qui auraient induit un turnover plus important et des mobilités intersectorielles. Ces difficultés pourraient également s'intensifier lors de la reprise, du fait que les formations dans les centres spécialisés ont pu être entravées et que les fermetures des salons ont impacté le déroulement des stages des jeunes étudiants, ce qui ne leur a pas permis d'y acquérir l'expérience nécessaire pour pouvoir être engagés²²²³.

En cas de détérioration de la situation sanitaire, les **métiers de contact non médicaux**, dont les coiffeurs, font potentiellement partie de ceux qui ne pourraient pas exercer leur activité, ou dans tous les cas qui seraient soumis à un protocole sanitaire strict.

22 Jaimés V., [Métiers de contact interdits : le pouvoir au marché noir ?](#), in *Le Vif*, 26/03/2021.

23 Jamouille V., Raway J., [Burim, coiffeur à Liège, a perdu 65% de son chiffre d'affaires à cause du covid: "On sent vraiment une diminution"](#), in *RTL info*, 15/11/2021.

Photo : Tim Douglas provenant de Pexels.

6.6. Métiers de la construction et de l'industrie

D'après les avis récoltés auprès des experts sectoriels, l'activité a été globalement impactée par la crise, en particulier lors de la première vague : introduction du chômage temporaire pour force majeure, surcoût important engendré par les mesures sanitaires que les entreprises ont du mal à intégrer aux chantiers en cours, fermeture des frontières et limitation de la circulation des travailleurs détachés, etc.

Outre les **pénuries de main-d'œuvre** auxquelles le secteur est confronté, il faut aussi ajouter les **problèmes d'approvisionnement** qui se traduisent par une crise de certains matériaux depuis plusieurs mois. Celle-ci vient grever encore plus la rentabilité des entreprises en raison de la difficulté à anticiper la hausse des prix des matières premières (pour partie solutionnée avec l'intégration d'une clause de révision dans les contrats ou l'utilisation d'un tarif journalier) ainsi que de l'allongement des délais d'exécution et en conséquence du report de certains chantiers, voire d'annulation de commandes²⁴. De plus, comme lors des précédentes vagues, les

absences temporaires consécutives à la 4^e vague, pour raison de maladie ou de mise en quarantaine, non seulement mettent en exergue les pénuries que connaît le secteur, mais ont également des retombées sur les délais, voire sur les coûts associés à l'augmentation des délais en résultant²⁵.

La période a par ailleurs limité la possibilité de mettre les gens dans des situations pratiques, compliquant l'acquisition de compétences. Les mesures environnementales prises par les pouvoirs publics stimulent la construction durable et le projet régional « Renovation » pousse à la rénovation du bâti bruxellois afin d'en diminuer la consommation énergétique. Cela plaide pour l'acquisition de nouvelles compétences, à côté des compétences techniques essentielles à l'exercice de ces métiers. Par ailleurs, les plans de relance régionaux, mais aussi les inondations de juillet 2021 en Wallonie constituent d'autres facteurs renforçant la demande en main-d'œuvre dans le secteur, y compris à Bruxelles. En effet, des PME bruxelloises opèrent également en Wallonie.

24 Ridole M., [Les 3 effets de la pénurie de matériaux sur votre rénovation/construction](#), in L'Echo, 29/09/2021 et.BNB, [La reprise a été vigoureuse mais elle est de plus en plus entravée par les contraintes d'offre](#), 08/11/2021..

25 Confédération construction, [2 entreprises de construction sur 3 doivent faire face à des absences temporaires à cause du coronavirus](#), 06/12/2021.et RTBF, [Coronavirus en Belgique : le secteur de la construction a ralenti à cause de la pandémie](#), 06/12/2021.



6.6.1. Plombier, installateur sanitaires et tuyauteurs

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).

6.6.2. Électriciens et électriciens réparateurs

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.

FONCTIONS CRITIQUES

1. **Plombier – installateur sanitaire**
2. **Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs**

FONCTIONS CRITIQUES

1. **Électricien en général**
2. **Électricien de bâtiment**
3. **Électricien industriel-monteur et réparateur**
4. **Monteur – câbleur industriel (électricité, tableaux et appareils électriques)**

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 »²⁶, « 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

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



FONCTIONS CRITIQUES

1. **Ouvrier de production spécialisé en industrie chimique**

²⁶ Formelec, Compétences de demain. Besoins futurs en compétences et en formations dans le secteur des électriciens.

Photo : freepik

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). Enfin, selon les avis recueillis auprès des experts sectoriels, les difficultés pour recruter de la main-d'œuvre paraissent plus prononcées non pas pour le travail en pauses mais bien en journée, renvoyant aux problèmes de mobilité et de congestion routière à Bruxelles qui peut freiner de nombreux candidats.

6.6.4. Ouvriers spécialisés dans la maintenance et la rénovation de bâtiments

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.



FONCTIONS CRITIQUES

1. **Ouvrier spécialisé en construction : rénovation de bâtiment**

6.7. Métiers de l'Horeca²⁷

En 2020, **seules trois fonctions ressortent comme étant critiques à Bruxelles. Or, selon les représentants du secteur, d'autres métiers de l'Horeca (relatifs à la salle, la cuisine et la réception) connaissent également d'importantes difficultés de recrutement.** Ce constat s'est aggravé à la réouverture du secteur, en particulier pour les postes les plus qualifiés, en raison d'un pic des sorties de travailleurs. Si les mobilités intra- et intersectorielles sont connues pour être élevées dans le secteur et viennent de tout temps alimenter les difficultés de recrutement, elles ont été exacerbées par la crise ; ceci tantôt à l'initiative des salariés à la recherche de meilleures conditions d'emploi, tantôt à l'initiative des employeurs procédant à des licenciements, plus particulièrement à l'occasion de la deuxième fermeture de l'Horeca²⁸.

Avant 2020, l'emploi dans l'Horeca était caractérisé par une forte mobilité intra- et intersectorielle, 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. La crise sanitaire a provoqué, à l'échelle belge, un record de 20% de sorties des travailleurs du secteur entre décembre 2019 et décembre 2020, tandis que la mobilité interne s'est très fortement réduite. Selon une publication du Hiva traitant des données Dynam à l'échelle de la Belgique, les départs des travailleurs de l'Horeca vers des secteurs aussi variés que le commerce, les soins de santé, l'ensei-

gnement, l'industrie ou l'administration publique et la défense se sont renforcés²⁹.

A l'origine, 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.

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 dif-

27 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.

28 Dynam Flash Corona n°11, [En un rien de temps de la pénurie de travail à la pénurie de personnel dans le secteur de l'horeca](#), HIVA-KU Leuven 31/08/2021, p.2.

29 Ibidem, p.4.

ficultés 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.

Enfin, la crise sanitaire a mis en évidence la précarité de certains statuts ne donnant pas droit aux aides mises en place en soutien au secteur, singulièrement au chômage temporaire. Cette mesure a d'ailleurs permis de limiter partiellement les départs du personnel salarié, mais ce dispositif n'était pas accessible aux travailleurs à statut flexible (contrats très courts ou saisonniers, jobs étudiants, flexi-jobs, etc.) qui ont massivement quitté le secteur³⁰.

Même si l'activité dans l'Horeca reprend progressivement, la demande pour certains métiers risque de rester en berne pendant un temps plus ou moins long, compte tenu de l'évolution de la situation épidémiologique toujours incertaine ; de la mise en sourdine du tourisme et de ses retombées notamment sur l'activité hôtelière dépendant fortement du tourisme d'affaires³¹ ; du développement du télétravail à plus grande échelle et de son impact sur les éta-

blissements de restauration proche des bureaux³², mais aussi sur les services de catering³³ fortement impactés et qui sont par ailleurs traditionnellement l'une des voies de reconversion pour les travailleurs du secteur à la recherche de meilleures conditions de travail (dont les horaires).

De plus, il font toujours partie des secteurs qui pourraient être contraints à fermer ou limiter leurs activités, si la pandémie reprenait de plus belle. Une fois les mesures de soutien levées, des faillites et pertes d'emploi restent à craindre à plus ou moins court terme, même si des reprises ou créations d'entreprises peuvent venir compenser à moyen termes des pertes d'emploi pressenties. De plus, avec la crise, les employeurs seraient moins enclins à engager des profils moins qualifiés ou peu expérimentés n'ayant pas le temps de former le personnel entrant et, dans le même temps, plus demandeurs de polyvalence et de compétences commerciales (une tendance qui tendrait à se renforcer). Ils rechercheraient également davantage des profils compatibles avec les aides à l'emploi, ce qui est susceptible d'induire des difficultés à pourvoir les postes vacants

30 Ibidem, p.3.

31 Belga, [Été "catastrophique" pour le tourisme à Bruxelles: le secteur hôtelier lance un appel pour prolonger le chômage temporaire](#), in DH, 30/08/2021 et BX1, [Favorables au Covid Safe Ticket, les hôtels bruxellois demandent de prolonger le chômage temporaire](#), 16/09/2021.

32 view.brussels, 12/2020, [Focus covid-19 – Horeca. Note d'analyse et de prospective sectorielle](#).

33 Bosseler J., [Comment les cantines d'entreprises tentent de survivre au covid](#), in *Le Soir*, 29/08/2021.



6.7.1. Gérants de restaurant

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 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.

Plus généralement, la crise sanitaire a renforcé, pour les fonctions de gérant ou de middle management, le besoin de compétences en gestion d'équipe et de stock. Dans ce dernier cas, la maîtrise d'outils informatiques est désormais nécessaire.

6.7.2. Cuisiniers

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.

FONCTIONS CRITIQUES

1. Gérant de restaurant

FONCTIONS CRITIQUES

1. Cuisinier service traiteur

6.7.3. Personnel de salle

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.

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.



FONCTIONS CRITIQUES

1. Maître d'hôtel

6.8. Métiers de l'informatique

À la faveur de la crise sanitaire et des confinements, le virage numérique s'est accéléré dans la plupart des secteurs et 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. Les conseillers d'Actiris soulignent les changements rapides dans les métiers de l'informatique. Bien qu'il ne s'agisse pas de fonctions critiques en 2020, on recherche aussi des profils spécialisés blockchain ou cybersécurité.

6.8.1. Informaticiens

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** 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.



FONCTIONS CRITIQUES

1. Ingénieur logiciel
2. Analyste système
3. Architecte de réseaux
4. Programmeur système
5. Chef de projet informatique
6. Analyste fonctionnel
7. Analyste-programmeur
8. Webdeveloper
9. Programmeur
10. Technicien helpdesk IT
11. Testeur en informatique
12. Administrateur base de données
13. Consultant en informatique

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

Le secteur du médical, social et de l'aide aux personnes couvre un large spectre de métiers. Il s'agit certainement du **secteur où les tensions ont été le plus ressenties durant l'année 2020 et la crise sanitaire**. La Covid-19 n'a fait que **renforcer les difficultés de recrutement** dans certains métiers. Dans le même temps, la pénibilité ainsi que le manque de valorisation et de reconnaissance de ces métiers ont été plus largement médiatisés. Selon les conseillers d'Actiris, en 2020 (et durant les six premiers mois de 2021), les tensions ont été particulièrement fortes dans les **maisons de repos et les hôpitaux**, notamment suite à l'écartement de nombreux membres du personnel. La création de la **plateforme « je prends soin de Bruxelles » pour mettre en rapport les employeurs et les chercheurs d'emploi** témoigne du caractère aigu des difficultés de recrutement.

La gestion de la crise sanitaire a contraint le secteur à **adapter son offre de services, sa manière de travailler et son rapport aux usagers** (par exemple, téléconsultations ou consultations à distance, visioconférences et réseaux sociaux, relations en présentiel mais réglementées, outils numériques davantage mobilisés, etc.). Selon les segments et les moments, le rythme de travail a été impacté (augmentation, fermeture ou ralentissement de l'activité). De plus, le remplacement du personnel malade/en quarantaine et le report de charge sur le personnel en place ont entraîné une **surcharge de travail** et une **détérioration des conditions de travail**.

Si la gestion de la crise a pu entraîner un **regain de vocation chez certains professionnels**, elle est aussi susceptible de **motiver à court ou moyen termes des démarches de mobilité vers d'autres secteurs d'activité** ; le cas échéant, la demande pour ces métiers pourrait être renforcée, mais aussi induire ou renforcer les tensions sur le marché de l'emploi.

La **connaissance des langues** est également un enjeu central. En effet, le secteur souligne les difficultés de recrutement de personnel bilingue pour les institutions de soins de santé bicommunautaires, tandis que, pour d'autres métiers (puériculteur, éducateur), l'absence de candidats néerlandophones est notable.



Photo : freepik

6.9.1. Médecins

Pour la 4^e année consécutive, il y a **pénurie de médecins généralistes à Bruxelles**. Par ailleurs, les **médecins spécialistes sont en voie de devenir des fonctions critiques structurelles**. 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 **vieillissement** 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 années³⁴. 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.

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**



FONCTIONS CRITIQUES

1. **Médecin généraliste**
2. **Médecin spécialiste**

³⁴ 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.

risques (viabilité économique de l'activité)³⁵. 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

Depuis l'année dernière, 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

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 multinational, la connaissance de l'anglais est parfois plus importante que la connaissance



FONCTIONS CRITIQUES

1. Dentiste

FONCTIONS CRITIQUES

1. Pharmacien

³⁵ Ibidem.



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

Le secteur du paramédical connaît une pénurie de plusieurs professionnels de la santé. 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 **vieillissement 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

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.



FONCTIONS CRITIQUES

1. Kinésithérapeute
2. Ergothérapeute
3. Logopède
4. Diététicien



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'étranger³⁶, 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**³⁷.

Depuis l'année académie 2016-2017, **la durée de la formation** pour bachelier infirmier en soins généraux est passée de 3 à 4 ans et celle pour infirmier breveté (du moins du côté francophone) de 3 à 3,5 ans sans qu'il n'y ait eu alors de revalorisation salariale. Ceci est un facteur supplémentaire qui est venu alimenter les pénuries, non seulement de manière ponctuelle en reportant d'un an le nombre de sortants sur le marché de l'emploi (les bacheliers étant sortis en juin 2020 et les brevetés en janvier de la même année), mais également de manière potentiellement structurelle en démotivait les jeunes à entreprendre

FONCTIONS CRITIQUES

1. **Assistant en soins hospitaliers (brevet)**
2. **Infirmier bachelier/ gradué en pédiatrie**
3. **Infirmier bachelier/ gradué en gériatrie**
4. **Infirmier social/en santé communautaire**

³⁶ 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.

³⁷ 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.

ce type d'études³⁸. Par ailleurs, l'allongement des études d'une année se fait sans revalorisation barémique, ce qui nuit à l'attractivité du métier. Qui plus est, un grand nombre de départs à la retraite est prévu, ce qui va augmenter le nombre de postes vacants, tandis que la crise sanitaire pourrait favoriser des abandons dans la profession, même si elle peut aussi susciter des vocations.

6.9.6. Puériculteurs

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**. Ces derniers seront plus facilement tentés d'aller travailler en Flandre où les rémunérations sont plus élevées.

La demande devrait rester soutenue dans les années à venir. Bien que la natalité soit en baisse depuis 6 années, l'accueil de la petite enfance reste un enjeu pour la Région bruxelloise où le nombre de places reste insuffisant, et d'autant plus problématique dans certaines communes où le taux de natalité est plus élevé et dans des quartiers au profil socioéconomique défavorisé. L'un des objectifs du gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles inscrit dans la déclaration de politique générale est de rattraper le taux de couverture des communes les moins équipées, tandis que le financement de nouvelles places est également prévu dans le cadre du plan de relance européen³⁹.

Métier difficile, turnover important et manque de formation contribuent également à rendre le recrutement difficile. 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, les horaires de travail également, et les rémunérations ne sont pas toujours attractives. De plus, le secteur de la petite enfance est peu attractif en termes de perspectives de carrière qui seraient fort limitées. Il s'agit en outre fréquemment de contrats de travail subventionnés par Actiris qui sont subordonnés au respect de strictes



FONCTIONS CRITIQUES

1. Puériculteur

38 Belga, [La pénurie d'infirmières et infirmiers s'aggrave: "Il y a 5.000 postes à pourvoir en Belgique"](#), in DH, 04/08/2020 et RTBF info., [Salaires, pénurie, études... Infirmier\(e\), carnet de santé d'un métier en pénurie](#), 07/09/2021 et Bourdon Inès, [Les études en soins infirmiers de plus en plus impopulaires](#), in Le Soir, 29/04/2021.

39 Noulet J-F. et Crivellaro R., [Le plan de relance européen servira aussi à financer de nouvelles places dans les crèches wallonnes et bruxelloises](#), in RTBF, 16/04/2021.

conditions. Les offres d'emploi peuvent s'en trouver dès lors plus difficiles à pourvoir.

6.9.7. Éducateurs

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. Enfin, dans cette fonction, les candidats peuvent être spécialisés dans un type d'intervention (soins, action juridique, conseil emploi) ou dans un public cible particulier (les personnes âgées, les situations de handicap, les jeunes). La mobilité sectorielle est de ce fait assez rare.



FONCTIONS CRITIQUES

1. **Chef éducateur ou éducateur chef de groupe**

6.10. Métiers du transport et de la logistique⁴⁰

Bien que ce secteur n'ait pas été fermé durant les confinements, sa santé est néanmoins dépendante d'autres secteurs d'activité qui ont été touchés par la crise sanitaire de manière variée. Les conséquences pour le transport et la logistique sont donc multiples. Ainsi, le transport de marchandises a été estimé essentiel et a pu poursuivre ses activités, parfois de manière renforcée (explosion du e-commerce, approvisionnement de centres de distribution et des commerces dits essentiels, etc.)⁴¹. Selon les avis d'experts, le secteur des taxis a quant à lui été fortement touché par les restrictions de mobilité des personnes et par la fermeture du secteur touristique et événementiel.

6.10.1. Conducteurs de véhicules

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. En outre, la moyenne d'âge des chauffeurs en activité est en nette augmentation, et les départs à la retraite devraient se multiplier dans les années à venir. La relève doit donc se préparer dès maintenant.

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.

⁴⁰ 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.

⁴¹ Voir : view.brussels, [Covid19 – Focus Transport et Logistique. Note d'analyse et de prospective](#), novembre 2021.

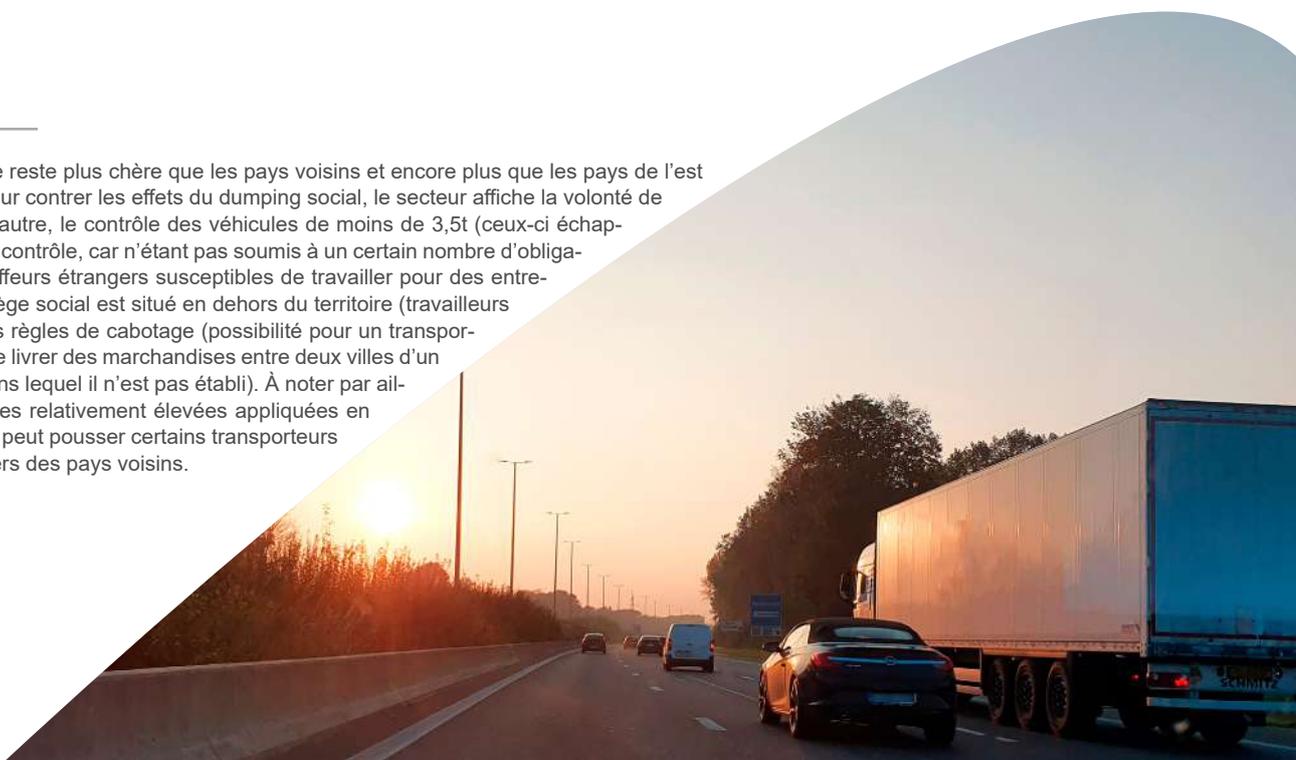
FONCTIONS CRITIQUES

1. **Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)**
2. **Conducteur de poids lourd permis c**
3. **Conducteur de poids lourd permis ce**

Le secteur des **taxis note**, quant à lui, en raison de la crise sanitaire et de la contraction de la demande, peu de problèmes de recrutement en 2020. 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**. La réussite aux tests comportementaux constitue une étape indispensable à la poursuite d'une formation. Une future ordonnance devrait définir un statut unique pour la profession de chauffeur qui permettra aux chauffeurs LVC de prester comme service de taxis. Son impact sur les fonctions critiques est encore incertain.

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**⁴² qui menace leur emploi. La crise sanitaire, la fermeture des frontières et la limitation de la circulation lors du premier confinement sont venues accentuer les difficultés pour ces métiers.

42 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

Les métiers techniques sont transversaux et exercés dans différents secteurs, dont la construction et l'industrie. Ces métiers ont donc subi l'impact de la crise à travers les secteurs dans lesquels ils s'exercent, ce qui est fortement variable, notamment en raison des différentes mesures sanitaires mises en place. Les experts sectoriels indiquent, d'ailleurs, ne pas disposer d'une vue globale en ce qui concerne l'impact de la crise du Covid-19 sur les métiers techniques.

6.11.1. Architectes

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

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.

FONCTIONS CRITIQUES

1. Architecte

FONCTIONS CRITIQUES

1. Dessinateur d'architecture/de bâtiment, travaux publics

6.11.3. Techniciens des sciences physiques et des sciences appliquées

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

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

FONCTIONS CRITIQUES

1. Responsable contrôle qualité et méthode
2. Technicien en électromécanique
3. Technicien des méthodes de production
4. Technicien construction (toute spécialité)
5. Conducteur de travaux
6. Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (hvac)
7. Technicien de laboratoire de recherche et développement
8. Technologue de laboratoire médical
9. Technicien en électronique
10. Inspecteur de contrôle, quality control

FONCTIONS CRITIQUES

1. Mécanicien industriel d'entretien

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

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

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).

FONCTIONS CRITIQUES

1. Électromécanicien en général

FONCTIONS CRITIQUES

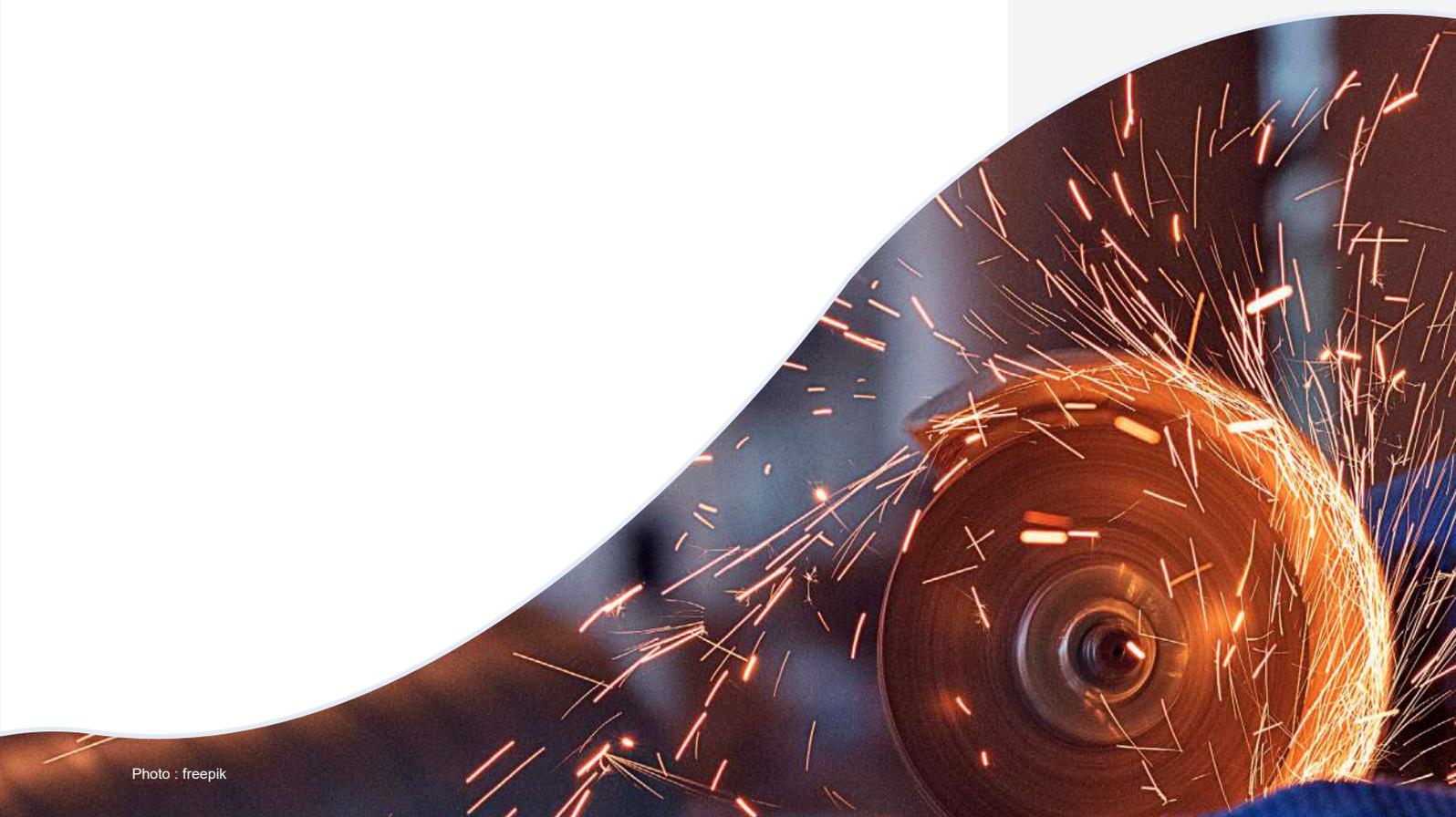
1. Dessinateur d'architecture/de bâtiment, travaux publics

6.11.7. Tôliers

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.

FONCTIONS CRITIQUES

1. Tôlier en carrosserie
2. Peintre en carrosserie



6.12. Personnel enseignant⁴³

La crise sanitaire n'a pas modifié les fonctions critiques dans le secteur de l'enseignement, qui connaissent une pénurie quantitative de longue date. 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.

Selon une récente étude de l'IBSA⁴⁴, l'évolution de la population scolaire sera extrêmement variable selon les niveaux concernés. Ainsi, depuis la rentrée scolaire 2016, le nombre d'enfants scolarisés en maternelle décroît. Ce mouvement devrait se poursuivre et l'IBSA table sur une baisse de 5.000 élèves dans les

prochaines années, pour se stabiliser autour de 52 000 élèves à la rentrée 2029. Cette

tendance devrait prochainement toucher les élèves du primaire dont

le nombre devrait décroître de 10 000 individus

en 10 ans (projections pour

la rentrée 2029).

L'évolution prévue dans l'enseignement secondaire est tout autre. Ici, l'IBSA estime une croissance de 10 000 élèves entre la rentrée 2019 et celle de 2024, qui serait le résultat du boom démographique de la fin des années 2010. Une fois ce pic atteint (110 000 élèves en secondaire), on s'attend à une décroissance légère, pour atteindre les 107 000 élèves à la rentrée 2029.

Compte tenu de ces nouvelles projections, on peut raisonnablement penser que, à court terme, les pénuries d'enseignants du primaire (y compris les maîtres spéciaux de néerlandais) et du secondaire se renforceront, mais devraient à moyen et plus long termes se tasser.

Les recrutements attendus sont aussi fonction du vieillissement des travailleurs du secteur plus prononcé que dans d'autres secteurs, de la demande pour remplacer ces travailleurs pour raison de retraite ou de pré-retraite, mais aussi les plus jeunes pour raisons de départ anticipé (problème attractivité), l'un et l'autre susceptibles d'induire des difficultés de recrutement.

La crise a en outre eu un effet sur certaines pratiques enseignantes et donc sur les compétences mobilisées. Selon une enquête de l'Université de

43 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.

44 Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse, novembre 2021, Focus n°48 Y aura-t-il assez de places dans les écoles bruxelloises en 2030 ?

Mons⁴⁵, les règles de distanciation sociale et le port du masque ont contraint les enseignants à pratiquer davantage l'enseignement magistral (en passant par exemple moins entre les bancs pour vérifier ce que font les élèves), une tendance qui pourrait se poursuivre, du moins tant que les règles sanitaires seront de vigueur.

Par ailleurs, la crise du Covid-19 a forcé les enseignants à passer au numérique du jour au lendemain. En un temps record, ils ont dû adapter leurs pratiques et leurs cours. Deux types de compétences ont été mobilisés : des compétences pédagogiques (comment organiser un cours à distance ?), mais aussi des compétences techniques (par exemple, comment produire une vidéo de qualité en support du cours ?)⁴⁶. Cependant ces pratiques ne semblent pas perdurer, puisqu'à la rentrée 2020, seule une minorité d'enseignants déclarait conserver les habitudes prises durant la période de fermeture des écoles, singulièrement en ce qui concerne l'usage de technologies numériques⁴⁷. Néanmoins, le virage numérique est entamé et cela pourrait être source d'innovations pédagogiques ou d'alternatives en cas de maladie de longue durée ou de quarantaines, par exemple.

De leur côté, les élèves ont pâti des confinements ainsi que de la fermeture des écoles. Ils continuent à vivre ponctuellement l'expérience de l'enseignement à distance lors de quarantaines. Cela entraîne une surcharge de travail pour les enseignants : veiller à la fracture numérique, s'enquérir de l'état des élèves, suivre l'évolution des connaissances (et rattrapage si nécessaire).

L'impact de la crise se fait peu sentir au niveau des métiers de l'enseignement ou des recrutements, si ce n'est sous l'angle du remplacement du personnel malade/en quarantaine (dès le début de la crise) mettant en exergue les difficultés de recrutement, ou du report de charge sur le personnel en place et des conditions de travail plus difficiles en découlant.

Enfin, la surcharge de travail et l'épuisement du corps enseignant résultant pour partie de la crise ainsi que le passage au numérique, font partie des facteurs qui expliqueraient en septembre, la progression des prises de pension anticipées pour le 15^e mois consécutif, celle-ci étant à son tour susceptible d'impacter la demande en professionnels⁴⁸.

45 Natacha Duroisin, Romain Beauset, Laurie Simon et Chloé Tanghe, « [Pratiques enseignantes et vécus professionnels en période de crise sanitaire en Belgique francophone](#) », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 86 | avril 2021, mis en ligne le 01 avril 2021, consulté le 18 octobre 2021.

46 Emmanuelle Villiot-Leclercq, « [L'ingénierie pédagogique au temps de la Covid-19](#) », *Distances et médiations des savoirs* [En ligne], 30 | 2020, mis en ligne le 25 juin 2020, consulté le 18 octobre 2021.

47 Natacha Duroisin, Romain Beauset, Laurie Simon et Chloé Tanghe, « [Pratiques enseignantes et vécus professionnels en période de crise sanitaire en Belgique francophone](#) », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 86 | avril 2021, mis en ligne le 01 avril 2021, consulté le 18 octobre 2021.

48 Hutin C., « [La pénurie de profs aggravée par l'abandon des jeunes](#) », in *Le Soir*, 26/10/2021.

6.12.1. Formateur-instructeur en langues

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)

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. **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. Pour pallier la pénurie d'enseignants, une solution serait de rendre le métier plus attractif, notamment en améliorant les conditions de travail (rémunération et conditions d'exercice) pour diminuer les abandons précoces dans la profession⁴⁹. En effet, 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

FONCTIONS CRITIQUES

1. Formateur-instructeur en langues

FONCTIONS CRITIQUES

1. Instituteur primaire
2. Maître spécial de néerlandais

⁴⁹ 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.

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 terme⁵⁰.

Revoir la formation est également essentiel. Comme le prévoit le Pacte pour un enseignement d'excellence, côté francophone, la formation continue des enseignants devrait être renforcée afin de mieux les outiller à la réalité de leur métier et les armer pour lutter contre l'échec scolaire. En outre, dès la rentrée académique de septembre 2020, les études supérieures des instituteurs de maternelle et de primaire sont passées 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. Le passage de 3 à 4 ans de la formation pour instituteur maternel et primaire effectif depuis la rentrée académique de 2020 pourrait toutefois augmenter les difficultés à recruter. En effet, elle devrait avoir pour effet de diminuer le nombre de sortants en 2023. Elle pourrait aussi décourager certains jeunes à entreprendre ces études, d'autant plus que la question de la revalorisation salariale en lien avec l'allongement des études n'a pas encore été tranchée⁵¹.

6.12.3. Professeurs de 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 obligatoire⁵². Pour 2020, les conseillers d'Actiris soulignent que la question est encore plus aigüe dans le secondaire inférieur.

50 Delvaux B. et al., 2013, « [Les enseignants débutants en Belgique francophone : trajectoires, conditions d'emploi et positions sur le marché du travail](#) », Les Cahiers de Recherche du Girsef, n°92.

51 Bernaerts M., « [Des tensions autour du salaire des profs : "Si la durée des études augmente, les rémunérations doivent augmenter également"](#) », in DH, 14/10/2021.

52 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.

FONCTIONS CRITIQUES

1. **Professeur d'enseignement secondaire (1^{er} et 2^e degrés)**
2. **Professeur d'enseignement secondaire (2^e, 3^e et 4^e degrés)**

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'établissement⁵³. Si les écoles arrivent à démarrer l'année avec des horaires complets, c'est en cours d'année - lorsqu'il faut trouver des remplaçants - que la pénurie se fait surtout sentir.

Les conseillers d'Actiris soulignent que le secteur public constitue une très forte concurrence aux écoles. Beaucoup de personnes qui pourraient enseigner finissent par choisir la fonction publique, car les conditions de travail y sont meilleures. Dans l'enseignement, celles-ci pâtissent, entre autres, de l'absentéisme des enseignants nommés qui sont remplacés par des enseignants sous contrats temporaires pour quelques heures parfois.

Un autre élément à prendre en compte 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.

Enfin, les conseillers d'Actiris rappellent que les offres d'emploi venant de l'enseignant francophone passent peu par ce canal⁵⁴. Ils indiquent n'avoir jamais travaillé avec les écoles néerlandophones, alors que la pénurie semble s'y confirmer également⁵⁵. Il reste la situation particulière des enseignants des classes d'immersion néerlandophone dans les écoles francophones. Ici aussi la pénurie est aiguë et on peut pointer un enjeu supplémentaire : la différence de rémunération entre les enseignants des écoles néerlandophones et francophones. Les enseignants néerlandophones sont tentés de préférer les écoles en Flandre, car les salaires y sont meilleurs et ils réduisent le temps de navette. La question du déplacement domicile-travail est également donnée en explication de la pénurie d'enseignants dans les écoles néerlandophones de Bruxelles.

53 Ibidem.

54 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.

55 De Morgen, [1.500 leerkrachten staan niet voor de klas: hoe komt dat en wat is een mogelijke oplossing?](#), 19/10/2021.

6.13. Divers

6.13.1. Gérant de bâtiment/syndic

Le métier de **gérant d'immeuble/syndic fait son apparition parmi les fonctions critiques en 2020**, mais selon l'écoute du secteur, la tendance était à l'œuvre depuis plusieurs années. À l'exception de certaines professions libérales, le syndic indépendant doit disposer d'un agrément de l'IPI (Institut Professionnel des Agents Immobiliers). L'emploi salarié est néanmoins une option, en travaillant sous la direction d'un syndic agréé. Outre leurs compétences en matière de gestion, les syndics doivent disposer d'excellentes capacités relationnelles et suivre l'évolution de la législation. Le métier est méconnu du grand public, a fortiori des jeunes.

L'écart se creuse entre la demande en gestion d'immeubles en copropriétés et le nombre de syndics agréés. Selon les experts du secteur, les **difficultés de recrutement** sont **de nature quantitative**, mais les **conditions de travail perçues**

comme défavorables constituent également un facteur explicatif. En effet, les horaires, extensibles et variables, impliquent du travail en soirée, notamment pour l'organisation des assemblées générales. Cela rend plus difficile la conciliation travail-vie personnelle et rend le métier peu attractif, même pour les plus jeunes. Il faut souligner que la crise sanitaire et la généralisation du télétravail semblent avoir entraîné une révision des priorités quant à la qualité du travail. Le métier de gérant d'immeuble/syndic ne fait pas exception.

Par ailleurs, ses missions suscitent des attentes démesurées de la part des copropriétaires qui réclament de lui qu'il soit tour-à-tour qualifié comme juriste, technicien, ingénieur, ou encore comptable, etc. Les clients attendent du gérant d'immeuble des choses impossibles, le plus rapidement possible et au moindre coût.

Conclusion

« Sur la base des offres d'emploi reçues par Actiris en 2020, 111 fonctions sont dites critiques, dont 68 peuvent être qualifiées de structurelles »

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 mise en place de view.brussels fin 2017 a permis l'élaboration d'un instrument d'analyse et de suivi des parcours post-formation au départ de données administratives. Il permet notamment de rendre compte des taux de sortie vers l'emploi en lien avec les fonctions critiques en Région bruxelloise. En outre, le recours aux concepts de fonctions structurelles et émergentes, qui ont été introduits, permettent de mieux visibiliser la réalité

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

La présente publication présente les fonctions critiques en 2020, à savoir les professions pour lesquelles les offres d'emploi reçues par Actiris sont difficilement pourvues, et analyse leur origine ainsi que les taux de sorties vers l'emploi en lien avec celles-ci.

Comparée aux éditions précédentes, cette publication est de nature plus qualitative, compte tenu notamment de la crise inédite à la fois sanitaire et socio-économique, qui a toutefois des impacts différents selon les secteurs d'activité et des changements méthodologiques résultant du passage au dossier unique. Elle exploite les informations collectées lors des entretiens avec les conseillers d'Actiris ainsi que les représentants des fédérations patronales sectorielles ou interprofessionnelles et des CDR/PFE.

7.1. Que retenir de l'analyse des fonctions critiques en 2020 ?

La liste établie sur la base de l'analyse des données de 2020 comporte **111 fonctions critiques**. Dans cette liste, 68 fonctions peuvent être qualifiées de structurelles⁵⁶. 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.

Même si la crise du Covid-19 a pu ponctuellement amplifier ou atténuer certaines tensions sur le marché de l'emploi en 2020, les difficultés de recrutement ont soit perduré ou se sont renforcées dans les

⁵⁶ 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 2020), mais n'est pas épinglée comme telle les cinq années qui précèdent. Elle peut néanmoins l'avoir été antérieurement. Par ailleurs, une fonction critique identifiée comme telle l'année de référence (2020), et qui était émergente l'année qui précède (2019), sera potentiellement critique l'année qui suit (2021). Celle-ci fera par conséquent l'objet d'une attention particulière et est identifiée comme en voie de devenir ou redevenir structurelle.

secteurs où les recrutements ont pu se poursuivre, voire s'intensifier. Soit elles ont été « mises entre parenthèse » mais il est attendu qu'elles se manifesteront à nouveau à mesure que la situation s'améliorera, peut-être même de manière plus intense de par l'impact de la crise sur les mobilités ou l'attractivité des métiers notamment.

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. L'inventaire des fonctions critiques en Région bruxelloise n'offre par conséquent qu'un aperçu des tensions sur le marché du travail.

7.2. 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 pour y remédier 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 les besoins en emploi et les profils de compétences recherchés, ces évolutions posent de nouveaux défis tant aux employeurs qu'aux travailleurs et aux 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 assistait déjà à une transformation profonde de l'em-

ploi, de sa structure, de son contenu et des compétences attendues des travailleurs.

Face à la pandémie, la crise a accéléré la digitalisation et a fait émerger d'autres perspectives, même si tous les secteurs ne sont pas affectés de manière identique. Les outils numériques ont été spontanément et massivement mobilisés. Le passage au télétravail, pour les fonctions qui s'y prêtaient, a été contraint (tant du point de vue des entreprises que des travailleurs) et instantané. Organisé en urgence, il fait la part belle aux compétences numériques et pose avec d'autant plus d'acuité la question de l'inégalité d'accès aux ressources numériques. Par ailleurs, au-delà de la mise en place du télétravail à grande échelle qui vient questionner l'organisation du travail et sa gestion quotidienne, la crise sanitaire a également été propice à des innovations de produits et/ou de services portées par la digitalisation ou l'utilisation de nouveaux outils digitaux, qui ouvrent de nouvelles perspectives et sont susceptibles de transformer un certain nombre de métiers.



Par ailleurs, la pandémie a rappelé avec force les enjeux environnementaux et climatiques qui sont à relever et est susceptible de donner une nouvelle impulsion à la transition écologique qui implique aussi des réorientations, bien que davantage sectorielles. Si celle-ci ne va pas majoritairement créer de nouveaux emplois, elle 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.

Sur la transition écologique, la crise aura permis d'atteindre un point de bascule et une réelle prise de conscience chez certains. Ceux qui étaient déjà engagés sur la voie de la transition écologique se sont rendus compte que c'était un vrai moteur de résilience économique et qu'ils avaient intérêt à aller plus loin.

Les tendances déjà en cours avant la crise sanitaire se sont renforcées ou sont susceptibles de l'être. Les transitions se multiplient et les métiers se transforment, tandis que d'autres sont susceptibles d'émerger. Dans ce contexte, certaines entreprises peuvent éprouver des difficultés à trouver des nouveaux profils qui répondent à leurs besoins cette nécessité de transformation. Tout l'enjeu consiste maintenant à apporter des solutions adaptées aux demandeurs

« La crise a accéléré la digitalisation et a fait émerger d'autres perspectives. Elle a également rappelé avec force les enjeux environnementaux et climatiques »

d'emploi, aux travailleurs 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.

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

► 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, un facteur qui peut avoir gagné en importance de par la crise, expliquent les difficultés de recrutement. Dans d'autres, le phénomène est dû au niveau de formation (diplôme ou compétences) des candidats 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 structurelles⁵⁷.

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. Les *softs skills* prennent également une part plus importante dans les recrutements, d'autant plus dans le contexte de la crise sanitaire où la capacité d'adaptation devient importante ainsi que l'autonomie du moins pour certaines fonctions. Les recruteurs sont à la recherche de profils aux *softs skills* très spécifiques : autonomie et capacité d'adaptation en tête.

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 personnes 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 et de formation 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.

La crise sanitaire, que ce soit à travers la fermeture de certains secteurs ou le passage au télétravail dans d'autres, a par ailleurs été l'élément déclencheur d'une prise de conscience globale, et non limitée à Bruxelles ou à la Belgique, de l'importance des conditions de travail ou de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Cela peut entraîner une désaffection pour certains métiers (dans l'enseignement, les soins de santé – secteurs pourtant mis en lumière durant les confinements – ou encore dans l'Horeca) et accentuer des mobilités intersectorielles qui concerneraient plus particulièrement certains travailleurs en reconversion se détournant de certains secteurs momentanément ou durablement impactés. La mise en avant du caractère essentiel de certaines activités et la suspension de certaines activités jugées non essentielles, la mise en place du télétravail structurel à grande échelle venant bousculer des habitudes de travail bien établies, le recentrage sur la cellule familiale ou encore l'effet de loupe ou de révélateur qu'a eu la crise sur les conditions d'exercice et salariales de certains métiers sont autant d'éléments qui ont pu amener, un certain nombre de personnes à se questionner sur le sens du travail.

► Du côté de la **demande de travail**, les difficultés de recrutement peuvent de surcroît tenir aux pra-

57 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.

tiques 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. Ce point peut aussi être renforcé par la crise qui rend la gestion prévisionnelle plus difficile. Il arrive que les entreprises formulent des demandes dans l'urgence. Il faut également mentionner que la gestion des ressources humaines, surtout dans les petites entreprises, 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, si les entrées dans le chômage classique n'ont, en un an et demi, pas beaucoup augmenté, cela s'explique notamment par le fait que l'effet de la crise sanitaire du Covid-19 s'est surtout fait 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. Dès lors, l'incidence sur les chiffres du chômage classique a été plus limitée, le recours au chômage temporaire permettant aux entreprises de ne pas devoir procéder à des licenciements massifs⁵⁸.

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 sera davantage multisectoriel, elle ne frappe pas pour autant tous les secteurs de la même manière. Bien qu'annonciatrice de destructions d'emplois en Région bruxelloise et au-delà, l'impact de la crise sur les faillites a pu être modéré en 2020 et au début 2021 par un moratoire sur les faillites, mais également grâce à des mesures fédérales, régionales et locales prises pour soutenir l'emploi⁵⁹. D'autre part, la crise est susceptible de générer de nouveaux besoins en

58 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.

59 Statbel, [Faillites mensuelles](#), octobre 2021. Voir également : view.brussels, « [État des lieux . Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2020](#) », décembre 2021..

emploi et en formation compte tenu du développement d'activités en lien direct ou indirect avec les conséquences de la crise du Covid-19⁶⁰. Par ailleurs, on peut d'ores et déjà relever que la crise a pu avoir un effet d'accélérateur sur certaines tendances (transitions digitale et environnementale, nouvelles manières de travailler).

Dans ce contexte particulier, la cellule de veille et de prospective de view.brussels propose depuis le début de la crise sanitaire une analyse multidimensionnelle 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 terme.

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

L'analyse des fonctions critiques en Région bruxelloise est un des éléments de 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 2020 s'inscrivent dans la continuité des analyses précédentes.

Le contexte antérieur à la crise était déjà caractérisé par un déséquilibre sur le marché du travail, en particulier dans certains secteurs où l'offre de compétences détenues par les demandeurs d'emploi ne parvenait pas longtemps à satisfaire la demande des entreprises. Par ailleurs, on pourrait espérer que la crise sanitaire ait mis en évidence le caractère essentiel de certains métiers et puisse attirer les jeunes vers ces filières de formation et les candidats vers ces métiers.

En 2020, le constat n'est pas homogène pour l'ensemble du marché du travail. La crise exacerbe, atténue ou fait émerger des tensions selon les secteurs ou métiers. Elle pose en outre avec plus d'acuité la question 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 risquent encore de perdre leur emploi ou insérer les nouveaux entrants qui arriveront sur le marché de l'emploi.

En 2020, **78 fonctions critiques sur les 88 qui entrent dans le champ d'action de Bruxelles Formation et de ses partenaires** (soit 88,6%) ont été couvertes par un ou plusieurs produits de formation (cette proportion était de 85,4% en 2018 et 87,6% en 2019). Par ailleurs, 49 des fonctions critiques couvertes (62,8%, soit autant qu'en 2019) sont en lien direct avec au moins une formation dispensée par l'un de ses centres ou un partenaire.

60 view.brussels, « [Quelles perspectives d'emploi et de formation dans le contexte de la crise covid et post-covid ?](#) », mars 2021.

Pour 2020, on comptabilise 10 fonctions qui ne sont pas encore couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation. Pratiquement toutes revêtent un caractère structurel ou sont en voie de le devenir. Il s'agit de fonctions administratives ou d'encadrement (le plus souvent hautement qualifiées) ainsi que des fonctions de formateur-instructeur en langues, d'ouvrier de production spécialisé en industrie chimique, du gérant de restaurant, diététicien, peintre en carrosserie et spécialiste des relations publiques. Comme 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**. Cet effet n'est cependant pas systématique

« En 2020, 10 fonctions ne sont pas encore couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation »

et reste dépendant des caractéristiques propres aux publics en formation. Cette observation plaide pour le développement d'une offre de formation plus soutenue ciblant les fonctions critiques qui relèvent du champ d'action de la formation professionnelle, 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 indirecte.

► Du point de vue du **genre**, si on constatait dans les précédentes analyses (2018 et 2019) un taux de sortie vers l'emploi plus favorable pour les hommes, tant au niveau global que pour les formations en lien avec des fonctions critiques, cette différence s'est considérablement réduite pour les taux observés sur la cohorte des sortants de 2019 pour les mises à l'emploi de minimum un jour et elle a disparu lorsqu'on considère les emplois obtenus de minimum un mois.

Il faut une nouvelle fois 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, développeuse web ou développeuse d'applications mobiles). 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 dans les analyses précédentes, 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 (particulièrement vrai pour les détenteurs d'un 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 (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.

Impact de la crise sur la formation professionnelle

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, sont à prendre en considération.

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 du 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 suivent.

En ce qui concerne Bruxelles Formation, la pandémie ayant entraîné la fermeture totale des centres de formation du 16 mars jusqu'au 8 juin 2020 et des restrictions en termes de capacité d'accueil par la suite, **une diminution de 16,8% du nombre de chercheurs d'emploi distincts en formation dans le courant de l'année 2020 est observable par rapport à 2019** (13.409 chercheurs d'emploi contre 16.122 en 2019). Parmi ceux-ci, la diminution est particulièrement marquée pour les individus formés en entreprise (- 19,1%), 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 ont par la suite été organisées en temps partiel en présentiel, le reste à distance. En ce qui concerne les 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 d'accueil des apprenants et donc le maintien du planning des formations. Enfin, du point de vue des apprenants, le recours à la formation à distance a amené à l'éloignement d'un public plus fragilisé en raison du manque d'accès aux outils informatiques et/ou à leur maîtrise, malgré la mise à disposition de portables ou des actions menées pour favoriser un accès démocratique à internet pour les stagiaires les plus précarisés.

À l'heure actuelle, il est toujours compliqué d'évaluer avec précision les conséquences de ces réorganisations, notamment sur les compétences et la motivation des individus qui sont sortis ou sortent encore 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, d'autant qu'il s'est poursuivi en 2021 en raison des multiples résurgences de la pandémie et des mesures spécifiques qui ont été prises pour y faire face (limitation de la présence en entreprise et/ou télétravail obligatoire).

La période du confinement et les mois qui ont suivi ont aussi 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. L'année 2020 témoigne ainsi d'une augmentation de 41,4% du nombre de chercheurs d'emploi formés par le biais de l'e-learning via le centre BF espaces numériques. En 2020, l'analyse de l'offre de Bruxelles Formation permet 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 certaines lacunes spécifiques identifiés par les employeurs.

Enfin, entamée il y a plusieurs années, la restructuration d'une partie de l'offre de formation au sein des Pôles Formation Emploi (anciennement CDR) continue à en améliorer la cohérence et la visibilité auprès de tous les partenaires (emploi ou formation) des secteurs concernés. En leur sein, une réflexion sur les métiers/fonctions critiques et sur les solutions à y apporter est facilitée. En outre, le déploiement de BF métiers urbains en 2020-2021, compétent en matière de formation pour les domaines Horeca, sécurité, accueil/événementiel et TIC, apporte désormais, en matière de formation, des solutions supplémentaires pour des métiers/fonctions critiques spécifiques au contexte urbain de la Région bruxelloise et de sa périphérie.

7.4. Perspectives pour enrichir l'analyse

Cette publication traite des fonctions critiques en 2020, une année marquée par une crise sanitaire et socioéconomique inédite et qui touche différemment

les secteurs et métiers, certains se voyant contraints d'arrêter leurs activités à l'inverse d'autres qui étaient fortement mobilisés. Se voulant de nature plus qua-

litative, cette publication est un premier exercice qui vise à rendre compte des difficultés de recrutement qui ont pu être atténuées ou renforcées au regard de la crise.

L'analyse ne peut toutefois pas s'arrêter là puisque la pandémie et la gestion de la crise continue à induire ou renforcer certaines dynamiques propres au marché de l'emploi qui sont susceptibles d'intensifier ou de redéfinir certaines tensions de manière conjoncturelle ou structurelle. Ce travail d'analyse est d'autant plus nécessaire que les pénuries de main-d'œuvre relayées ces derniers temps par les médias ou institutions entravent la reprise de l'activité et qu'elles sont au centre des préoccupations des politiques, et notamment dans le plan national de relance et résilience, en particulier la stratégie bruxelloise de relance du marché de l'emploi qui vise le renforcement de dispositifs de soutien ou de réorientation vers des métiers en pénurie.

Début 2022, view.brussels publiera un focus complémentaire visant à cadrer et approfondir la réflexion autour de la question des fonctions critiques et des pénuries à la lumière de la crise sanitaire et du contexte actuel de relance. Il s'agira notamment d'étendre le cadre d'analyse utilisé jusqu'à présent pour rendre également compte de facteurs explicatifs qui seraient plus rarement pris en compte ou qui résulteraient de la crise (par exemple, les mobilités intersectorielles, l'attractivité des métiers, les flux migratoires, les flux scolaires ou de formations).

Ce focus complémentaire, à la présente publication, ne pourra toutefois pas épuiser le sujet. Compte tenu de l'importance des questions relatives à l'appariement entre l'offre et la demande, view.brussels veillera à poursuivre la réflexion tout au long de 2022 et au-delà.

Par ailleurs, indépendamment de la crise sanitaire et des impacts qu'elle peut avoir sur le marché de l'emploi, d'autres perspectives sont également à l'ordre du jour, à savoir :

- ▶ **produire les fonctions critiques sur la base du référentiel Competent**, ce qui pourrait affiner le lien avec l'offre de formation et ainsi avoir pour effet d'apporter une réponse plus précise aux difficultés de recrutement connues ou à venir sur le marché de l'emploi bruxellois.
- ▶ **améliorer de manière continue l'analyse des indicateurs de transition formation/emploi en regard des métiers/fonctions critiques**. L'objectif est de détailler en la matière l'insertion des bénéficiaires de formation et d'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, Pôles Formation Emploi, Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi, etc.) **et par les actions à mettre en œuvre**.

Annexe - Glossaire

Les différents concepts métiers existant peuvent s'avérer confus pour l'utilisateur, d'autant que certains termes touchent à des réalités relativement proches qui parfois se recoupent.

La notion de métier porteur d'emploi (pour les Bruxellois) est un concept générique et englobant qui peut se décliner selon différents angles d'analyse. Il recouvre différents types de métiers qui, lorsqu'ils sont identifiés, permettent des usages différents (chacun avec leurs limitations propres). Ces différents types de métiers ou concepts, qui tous à leur façon peuvent être dits porteurs, ne constituent pas des réalités indépendantes les unes des autres. Au contraire, ces concepts peuvent être articulés ou croisés les uns avec les autres, voire se recouvrir en partie.

C'est la raison d'être d'un concept qui justifie son emploi et qui en fait la spécificité. Les fonctions critiques et métiers en pénurie visent les « problèmes d'ajustement sur le marché du travail ». Les métiers porteurs d'insertion s'intéressent prioritairement à l'accès à l'emploi des CE bruxellois. Enfin, les métiers d'avenir cherchent à anticiper les futures dynamiques du marché de l'emploi.

À des fins de clarté, les définitions de ces différents concepts sont proposées ci-après.

Fonction critique

Métier pour lequel les employeurs ont du mal à trouver des candidats, sans que cela soit forcément lié à un manque de candidats.

Une fonction sera qualifiée de critique, sur la base des offres d'emploi reçues chez Actiris, si elle satisfait simultanément les trois critères quantitatifs suivants :

1. un nombre minimum de 20 offres d'emploi reçues pour cette profession au cours de l'année ;
2. un taux de satisfaction des offres d'emploi pour la profession inférieur au taux de satisfaction calculé pour l'ensemble des offres toutes professions confondues ;

3. une durée médiane nécessaire pour clôturer les offres relatives à cette profession plus longue que la durée médiane d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

Les causes des difficultés peuvent donc être multiples. Trois catégories de cause sont répertoriées et sont à mettre en lien avec :

1. les facteurs d'ordre quantitatif : il existe un manque de candidats pour une profession déterminée ;
2. 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 ;

3. les facteurs qui s'expliquent par des conditions de travail 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...) ou à une autre caractéristique.

Fonction critique émergente

Fonction qui est critique l'année de référence, mais n'est pas épinglée comme telle les cinq années qui précèdent. Elle peut néanmoins l'avoir été antérieurement.

Fonction critique structurelle

Fonction qui est critique l'année de référence pour la troisième fois consécutive ou qui apparaît critique l'année de référence et au moins trois fois sur les cinq années qui précèdent celle-ci.

Fonction critique en voie de devenir structurelle

Fonction critique identifiée comme telle l'année de référence, et qui était émergente l'année qui précède.

Métier en pénurie

Métier pour lequel il existe une pénurie quantitative significative de main-d'œuvre.

L'identification des métiers en pénurie se base d'une part, sur la liste des fonctions critiques pour lesquelles les difficultés de recrutement sont imputables à une pénurie de nature quantitative et d'autre part, sur l'identification des fonctions pour lesquelles un minimum de 20 offres d'emploi sont reçues par Actiris et le volume de réserve de main d'œuvre disponible est trop faible (indice de tension < 1).

Métier porteur d'insertion

Métier qui semble favoriser les chances d'insertion des chercheurs d'emploi bruxellois dans l'emploi.

D'un point de vue statistique, un métier porteur d'insertion remplit plusieurs conditions cumulatives, jugées relativement favorables en termes d'accès à l'emploi, à savoir :

- ▶ un nombre minimum de 20 offres d'emploi reçues par Actiris pour cette profession ;
- ▶ un volume de sorties vers l'emploi relativement élevé (\geq volume médian) ;
- ▶ une probabilité relativement élevée de trouver un emploi (taux de sortie vers l'emploi \geq égal au taux moyen) ;
- ▶ et un indice de tension (et donc une concurrence entre chercheurs d'emploi par offre d'emploi) relativement faible (< 5) ou modéré (entre 5 et 10).

Métier porteur d'insertion dit de niche

Métier porteur d'insertion pour lequel le volume de sorties vers l'emploi est relativement moins élevé (< à la médiane, mais au moins égal à 20).

Métier d'avenir

Métier qui serait recherché par les entreprises ou amenés à se développer dans les années à venir. Il ne sont pas établis sur base de données statistiques, mais à l'aide d'approches qualitatives et prospectives.

Métier en demande demain

Métier pour lequel les besoins en emploi et en recrutement continueront à être importants ou devraient progresser :

- ▶ d'une part, en raison de la demande des entreprises pour renouveler leur personnel du fait de la rotation de la main-d'œuvre et des départs en retraite (avec la réserve que ces derniers soient remplacés) et/ou
- ▶ d'autre part, en raison de créations nettes d'emploi attendues qui peuvent notamment varier selon la conjoncture, le potentiel de croissance d'un secteur d'activité ou en raison de facteurs exogènes (par exemple, les tendances démographiques impactant la demande en soins de santé ou en action sociale).

Métier émergent

Métier qui peut déjà exister aujourd'hui à l'état embryonnaire ou apparaître demain (dans ce dernier cas, il s'agit de nouveaux métiers).

Métier en transformation ou s'hybridant

Métier existant pour lequel une demande existe aujourd'hui (et peut être plus ou moins importante) et qui continuera à exister demain, mais qui connaît/connaîtra des transformations au niveau des tâches et/ou des compétences. Il sera question d'hybridation pour des métiers dont les contenus en activités ou en compétences requises intègrent ou fusionnent avec des contenus d'autres métiers.



**BRUXELLES
FORMATION**


former pour l'emploi