



En collaboration avec



Avec nos remerciements à Instance Bassin Enseignement qualifiant –
Formation – Emploi (IBEFE) et l'EFP (enseignement en alternance)

Rapport d'octobre 2025 - Données de 2024

Version originale française

Photos/Illustrations : freepik, storyset et view.brussels

Table des matières

1.	Introduction	6
2.	Détection des fonctions critiques en Région bruxelloise	8
3.	Changements par rapport à la liste précédente	11
4.	Analyse des fonctions critiques observées en 2024 en Région bruxelloise	13
4.1	Agriculture, horticulture, espaces naturels et verts	14
4.2	Commerce, vente et grande distribution	16
4.2.1	Commerce alimentaire	17
4.2.2	Commerce non alimentaire	18
4.2.3	Services à la clientèle et assistance technique	19
4.2.4	Stratégie commerciale, marketing et supervision des ventes	20
4.3	Comptabilité, finance, assurances, droit	22
4.3.1	Assurances	23
4.3.2	Comptabilité et gestion	24
4.3.3	Immobilier	26
4.4	Construction et travaux publics	28
4.4.1	Conception et études	30
4.4.2	Conduite et encadrement de chantiers - travaux	31
4.4.3	Entretien technique et travaux d'accès difficile	32

Table des matières

4.4.4	Grues et engins de chantier	33
4.4.5	Parachèvement	34
4.4.6	Travaux de voirie et gros oeuvre	37
4.5	Enseignement et formation	40
4.5.1	Enseignement	41
4.5.2	Formation	43
4.6	Horeca : Hôtellerie - Restauration - Café	44
4.6.1	Encadrement et direction	45
4.6.2	Hôtellerie	46
4.6.3	Restauration - Production et gestion culinaire	47
4.6.4	Restauration – Service en salle	48
4.7	Informatique et télécommunications	50
4.8	Métiers administratifs	54
4.9	Métiers techniques et de l'industrie	57
4.9.1	Analyse, qualité, sécurité et environnement	59
4.9.2	Conception, recherche, études et développement	60
4.9.3	Electromécanique, électricité et électronique	61
4.9.4	Encadrement, méthodes et gestion	63
4.10	Santé et action sociale	65
4.10.1	Aide à la vie quotidienne	67

Table des matières

4.10.2	Aide sociale	69
4.10.3	Aide socioculturelle et éducative	70
4.10.4	Médecine, dentisterie et pharmacie	71
4.10.5	Professionnels médico-techniques	72
4.10.6	Soins infirmiers et assistance aux soins	73
4.10.7	Soins paramédicaux	74
4.11	Services à la personne, sécurité,	77
4.11.1	Coiffure, soins esthétiques et corporels	78
4.11.2	Défense, sécurité publique et protection civile	79
4.11.3	Espaces publics, bâtiments et locaux	80
4.11.4	Nettoyage et blanchisserie	81
4.11.5	Sécurité privée	82
4.12	Transports et logistique	84
4.12.1	Service achats	85
4.12.2	Transport routier de personnes et de marchandises	86
5.	Synthèse	88
6.	Bibliographie	91

Introduction

Ce rapport sur les fonctions critiques s'inscrit dans un moment charnière, à la veille de la mise en œuvre de la réforme fédérale visant à limiter dans le temps l'octroi des allocations de chômage. Cette réforme pourrait marquer un tournant dans l'orientation des chercheurs et chercheuses d'emploi vers les métiers en pénurie, un objectif clairement affiché par le gouvernement fédéral.

Les difficultés de recrutement et la question des fonctions critiques sont des enjeux bien identifiés du marché de l'emploi, analysés depuis plusieurs années par view.brussels. À Bruxelles, cette problématique se révèle particulièrement aiguë dans un contexte souvent qualifié de paradoxal : le taux de chômage élevé coexiste avec des tensions persistantes dans le recrutement. Ce constat attire l'attention des entreprises, des médias et du nouveau gouvernement fédéral, généralement dans une logique d'adéquation entre postes vacants et personnes sans emploi.

Cependant, la réalité du marché est plus complexe. L'analyse annuelle des fonctions critiques menée par view.brussels vise à objectiver ces tensions en apportant un éclairage qualitatif sur les causes des difficultés de recrutement, tout en identifiant les facteurs explicatifs, souvent transversaux.

Ce rapport, enrichi pour chaque famille de métiers d'une grille recensant l'existence de formations et de validation des compétences proposées par les opérateurs bruxellois, a avant tout une vocation informative. Il s'adresse en priorité aux partenaires de l'emploi et de la formation, pour les aider à adapter leurs actions aux évolutions du marché du travail, mais aussi aux chercheurs et chercheuses d'emploi, afin de les sensibiliser aux opportunités professionnelles existantes. Dans cette optique, les fonctions accessibles aux personnes faiblement diplômées sont mises en évidence.

L'analyse repose sur une collecte d'informations à la fois sectorielles et spécifiques aux métiers. Afin de dépasser certaines limites inhérentes à l'approche purement statistique, celle-ci est enrichie par des consultations internes menées auprès des conseillers et conseillères d'Actiris, ainsi que par des entretiens externes avec des représentants et représentantes des secteurs





concernés. Ces échanges permettent non seulement de valider et d'affiner la liste des fonctions critiques, mais aussi d'apporter un éclairage qualitatif précieux. Plusieurs ajustements ont été apportés par rapport aux éditions précédentes afin de mettre en exergue les différents facteurs explicatifs selon une structure similaire.

De plus, cette édition présente les liens¹ vers l'offre de Bruxelles Formation, comme auparavant, mais elle intègre également ceux vers les formations proposées par le VDAB², ainsi que ceux vers l'enseignement francophone pour adultes et vers les formations des classes moyennes francophones (EFP). La possibilité de faire valider ses compétences, que ce soit dans l'un des Centres de validation des compétences agréés par le Consortium de validation de compétences du côté francophone ou auprès de la Vlaams Overheid du côté néerlandophone (Erkennen van verworven competenties), est également mise en avant. L'objectif est de présenter, de manière accessible et synthétique, l'ensemble des filières (à l'exception de l'enseignement obligatoire et de l'enseignement supérieur) permettant d'acquérir les compétences recherchées sur le marché de l'emploi.

Ce panorama se révèle particulièrement pertinent dans le cadre du dispositif de dispense pour reprise d'études ou de formation, qui reste accessible, dans son dispositif actuel, jusqu'au 31 décembre 2025 pour les parcours menant aux fonctions critiques. [À partir du 1^{er} janvier 2026, le maintien des allocations de chômage en cas de reprise d'études devrait être restreinte à celles préparant aux métiers d'aide-soignant - aide-soignante et d'infirmier - infirmière.](#)

Le rapport peut être abordé de manière transversale, pour obtenir une vue d'ensemble des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, ou consulté de façon ciblée, métier par métier, afin de bénéficier d'un éclairage plus spécifique. Une synthèse finale vient clore l'analyse en regroupant les principaux enseignements, organisés selon les grandes causes de tensions identifiées sur le marché de l'emploi.

1 Les liens ont été réalisés par les partenaires eux-mêmes, ou en collaboration avec l'IBEFE pour l'enseignement francophone pour adultes.

2 Tant à Bruxelles qu'en Brabant Flamand (rand), en ce compris l'enseignement néerlandophone pour adultes (CVO) et des Classes moyennes (Syntra) reconnu par le VDAB.

Détection des fonctions critiques en Région bruxelloise

Sur le marché du travail, toutes les offres d'emploi ne sont pas pourvues au même rythme. Certaines offres restent plus longtemps ouvertes que d'autres. Par ailleurs, l'enjeu ne réside pas uniquement dans le délai de satisfaction, mais également dans la rareté des profils correspondant aux exigences de l'offre. Les métiers pour lesquels les entreprises ou les services publics rencontrent des difficultés de recrutement sont qualifiés de **fonctions critiques**.

La détection des fonctions critiques à Bruxelles se fait en **2 étapes** :

01

Dans un premier temps, une **analyse statistique** des offres d'emploi reçues par Actiris est réalisée parmi les fonctions pour lesquelles Actiris a reçu un minimum de 20 offres d'emploi durant l'année de référence (2024 dans le cas de ce rapport).

La liste statistique reprend alors les fonctions répondant à l'un de ces critères :

Le taux de satisfaction des offres d'emploi pour le métier est inférieur au taux de satisfaction calculé pour l'ensemble des métiers et la durée moyenne nécessaire pour clôturer les offres relatives à ce métier est plus longue que la durée moyenne d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

OU

Le rapport entre la réserve de main-d'œuvre et le nombre de postes vacants, aussi appelé indice de tension, est faible ($< 1,5$).



02

Dans un deuxième temps, cette liste statistique est validée et/ou complétée par une série de **consultations** :

- Au niveau **interne** d'Actiris : consultation des pôles Select de la Direction Employeurs.
- À l'**extérieur** d'Actiris : consultation de fédérations patronales et/ou de fonds sectoriels³, ainsi que des piliers sectoriels des Pôles Formation Emploi (PFE)/Centre de référence (CDR)⁴.

Ces consultations permettent de confirmer ou de réfuter le caractère critique des fonctions sur base de l'expérience concrète des conseillers et conseillères en recrutement ou sur base des informations dont disposent les spécialistes sectoriels. Selon les circonstances et moyennant d'autres données concordantes, certains métiers peuvent être ajoutés à la liste.

Enfin, ces entretiens sont également l'occasion de préciser la ou les causes à l'origine des difficultés de recrutement.



3 Agoria Bruxelles, Alimento, Bruxeo (GT emploi), Cefora, Comeos, Embuild, Essenscia, Febelfin, Febelhair, Federia, Form TS, GIBBIS, ITAA, talent.brussels (GT métiers en pénurie), Traxio, et Volta.

4 Construcity, Digitalcity, Logisticity, Technicity et Horeca Forma Be Pro.

Les difficultés de recrutement exposées dans ce rapport s'expliquent par **trois types de causes** qui peuvent se cumuler.

Les facteurs d'ordre quantitatif

01

Certains métiers souffrent d'un déficit de main-d'œuvre, les classant ainsi parmi les professions dites « en pénurie ». Cette situation peut s'expliquer par un manque d'accès à l'information chez les chercheurs et chercheuses d'emploi concernant les opportunités disponibles, mais également par une représentation peu valorisante ou insuffisamment attrayante des secteurs ou professions. Ce déficit d'attractivité contribue à détourner les individus de ces carrières. En outre, la dimension genrée de certaines professions constitue un facteur supplémentaire alimentant cette pénurie.

Les facteurs d'ordre qualitatif

02

Les profils des candidats et des candidates ne correspondent pas systématiquement aux exigences formulées en termes d'expérience professionnelle, de compétences linguistiques, de possession du permis de conduire, ou de savoir-faire spécifiques, qu'ils soient techniques ou comportementaux. Par ailleurs, les critères définis par les entreprises ou les organismes recruteurs peuvent parfois s'avérer éloignés de leurs besoins.

Les facteurs liés aux conditions d'emploi ou de travail

03

Certaines professions présentent des conditions perçues comme peu attractives, voire défavorables, ce qui peut freiner les candidatures. D'une part, il peut s'agir des conditions d'emploi, comme le niveau de rémunération, les horaires atypiques (travail en soirée, le week-end, à temps partiel, etc.), la nature du contrat proposé ou le statut d'indépendant. D'autre part, les conditions de travail peuvent être en jeu, comme la charge physique, le caractère stressant ou dangereux de la fonction. Ces éléments contribuent à une moindre attractivité de certains postes, accentuant ainsi les difficultés de recrutement.

Enfin, une fonction critique sera qualifiée de **structurelle** si elle est critique l'année de référence et qu'elle l'a été au minimum deux autres fois sur les cinq dernières années.

En 2025, la liste comporte 106 fonctions critiques, dont 82 métiers en pénurie de main-d'œuvre. Par ailleurs, 75 fonctions critiques listées cette année sont structurelles.

Changements par rapport à la liste précédente

Durant l'année de référence (2024), 20 fonctions apparaissent comme critiques alors qu'elles ne l'étaient pas l'année antérieure. Elles se répartissent sur différents secteurs. Ainsi, les métiers de l'informatique, quant à eux, comptent cinq fonctions critiques de plus. À l'inverse, parmi les 16 métiers qui sortent de la liste cette année, c'est le domaine de la vente qui subit le plus gros impact, avec la disparition de cinq métiers.

Si certains mouvements s'expliquent par une évolution de la demande et des tensions sur le marché du travail, d'autres s'expliquent plus par des glissements d'intitulés. Ainsi, gestionnaire d'assurances apparaît, tandis que conseiller - conseillère en assurances disparaît pour mieux correspondre à la réalité des offres. Il en va de même pour technicien - technicienne de réseaux de communication qui remplace dans la liste le métier d'installateur - installatrice de réseaux de communication de données. Autre type de raison : à Bruxelles, les travaux d'étanchéité des toits plats sont généralement pris en charge par un couvreur-couvreuse de toits inclinés, ce qui explique la disparition de la liste du métier de couvreur - couvreuse de toits plats.

Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie, en 2023

	Carence des services					Dérivation
	Peu de main d'œuvre	Qualitat	Coût élevé de travail	Technique	Acte d'expertise	
COMMERCIAL, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION						
Conseiller technique commercial - Fonction	<input checked="" type="checkbox"/>					
Conseiller technique pour le support à la clientèle	<input checked="" type="checkbox"/>					
Conseiller technique pour le support à la clientèle	<input checked="" type="checkbox"/>					
Responsable de ventes	<input checked="" type="checkbox"/>					
Responsable des ventes	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien d'entretien de logiciels et de bases de données	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce	<input checked="" type="checkbox"/>					
Technicien de logiciels administratifs dans le commerce</						

Tableau 1 - Fonctions critiques, dont les métiers en pénurie, apparaissant dans la liste de 2025

Agriculture, horticulture, espaces naturels et verts	Informatique et télécommunications (2/2)
Agent d'entretien des parcs et jardins	Gestionnaire d'exploitation informatique*
Commerce, vente et grande distribution	Technicien PC et matériel de bureau
Boucher	Métiers administratifs
Boulangier	Directeur d'établissement médicosocial ou pénitentiaire
Vendeur d'appareils électriques	Métiers techniques et de l'industrie
Comptabilité, finance, assurances, droit et immobilier	Technicien de maintenance en électronique industrielle*
Gestionnaire d'assurances*	Santé et action sociale
Responsable administratif et financier*	Assistant médico-technique
Construction et travaux publics	Kinésithérapeute
Contrôleur technique de la construction*	Services à la personne, sécurité, nettoyage et recyclage
Technicien de réseaux de communication*	Concierge
Informatique et télécommunications (1/2)	Conseiller en beauté
Administrateur de base de données*	Transports et logistique
Expert en intégration et implémentation TIC*	Chauffeur de transport de particuliers
Gestionnaire de réseau	

Tableau 2 - Fonctions critiques, dont les métiers en pénurie, n'apparaissant plus dans la liste de 2025

Commerce, vente et grande distribution
Directeur de magasin
Responsable de rayon produits alimentaires*
Vendeur d'articles de sports et de loisirs
Vendeur de denrées alimentaires dans le commerce de détail
Vendeur en Bricolage
Vendeur en habillement et accessoires
Comptabilité, finance, assurances, droit et immobilier
Conseiller en assurances *
Construction et travaux publics
Conducteur de grue mobile *
Couvreur de toits plats*
Installateur de réseaux de communication de données*
Technicien de maintenance de brûleurs*
Métiers techniques et de l'industrie
Dessinateur-concepteur mécanique*
Installateur d'ascenseurs*
Technicien en sécurité, hygiène et environnement*
Santé et action sociale
Conseiller emploi*
Transports et logistique
Responsable des achats*

Légende : les métiers marqués d'une * sont des métiers en pénurie

Analyse des fonctions critiques observées en 2024 en Région bruxelloise



4.1 AGRICULTURE, HORTICULTURE, ESPACES NATURELS ET VERTS

À Bruxelles, l'aménagement urbain est concerné par la transition environnementale qui se traduit entre autres par des efforts de végétalisation de l'espace urbain et des initiatives en maraîchage urbain, et donc par le développement et l'entretien d'espaces verts, notamment des parcs et jardins. Cette orientation génère une demande accrue de main-d'œuvre pour aménager et entretenir ces espaces.

Les offres d'emploi recensées par Actiris dans ce domaine proviennent majoritairement du secteur public, qu'il soit régional (Bruxelles Environnement pour l'essentiel) ou local, ainsi que d'organismes du non-marchand actifs dans l'insertion socioprofessionnelle. En revanche, les entreprises privées du secteur horticole recrutent souvent des jardiniers et jardinières sous statut d'indépendant. Ces opportunités d'emploi échappent en grande partie à Actiris.



Agent – Agente d'entretien des parcs et jardins **NEW!**

Détection : via les experts

Conditions emploi/travail :

- ✓ Aides à l'embauche
- ✓ Type de contrat
- ✓ Niveau de rémunération
- ✓ Charge/difficulté

Conditions d'emploi et de travail

- Les **contrats à durée indéterminée** ne sont pas la norme. En effet, vu la nature du métier, les contrats sont généralement saisonniers et donc à durée déterminée.
- Les organismes qui recrutent recherchent en général des personnes entrant dans les conditions des **aides à l'emploi** à destination principalement des jeunes (convention premier emploi ou stage FIRST essentiellement).
- Le niveau de **rémunération** comme contractuel dans la fonction publique est moins attractif que celui du privé qui recherche plus des personnes travaillant sous statut d'indépendant. Cependant, ce défaut d'attractivité est compensé par des horaires de travail qui permettent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Points d'attention

- Les offres d'emploi pour agent - agente d'entretien des parcs et jardins n'exigent pas systématiquement de diplôme. Ce métier est donc potentiellement accessible aux chercheurs et chercheuses d'emploi inscrits sous ce code chez Actiris, dont la moitié possède des qualifications obtenues à l'étranger, non reconnues en Belgique.
- Un tiers de la réserve de main-d'œuvre a plus de 50 ans, alors que ce métier peut s'avérer physiquement exigeant, ce qui complique son exercice avec l'âge.
- Le métier reste fortement associé à une image masculine, ce qui se reflète dans la composition de la réserve de main-d'œuvre, constituée à 96% d'hommes.

Possibilités de formation et de validation des compétences

- ✓ Bruxelles Formation
- ✓ EFP (Formation en alternance)
- ✓ Validation des compétences - VDC (FR - NL)
- ✓ VDAB Brussel



4.2 COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION

En termes de fonctions critiques, le domaine du commerce, de la vente et de la grande distribution est l'un de ceux les plus soumis aux évolutions conjoncturelles. Alors que la sortie de crise sanitaire s'était traduite par un renforcement de la demande, et dès lors des tensions, les récentes évolutions (faillites, franchisation, etc.) ont eu pour effet de réduire la demande pour ces métiers. Bien que Comeos signale encore des difficultés de recrutement pour plusieurs métiers de la vente (consultation avec COMEOS, 2025), certains d'entre eux (vente d'articles de sport, de denrées alimentaires, en bricolage et en habillement) ne figurent plus sur la liste des fonctions critiques cette année. Dans le secteur, le recours au travail étudiant est fréquent (ONSS, 2025), notamment pour pallier les pénuries de main-d'œuvre. A cet égard, l'UCM s'est d'ailleurs exprimée en faveur du maintien du quota actuel des 600 heures par an autorisées pour les étudiants (UCM, 2025).



4.2.1 Commerce alimentaire

Boulangier – Boulangère **NEW!**

Boucher – Bouchère **NEW!**

Détection : Statistiques

Conditions emploi/travail :

- ✓ Horaires de travail
- ✓ Charge/difficulté

Points d'attention

- Les offres reçues n'exigent pas systématiquement de diplôme, mais l'expérience est régulièrement recherchée. Près de deux tiers des personnes inscrites sous ces deux codes ont suivi leur scolarité à l'étranger et ne disposent pas de reconnaissance officielle de leur diplôme. Dans ce contexte, le recours à la validation des compétences pourrait être envisagé plus systématiquement.
- Le métier de boucher – bouchère reste encore associé à une image masculine. La réserve de main-d'œuvre est composée quasiment exclusivement d'hommes. Le métier de boulangier – boulangère demeure lui aussi à dominante masculine, mais plus d'un quart de la réserve de main-d'œuvre est composée de femmes.

Conditions d'emploi et de travail

- Ces deux métiers nécessitent de travailler le week-end, mais également tôt le matin (voire la nuit pour la fonction de boulangier – boulangère), afin d'assurer la préparation des produits.
- Les deux métiers s'exercent en station debout et impliquent le port de charges parfois lourdes. En outre, le métier de boulangier – boulangère requiert d'être résistant à la chaleur dégagée par le four dans l'atelier, tandis que celui de boucher – bouchère impose de travailler dans un environnement froid afin de respecter les normes de sécurité alimentaire.
- Les offres reçues par Actiris pour ces deux fonctions proviennent, le plus souvent, de commerces artisanaux ou semi-industriels, plus rarement de la grande distribution. En outre, elles concernent exclusivement la préparation de denrées alimentaires, sans inclure les activités de vente des produits.

4.2.2 Commerce non alimentaire

Vendeur – Vendeuse d'appareils électriques **NEW!**

Détection : Statistiques

Cause qualitative :

- ✓ Connaissances en néerlandais
- ✓ Connaissances en anglais
- ✓ Compétences techniques

Conditions emploi/travail :

- ✓ Soft skills

Points d'attention

- Ce métier est accessible aux personnes faiblement diplômées.
- Le métier reste encore associé à une image masculine. Cela se ressent sur la réserve de main-d'œuvre, composée à 90% d'hommes

Facteurs qualitatifs - compétences et profils recherchés

- Les offres se répartissent sur deux types de commerce : la grande distribution d'électroménager et les magasins de vente et réparation d'*hardware* informatique au sens large (smartphones, tablettes, consoles ou ordinateur). Dans le sous-segment spécifique de la réparation, des compétences techniques sont nécessaires.
- Les métiers de la vente exigent également des *soft skills*, notamment le sens du commerce et une aisance dans les interactions avec la clientèle.
- Une connaissance minimale des deux langues nationales, ainsi que de l'anglais dans une moindre mesure, est généralement requise.

4.2.3 Services à la clientèle et assistance technique

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative						Structurel	Détection
	pénurie	connaissances NL	connaissances EN	compétences techniques	expérience	permis de conduire	soft skills		
Conseiller technico-commercial	X	X	X	X	X	X	X	X	Statistique
Conseiller technique pour le support à la clientèle	X	X	X	X			X	X	Statistique

Attractivité

Ces deux métiers sont en pénurie structurelle. Ils requièrent à la fois des compétences techniques et commerciales, deux domaines qui souffrent eux-mêmes d'un manque d'attractivité. Par ailleurs, ces professions restent souvent méconnues du grand public.

Facteurs qualitatifs - compétences et profils recherchés

- À Bruxelles, les métiers du conseil à la vente ou du service après-vente nécessitent la connaissance des langues, tant des deux langues nationales que de l'anglais.
- Outre les compétences techniques liées aux produits vendus, des compétences comportementales sont également recherchées, comme la communication, l'orientation client ou encore la résolution de problèmes. Si les entreprises peuvent former à la gamme de produits proposés, les soft skills constituent un prérequis.
- La fonction de conseiller technico-commercial – conseillère technico-commerciale demande, en outre, le permis de conduire pour pouvoir se déplacer parmi la clientèle.

Points d'attention

- Les offres reçues pour ces deux métiers n'exigent pas systématiquement de diplôme, mais l'expérience est régulièrement recherchée pour la fonction de conseiller technico-commercial – conseillère technico-commerciale. Il n'existe, par ailleurs, pas de filière orientant vers cette fonction dans l'enseignement qualifiant à Bruxelles.

4.2.4 Stratégie commerciale, marketing et supervision des ventes

Responsable des ventes

Détection : Statistiques

Cause qualitative :

- ✓ Connaissances en néerlandais
- ✓ Connaissances en anglais
- ✓ Expérience
- ✓ Soft skills

Points d'attention

- Les offres d'emploi reçues par Actiris exigent fréquemment un diplôme du supérieur, tandis que près de la moitié des personnes inscrites sur ce code déclare en disposer. Cela devrait théoriquement être suffisant pour couvrir l'ensemble des offres. Toutefois, près de 60% de ces personnes disposant d'un diplôme du supérieur l'ont obtenu à l'étranger sans qu'il ne soit reconnu.

Facteurs qualitatifs - compétences et profils recherchés

- À Bruxelles, la coordination d'équipe implique la connaissance des deux langues nationales. Dans ce cas précis, vu la nature du métier et des éventuels contacts à l'étranger (notamment pour la fourniture de produits ou les contacts avec la clientèle), l'anglais est également recherché.
- Pour les fonctions de management, les entreprises recherchent généralement des personnes disposant d'une expérience antérieure, mais également de compétences techniques et comportementales liées au *leadership* et à la gestion des relations interpersonnelles et des conflits.



Possibilités de formation et de validation des compétences

Métiers	Bruxelles Formation	Enseignement pour adultes	EFP (alternance)	Validation des compétences - VDC	VDAB Brussel	VDAB Rand	EVC
Commerce alimentaire							
Boucher	X	X	X	X	X	X	
Boulangier	X	X	X	X	X	X	X
Commerce non alimentaire							
Vendeur d'appareils électriques	X	X			X	X	
Services à la clientèle et assistance technique							
Conseiller technico-commercial	X					X	
Conseiller technique pour le support à la clientèle	X					X	
Stratégie commerciale, marketing et supervision des ventes							
Responsable des ventes	X		X				

4.3 COMPTABILITÉ, FINANCE, ASSURANCES, DROIT ET IMMOBILIER

Ce domaine regroupe des métiers tous en situation de pénurie, le plus souvent de manière structurelle. Ils peuvent s'exercer dans différents secteurs (par exemple, les services de conseils ou les compagnies d'assurances) et sous différents statuts (salarié ou indépendant). Certains sont également transversaux et présents dans de grandes entreprises, comme les postes de responsable administratif et financier ou de comptable.

Ces métiers requièrent généralement un diplôme spécifique de niveau supérieur. Certains sont réglementés et nécessitent dès lors l'obtention d'un agrément délivré par l'autorité compétente.



4.3.1 Assurances

Gestionnaire d'assurances

Détection : Statistiques

Cause quantitative :

- ✓ Pénurie

Cause qualitative :

- ✓ Connaissances en néerlandais
- ✓ Expérience

Attractivité

- Le métier de gestionnaire d'assurances reste peu connu, certainement des plus jeunes. Il peut parfois être perçu comme routinier, du fait de la part importante de tâches administratives et répétitives. Pourtant, il comporte aussi une dimension dynamique : la gestion de dossiers complexes, le contact direct avec la clientèle et l'adaptation progressive aux évolutions d'un secteur, marqué notamment par la digitalisation et l'essor de l'intelligence artificielle.
- Cette fonction n'est accessible qu'aux personnes détentrices d'un diplôme du supérieur, de type bachelier ou master selon le niveau de responsabilité et la nature des dossiers à traiter.

Facteurs qualitatifs - compétences et profils recherchés

- Les sièges des compagnies d'assurances sont, pour la plupart, situés à Bruxelles. La demande pour du personnel bilingue français-néerlandais est importante. L'anglais est, en revanche, beaucoup moins demandé selon les offres reçues par Actiris.
- Une première expérience professionnelle est généralement recherchée.

4.3.2 Comptabilité et gestion

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative					Conditions emploi/travail		Structurel	Détection
	pénurie	connaissances NL	connaissances EN	compétences techniques	expérience	soft skills	rémunération	charge / difficulté		
Analyste financier	X	X	X						X	Statistique
Chef comptable	X	X	X	X	X			X	X	Statistique
Comptable	X	X	X	X	X			X	X	Expert
Expert comptable	X			X					X	Statistique
Responsable administratif et financier NEW!	X	X	X	X	X	X	X	X		Statistique

Attractivité

L'ITAA (*Institute for Tax Advisors and Accounts*) privilégie l'expression « professions économiques » plutôt que « professions du chiffre », afin d'éviter une représentation réductrice ou trompeuse susceptible de ces métiers, ce qui peut réduire leur attractivité (consultation avec l'ITAA, 2025). Par ailleurs, ces métiers peuvent s'exercer dans différents contextes professionnels et pas uniquement en fiduciaire.

Facteurs qualitatifs - compétences et profils recherchés

- Les évolutions liées à la numérisation repositionnent le conseil, l'accompagnement et les contacts humains au cœur du métier, mais exigent, en contrepartie, le développement de compétences techniques pour utiliser les outils numériques et les logiciels spécialisés, et l'acquisition de « réflexes d'audit » des tâches automatisées par l'IA.
- Par ailleurs, l'ITAA anticipe une augmentation des capacités des cabinets grâce à l'intégration de l'intelligence artificielle. Toutefois, cette évolution soulève des enjeux en matière de sécurité et de confidentialité des données, nécessitant le développement de compétences spécifiques (ITAA, 2025)
- L'exercice de ces métiers à Bruxelles requiert la connaissance des deux langues nationales, mais aussi de l'anglais.

Conditions d'emploi et de travail

La lourde charge administrative et la forte pression au travail sont particulièrement mises en avant dans les métiers de comptable et de chef – cheffe-comptable, mais aussi pour celui de responsable administratif et financier – responsable administrative et financière, qui doit en outre assumer la gestion d'une équipe et d'un service.

Points d'attention

- Pour chacune de ces fonctions, environ un tiers des personnes inscrites chez Actiris dispose d'un diplôme obtenu à l'étranger. Elles doivent impérativement obtenir une équivalence pour pouvoir accéder aux métiers réglementés.
- Febelfin signale que les profils recherchés par les entreprises sont également très prisés dans de nombreux autres secteurs (Febelfin, 2024), offrant ainsi de nombreuses perspectives aux jeunes qui sortent des filières économiques et financières de l'enseignement supérieur.
- Les métiers d'analyste financier – analyste financière et de comptable sont également signalés comme critique dans la fonction publique régionale.

4.3.3 Immobilier

Syndic d'immeubles

Structurel

Détection : Statistiques

Cause quantitative :

- ✓ Pénurie

Cause qualitative :

- ✓ Connaissances en néerlandais
- ✓ Expérience
- ✓ Permis de conduire
- ✓ Soft skills

Conditions emploi/travail :

- ✓ Horaire de travail
- ✓ Charge/difficulté

Conditions d'emploi et de travail

Les copropriétaires attendent des syndics une grande disponibilité. Les personnes exerçant ce métier doivent gérer une charge de travail importante et des sollicitations fréquentes, ce qui complique l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Attractivité

- Le métier de syndic d'immeubles, en pénurie structurelle, souffre d'un manque d'attractivité en raison d'une méconnaissance générale du métier, notamment chez les jeunes, et d'une image négative liée à des conditions de travail exigeantes. Pourtant, il s'agit d'un métier réglementé qui se distingue par sa polyvalence : il combine gestion administrative, coordination technique et relations humaines avec les copropriétaires, fournisseurs et entrepreneurs. Cette diversité des missions associée à son rôle de garant du patrimoine collectif lui confère une réelle valeur ajoutée et offre un quotidien riche en responsabilités.
- Confrontés à une pénurie structurelle, puisqu'on ne dénombrait que 562 syndics sur l'ensemble du territoire belge en 2023, les acteurs du secteur (Federia, CIB, Fonds 323 et IPI) se sont mobilisés et ont lancé fin 2023 une campagne de communication pour sensibiliser et informer sur le rôle et les missions du syndic (consultation avec Federia, 2025 ; IPI, 2023). Cette campagne cible notamment les écoles formant les agentes et agents immobiliers, où le métier de syndic constitue l'une des trois grandes filières avec le courtage et la régie.

Facteurs qualitatifs - compétences et profils recherchés

- La grande majorité des offres requiert le permis de conduire. En effet, le métier implique des déplacements entre les différents immeubles donnés en gestion, mais également pour se rendre aux assemblées générales de copropriétaires, en général organisées en soirée.
- En raison de la nature même de la fonction, qui combine coordination, gestion administrative et relations avec de multiples partenaires, le métier de syndic requiert des compétences comportementales solides, comme l'aisance dans les relations interpersonnelles ainsi qu'une bonne résistance au stress.
- Près de la moitié des offres reçues est ouverte aux personnes ne maîtrisant pas les deux langues nationales. L'anglais, néanmoins moins souvent exigé dans les offres, est plus largement maîtrisé par les candidates et candidats à ce métier.



Possibilités de formation et de validation des compétences

Métiers	Bruxelles Formation	Enseignement pour adultes	EFPP	VDC	VDAB Brussel	VDAB Rand	EVC
Assurances :							
Gestionnaire d'assurances	X		X		X	X	
Comptabilité et gestion							
Analyste financier	X		X				
Chef comptable	X		X				
Comptable	X	X	X	X	X	X	
Expert comptable	X		X				
Responsable administratif et financier	X					X	

4.4 CONSTRUCTION ET TRAVAUX PUBLICS

Le secteur de la construction souffre depuis longtemps d'une **faible attractivité**, qui se traduit notamment par une **pénurie structurelle de main-d'œuvre**. Cette pénurie est accentuée par le désintérêt des jeunes vis-à-vis des filières professionnelles et techniques, pourtant essentielles pour accéder aux nombreux métiers du secteur. Toutefois, selon les spécialistes consultés, la véritable pénurie concerne avant tout les compétences comportementales (soft skills). Les entreprises attendent de leur personnel qu'ils soit orienté solutions face aux nombreux imprévus liés aux chantiers (aléas techniques, retards de livraison, conditions météorologiques, etc.) et capables de prendre des initiatives au bon moment pour assurer la continuité des travaux et respecter les délais. En pratique, les responsables de chantier privilégient souvent des profils présentant ces qualités humaines, quitte à ce que l'entreprise assure la formation technique lors l'engagement.

Cette formation technique doit intégrer l'initiation aux outils numériques. En effet, **l'impact de la numérisation** dans le secteur de la construction est visible. À l'inverse, celui de l'intelligence artificielle reste encore limité, notamment pour les ouvriers sur le terrain. Les évolutions actuelles concernent essentiellement l'organisation des entreprises, des améliorations techniques spécifiques, ou encore les phases initiales de la construction (conception et planification des chantiers).





Par ailleurs, la construction fait désormais appel à des métiers qui n'étaient pas typiques du secteur, comme pilote de drones. Enfin, certaines **innovations** ont été particulièrement mises en évidence, telles que les exosquelettes. Cependant, si ces avancées offrent de réelles perspectives d'attractivité, en particulier auprès des jeunes, les formations adaptées à ces nouvelles technologies restent rares.

La pénurie de main-d'œuvre est renforcée par **l'image fortement masculine** de la construction, qui freine l'accès des femmes aux métiers de la construction. En écartant ainsi une partie importante de la main-d'œuvre potentielle, les capacités de renouvellement et de diversification du secteur s'en trouvent limitées. Conscientes de cette problématique, les associations sectorielles lancent régulièrement des initiatives afin d'attirer davantage de femmes (Secteur de la construction, 2025). Par ailleurs, les représentants et représentantes du secteur soulignent le recours fréquent à des personnes sous statut d'indépendant ou à des intérimaires pour remplacer le personnel malade.

Enfin, à Bruxelles, la situation est aggravée par l'absence de gouvernement régional et les interrogations autour de **l'avenir du programme Renolution**, qui soutient la rénovation énergétique des bâtiments. Dans ce climat d'incertitude, l'organisation sectorielle Embuild (consultation avec Embuild, 2025) et le pilier sectoriel du PFE Constructicity (consultation avec Constructicity, 2025) insistent sur la nécessité de maintenir un système d'incitants à la rénovation urbaine et à la création d'emplois. Or, le flou actuel sur l'avenir du programme compromet l'atteinte des objectifs de neutralité carbone à l'horizon 2050, mais aussi le volume de chantiers à venir et, par conséquent, les perspectives d'emploi dans la construction.

4.4.1 Conception et études

Chargé – Chargée d'études techniques du bâtiment **Structurel**

Contrôleur – Contrôleuse technique de la construction **Structurel**

Métreur – Métreuse

Détection : Statistiques (sauf métreur),
via les experts (seulement métreur)

Cause quantitative :

✓ Pénurie

Attractivité

- Ces métiers ont en commun de nécessiter un bachelier, voire un master (ingénieur). Toutefois, le nombre de personnes diplômées des hautes écoles reste insuffisant pour répondre à la demande du marché. Les entreprises recrutent directement à la sortie de ces filières, qui offrent dès lors d'excellentes perspectives d'emploi.
- La fonction de métreur - métreuse est principalement exercée en tant que telle dans les grandes entreprises. Dans les structures plus petites, ces tâches sont généralement intégrées à une autre fonction et elles sont alors prises en charge par une personne qui les assume en complément de son métier principal.

Points d'attention

La réserve de main-d'œuvre pour ces trois métiers n'est pas suffisante pour couvrir les offres d'emploi reçues par Actiris. Par ailleurs, elle est constituée, en grande partie de personnes ayant obtenu un diplôme à l'étranger, mais non reconnu en Belgique, ce qui freine leur accès à ces métiers.

4.4.2 Conduite et encadrement de chantiers - travaux

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative			Structurel	Détection
	pénurie	connaissances NL	expérience	Permis de conduire		
Chef de chantier	X	X	X	X	X	Statistique
Conducteur de chantier	X				X	Statistique

Attractivité

La majorité des offres d'emploi reçues chez Actiris exige un bachelier, voire un master (ingénieur) pour chef – cheffe de chantier. Toutefois, le nombre de personnes diplômées des hautes écoles reste insuffisant pour répondre à la demande du marché, ce qui assure d'excellentes perspectives d'emploi aux personnes issues de ces filières.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

Pour exercer la fonction de chef - cheffe de chantier, une expérience préalable est généralement exigée ainsi qu'une connaissance minimale des deux langues nationales. En effet, cette fonction implique des responsabilités, notamment en matière de coordination d'équipes et de gestion opérationnelle sur le terrain. Selon les cas, l'expérience peut compenser l'absence de diplôme du supérieur.

Point d'attention

La réserve de main-d'œuvre pour ces métiers n'est pas suffisante pour couvrir les offres d'emploi reçues par Actiris. Par ailleurs, elle est constituée, en grande partie de personnes ayant obtenu un diplôme à l'étranger, mais non reconnu en Belgique, ce qui freine leur accès à ces métiers.

4.4.3 Entretien technique et travaux d'accès difficile

Responsable de l'entretien des bâtiments et infrastructures

Détection : Statistiques

Cause quantitative :

- ✓ Pénurie

Cause qualitative :

- ✓ Connaissances en néerlandais
- ✓ Expérience
- ✓ Soft skills

Attractivité

- Les fonctions de management connaissent des difficultés de recrutement dans de nombreux secteurs. Le poste de responsable de l'entretien des bâtiments et des infrastructures — également appelé *facilities manager* — n'échappe pas à cette tendance. Les offres d'emploi exigent généralement un diplôme de bachelier à orientation technique, un profil qui fait lui-même l'objet d'une pénurie.
- Ce métier est également signalé comme critique dans la fonction publique régionale.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- Au-delà des connaissances techniques propres à la fonction, le ou la responsable de l'entretien des bâtiments et des infrastructures doit faire preuve de compétences managériales, ainsi que de qualités comportementales, notamment en gestion d'équipe et en communication. Une expérience préalable dans le domaine est également recherchée.
- Pourvoir les postes vacants est d'autant plus difficile lorsqu'il s'agit d'identifier une candidate ou un candidat disposant de connaissances de base dans les deux langues nationales.

4.4.4 Grues et engins de chantier

Conducteur – Conductrice de grue à tour **Structurel**

Conducteur – Conductrice d'engins de chantier **Structurel**

Détection : Statistiques

Cause quantitative :

✓ Pénurie

Attractivité

- Parmi les métiers de la construction, ceux liés à la conduite de grues et d'engins de chantier figurent parmi les plus touchés par la pénurie. Cette situation s'explique en partie par les conditions d'accès à la formation : une expérience préalable sur chantier est requise. En effet, la conduite de ce type d'équipement nécessite d'avoir déjà démontré ses compétences sur le terrain et d'avoir gagné la confiance des collègues et des responsables. En effet, la conduite d'engins ou de grues implique de travailler en coordination avec l'ensemble des intervenants sur chantier.
- Aucune formation n'est organisée à Bruxelles, ce qui limite encore la main-d'œuvre disponible.

Points d'attention

Trois quarts des personnes inscrites chez Actiris pour des fonctions liées à la conduite d'engins de chantier possèdent des qualifications obtenues à l'étranger, mais non reconnues en Belgique. Ce chiffre tombe à 45 % pour les candidats à la conduite de grues. Toutefois, pour ces métiers, la reconnaissance du diplôme n'est pas déterminante : les responsables de chantier privilégient généralement des personnes ayant une expérience probante dans le secteur en Belgique, même dans d'autres fonctions de la construction.

4.4.5 Parachèvement

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative			Conditions emploi/travail		Structurel	Détection
	pénurie	expérience	permis de conduire	aides embauche	type contrat	sécurité		
Couvreur de toits inclinés	X		X	X	X	X	X	Expert
Electricien installateur industriel	X	X	X				X	Statistique
Electricien installateur résidentiel	X	X	X				X	Statistique
Installateur sanitaire		X	X				X	Statistique
Menuisier d'extérieur	X	X	X			X	X	Statistique
Menuisier d'intérieur		X	X				X	Statistique
Monteur d'installations de chauffage central		X	X				X	Statistique
Rénovateur de façades-Réparateur de béton					X	X	X	Expert
Technicien de maintenance en systèmes de chauffage	X	X	X				X	Statistique
Technicien de réseaux de communication	X					X	X	Statistique

Attractivité

- Comme pour les métiers du gros œuvre et des travaux publics, la plupart des métiers du parachèvement sont structurellement en pénurie. Trop peu d'élèves sortent des filières qualifiantes, ce qui ne permet ni de répondre à la demande du marché ni d'assurer le renouvellement d'une main-d'œuvre vieillissante. De plus, les *screenings* réalisés par les partenaires sectoriels auprès des chercheurs et chercheuses d'emploi s'avèrent peu concluants : la validation des compétences suite à ces bilans concerne moins de 10 personnes sur 400.
- La pénurie de main-d'œuvre pour ces métiers s'explique aussi en partie par des stéréotypes tenaces : ils sont encore trop souvent perçus comme physiquement éprouvants et peu attractifs, en particulier par les jeunes. Pourtant, ces métiers se modernisent et mobilisent les nouveaux outils technologiques. De plus, ils offrent un niveau de rémunération plus élevé qu'attendu, tandis que les perspectives d'évolution de carrière sont réelles.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- La possession du permis de conduire constitue un prérequis essentiel. Les horaires de travail sur un chantier impliquent d'y arriver tôt, ce qui est peu compatible avec les transports en commun, d'autant plus que certains chantiers peuvent ne pas être desservis.
- Les métiers liés à l'électricité et au chauffage central sont accessibles sans agréments particuliers, mais en disposer permet aux candidats et candidates de se démarquer.
- Le métier de menuisier – menuisière d'intérieur n'est pas en pénurie. Toutefois, de nombreuses candidatures proviennent d'ébénistes, dont la formation est axée sur la fabrication de meubles, et non sur la réalisation d'escaliers, par exemple. En ce qui concerne la menuiserie d'extérieur, cette fois en pénurie, les compétences recherchées incluent également la pose de portes et de châssis, souvent dans d'autres matériaux que le bois.
- Seules les plus grandes structures disposent généralement des ressources humaines et techniques nécessaires pour encadrer de nouveaux collègues. À l'inverse, les petites entreprises privilégient des profils immédiatement opérationnels, faute de temps et de moyens.

Conditions d'emploi et de travail

- Les conditions climatiques difficiles (froid, pluie, canicule) peuvent détériorer les conditions de travail des métiers exercés à l'extérieur, ce qui constitue un frein au recrutement.
- La perception du danger lié au travail en hauteur, malgré des dispositifs de sécurité renforcés, continue de détourner des métiers de couvreur - couvreuse ou liés à la rénovation de façades.
- La fonction de rénovateur – rénovatrice de façades est reconnue comme éprouvante par les spécialistes du secteur, notamment en raison des projections de poussières de béton.

Point d'attention

- D'après les offres d'emploi, ces métiers sont accessibles aux personnes peu diplômées. Les représentantes et représentants sectoriels soulignent d'ailleurs que la plupart des entreprises, en particulier celles de plus grande taille, sont prêtes à former leurs travailleurs aux compétences techniques. Selon eux, la principale difficulté réside davantage dans les compétences comportementales (soft skills), comme le travail en autonomie, et dans la maîtrise de connaissances de base (niveau CEB), qui constituent des prérequis indispensables à toute formation.
- Sur l'ensemble des métiers du parachèvement, environ un tiers de la réserve de main-d'œuvre est constitué de titulaires d'un diplôme obtenu à l'étranger non reconnu. La validation des compétences pourrait représenter une voie de reconnaissance des qualifications. Toutefois, selon les spécialistes sectoriels, cette solution ne tient pas suffisamment compte de la barrière linguistique, alors même que la compréhension mutuelle sur un chantier est essentielle, notamment pour des raisons de sécurité.

4.4.6 Travaux de voirie et gros oeuvre

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative			Conditions emploi/travail			Structurel	Détection
	pénurie	compétences techniques	expérience	permis de conduire	type contrat	sécurité	charge / difficulté		
Coffreur-ferrailleur	X			X	X		X	X	Statistique
Maçon	X	X	X	X		X	X	X	Statistique
Ouvrier de voirie	X					X	X	X	Statistique

Attractivité

Comme pour les métiers du parachèvement, ceux du gros oeuvre et des travaux publics souffrent avant tout d'une pénurie de personnes sortant des filières scolaires ou de formation. L'image du secteur, souvent associée à des conditions de travail difficiles – qu'elles soient réelles ou simplement perçues – contribue à détourner les jeunes de ces métiers.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- Le métier de maçon - maçonne requiert à la fois de l'expérience et des compétences techniques, qu'elles soient propres à la fonction ou issues de métiers proches. Une certaine polyvalence est en effet attendue dans l'exercice de cette profession.
- La possession du permis de conduire constitue un prérequis essentiel. Les horaires de travail sur un chantier impliquent d'y arriver tôt, ce qui est peu compatible avec les transports en commun, d'autant plus que certains chantiers peuvent ne pas être desservis.

Conditions d'emploi et de travail

- Les conditions climatiques difficiles (froid, pluie, canicule) peuvent détériorer les conditions de travail des métiers exercés à l'extérieur, ce qui constitue un frein au recrutement.
- Ils conservent une réputation de métier à risques, en raison notamment du travail en hauteur ou sur la voie publique. Ils impliquent également de porter régulièrement des charges lourdes. Ces éléments pénalisent l'attractivité de ces métiers et viennent renforcer la pénurie de main-d'œuvre.

Point d'attention

- Environ un tiers de la réserve de main-d'œuvre pour chacun de ces métiers est âgée d'au moins 50 ans. Or, ces fonctions impliquent le port de charges lourdes et des gestes répétitifs, des facteurs de risque pour le développement de troubles musculosquelettiques.
- Ces trois métiers sont accessibles aux personnes peu diplômées, ce qui pourrait représenter une opportunité pour les personnes disposant de qualifications obtenues à l'étranger, moyennant expérience. Ces personnes représentent entre deux tiers et trois quarts de la réserve de main-d'œuvre enregistrée pour ces fonctions.
- Les offres d'emploi dans le coffrage, et dans une moindre mesure en maçonnerie, intègrent régulièrement des clauses sociales. Ces clauses, imposées dans le cadre des marchés publics, visent à offrir une première expérience professionnelle à des personnes éloignées de l'emploi, telles que des jeunes ou des personnes ayant connu une période d'inactivité d'au moins 12 mois. La mesure vise à contribuer à leur formation ou à leur insertion, et dès lors à renforcer leur position sur le marché de l'emploi.



Possibilités de formation et de validation des compétences

Métiers	Bruxelles Formation	Enseignement pour adultes	EFP	VDC	VDAB Brussel	VDAB Rand	EVC
Conception et études							
Chargé d'études techniques du bâtiment	x						
Contrôleur technique de la construction		x					x
Métreur	x	x					
Conduite et encadrement de chantiers - travaux :							
Chef de chantier / Conducteur de chantier	x				x		
Entretien technique et travaux d'accès difficile :							
Responsable de l'entretien des bâtiments et infrastructures	x						
Grues et engins de chantier : Conducteur d'engins de chantier							
				x			
Parachèvement							
Couvreur de toits inclinés	x	x		x		x	
Electricien installateur industriel	x	x		x	x		
Electricien installateur résidentiel / Installateur sanitaire	x	x	x	x	x	x	
Menuisier d'extérieur		x	x	x		x	
Menuisier d'intérieur	x	x	x	x		x	
Monteur d'installations de chauffage central	x	x	x	x	x	x	
Rénovateur de façades-Réparateur de béton	x						
Technicien de maintenance en systèmes de chauffage	x				x		
Technicien de réseaux de communication	x	x					
Travaux de voirie et gros oeuvre							
Coffreur-ferrailleur	x			x	x		
Maçon	x			x	x	x	
Ouvrier de voirie	x			x		x	

4.5 ENSEIGNEMENT ET FORMATION

Les métiers de l'enseignement et de la formation figurent parmi les métiers en pénurie structurelle. Pour l'enseignement obligatoire francophone, [view.brussels](#) s'appuie sur la liste officielle des métiers en pénurie établie par le gouvernement de la Communauté française. Pour l'enseignement néerlandophone, les difficultés de recrutement ont été confirmées lors des consultations, ainsi que par le travail de veille.

La baisse du nombre de naissances à Bruxelles a un impact direct sur les besoins futurs en personnel enseignant (perspective.brussels, non daté). Si certaines écoles ferment déjà des classes maternelles, la pénurie continue de poser problème dans plusieurs disciplines du secondaire ou dans l'enseignement primaire, en raison notamment des départs à la retraite et des abandons en début de carrière liés aux conditions de travail. Par ailleurs, les écoles bruxelloises, qu'elles soient francophones ou néerlandophones, accueillent aussi des élèves issus des deux Brabant, ce qui contribue à maintenir une forte demande en places scolaires.

Enfin, la pénurie ne se limite pas au personnel enseignant : d'autres métiers liés à formation sont également concernés, parfois de longue date, comme celui de formateur - formatrice pour adultes ou celui de moniteur - monitrice d'auto-école.



4.5.1 Enseignement

Métiers	Cause quantitative	Conditions emploi/travail				Structurel	Détection
	pénurie	aide embauche	type contrat	temps partiel	charge /difficulté		
Éducateur dans un établissement scolaire	X	X	X	X			Expert
Enseignant dans l'enseignement secondaire	X		X	X	X	X	Statistique
Enseignant dans l'enseignement maternel ou primaire	X		X	X	X	X	Statistique

Attractivité

Tant dans l'enseignement francophone que néerlandophone, les pénuries sont particulièrement marquées dans certaines disciplines : sciences, mathématiques, ainsi que dans les cours techniques et de pratiques professionnelles. L'enseignement du néerlandais ou en immersion en néerlandais est également concerné côté francophone. Toutefois, les facteurs explicatifs – conditions de travail, modalités d'emploi, contexte – varient selon la Communauté concernée.

Conditions d'emploi et de travail

- Dans **l'enseignement néerlandophone**, la pénurie de personnel enseignant n'est certes pas spécifique à Bruxelles, mais elle s'y ressent de manière plus aiguë qu'en Flandre, car enseigner dans la capitale implique généralement une navette quotidienne. Pour alléger la charge des trajets, plusieurs écoles bruxelloises néerlandophones ont désormais décidé de répartir les activités pédagogiques sur quatre jours.
- Dans **l'enseignement francophone**, les difficultés de recrutement et de fidélisation du personnel enseignant s'expliquent en grande partie par les conditions d'emploi, particulièrement en début de carrière. En effet, avant d'obtenir une nomination définitive, les enseignants et enseignantes doivent enchaîner des contrats de remplacement, fréquemment à temps partiel et répartis sur plusieurs établissements. Cette précarité ou manque de stabilité, combinée à un manque d'encadrement des plus jeunes et à un décalage entre le contenu des stages et la réalité du terrain, entraîne de nombreux départs dès les premières années d'exercice.
- Les écoles francophones rencontrent également des difficultés pour recruter des éducateurs et éducatrices. Les postes sont généralement liés à des aides à l'embauche, combinées à des contrats à durée déterminée et à temps partiel. Cette précarité entraîne une forte rotation du personnel et oblige les établissements à rechercher régulièrement de nouveaux candidats et candidates.

Point d'attention

- Afin de palier les pénuries, les écoles francophones recrutent du personnel ne disposant pas du titre requis. Ces enseignantes ou enseignants sont engagés sous contrat temporaire, rémunérés selon un barème inférieur, et peuvent être amenés à céder leur poste dès qu'une personne disposant du diplôme correspondant au profil exigé se présente.
- En Communauté flamande, il est également possible d'engager du personnel enseignant sans qualification pédagogique initiale. Ces personnes, souvent en reconversion professionnelle, suivent ensuite une formation pédagogique pour acquérir les compétences nécessaires.

Possibilités de formation et de validation des compétences

Pas de formation pour Éducateur, mais bien pour les deux autres métiers de l'enseignement :

- ✓ Bruxelles Formation
- ✓ Enseignement adultes (seulement pour le métier d'Enseignant dans le secondaire)
- ✓ VDAB Brussel
- ✓ VDAB Rand



4.5.2 Formation

Coordinateur – Coordinatrice pédagogique **Structurel**

Formateur – Formatrice pour adultes **Structurel**

Moniteur – Monitrice d'auto-école **Structurel**

Détection : Statistiques (sauf formateur pour adultes),
via les experts (seulement formateur pour adultes)

Cause quantitative :

- ✓ Pénurie

Point d'attention

Le métier de formateur - formatrice pour adultes est souvent exercé en deuxième partie de carrière, voire en fin de parcours professionnel, notamment par des personnes issues de secteurs physiquement exigeants. Les profils pouvant enseigner les langues sont particulièrement recherchés, de même que les profils techniques qui restent cependant encore associés à une image masculine. Or, la réserve de main-d'œuvre est constituée à 63% de femmes, ce qui peut laisser supposer qu'elles ne sont pas issues des domaines techniques les plus recherchés.

Attractivité

- Ces trois fonctions sont confrontées à une pénurie structurelle, alimentée par un déficit d'attractivité, des conditions d'accès parfois exigeantes et des perspectives d'emploi souvent perçues comme peu stables ou peu valorisantes, principalement dans le secteur non marchand.
- La fonction de moniteur - monitrice d'auto-école peine à attirer de nouveaux profils. La principale cause de la pénurie réside dans le faible taux de réussite aux examens nécessaires pour obtenir le brevet, ce qui limite fortement le nombre de personnes qualifiées disponibles sur le marché. Face à ce manque de candidats et de candidates, la seule solution reste souvent de continuer à orienter des personnes en formation.

Possibilités de formation et de validation des compétences

Pas de formation pour Coordinateur pédagogique, mais bien pour les deux autres métiers de la formation :

- ✓ Bruxelles Formation
- ✓ VDC (seulement pour le métier de Formateur pour adultes)



4.6 HORECA : HÔTELLERIE - RESTAURATION - CAFÉ

À l'instar du commerce de détail, l'horeca bruxellois est particulièrement vulnérable aux aléas économiques (prix de l'énergie, inflation, etc.), ce qui se traduit depuis la reprise de l'activité post-covid par des fermetures et des faillites (Fédération Horeca Bruxelles, 2025a). En outre, il doit également faire face à des difficultés de recrutement structurelles. Les conditions de travail exigeantes (horaires contraignants et rythme de travail notamment) et une rémunération jugée insuffisante nuisent à l'attractivité du secteur. Ce désintérêt croissant depuis la crise sanitaire freine davantage le recrutement de nouvelles personnes et compromet la qualité du service. En effet, pour pallier l'absence de personnel qualifié, les directions d'établissement ont davantage recours au travail étudiant (ONSS, 2025), dont la disponibilité et l'expérience ne permettent toutefois pas toujours de garantir le même niveau d'accueil et de service que celui du personnel permanent (consultation avec Horeca Forma Be Pro, 2025 ; Fédération Horeca Bruxelles, 2025b).

Dans une récente analyse exploratoire sur l'impact de l'intelligence artificielle sur le marché de l'emploi, [view.brussels \(2025\)](#) souligne que l'intelligence artificielle n'entraînerait ni révolution drastique ni des pertes massives d'emploi à court terme dans l'horeca. Au contraire, elle met plus en évidence une augmentation possible de la productivité grâce au développement de nouveaux outils, notamment en cuisine (gestion des stocks, maintenance prédictive, ajustement des recettes, ou réduction des déchets). Le métier le plus exposé à des risques d'automatisation partielle est celui de réceptionniste en établissement hôtelier, avec le risque de déshumaniser l'expérience client.



4.6.1 Encadrement et direction

Assistant – Assistante de direction d'hôtel-restaurant

Détection : Statistiques

Cause quantitative :

✓ Pénurie

Conditions emploi/travail :

✓ Niveau rémunération

✓ Horaires de travail

✓ Charge/difficulté

Attractivité

Ce métier correspond principalement à la fonction de shift leader dans la restauration rapide. Il représente souvent une porte d'entrée sur le marché du travail permettant d'acquérir une première expérience professionnelle. Il reste toutefois peu attractif en raison des conditions de travail exigeantes et d'une rémunération jugée faibles au regard des responsabilités.

Conditions d'emploi et de travail

- La charge de travail (rythme de travail, participation aux tâches opérationnelles en plus des tâches d'encadrement, etc.) est lourde et explique le *turnover* important.
- Le niveau de rémunération proposé n'est pas celui d'un assistant ou d'une assistante de direction d'hôtel-restaurant, mais correspond aux salaires de la restauration rapide. Par ailleurs, en raison du régime fiscal avantageux des jobistes, leur rémunération nette peut être proche de celle du shift leader permanent qui assume davantage de responsabilités.
- Les horaires d'ouverture de la restauration rapide impliquent également des prestations en soirée et durant le week-end, ce qui renforce encore le manque d'attrait pour la fonction.

Point d'attention

- Le métier est accessible aux personnes disposant d'un diplôme de secondaire, voire du supérieur. Par ailleurs, l'engagement de jobistes est parfois considéré par certains responsables d'établissements comme une solution pour enrayer la pénurie.
- Seules les grandes enseignes disposent des moyens pour proposer des formations internes à un personnel caractérisé par un fort taux de rotation et un engagement souvent limité dans la durée.

4.6.2 Hôtellerie

Réceptionniste en établissement hôtelier

Structurel

Détection : Statistiques

Causes qualitatives :

- ✓ Connaissances en anglais
- ✓ Expérience
- ✓ Soft skills

Conditions emploi/travail :

- ✓ Niveau de rémunération
- ✓ Horaires de travail
- ✓ Charge/difficulté

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- L'exercice du métier requiert du personnel expérimenté.
- Vu le caractère international de Bruxelles, l'anglais est systématiquement exigé, en plus d'une bonne présentation et de qualités relationnelles.

Conditions d'emploi et de travail

Le métier de réceptionniste en établissement hôtelier est critique uniquement quand il est exercé de nuit. En effet, les tâches sont sensiblement différentes. Pour compenser la diminution d'activités d'accueil durant la nuit, il est courant de demander aux réceptionnistes de préparer le petit déjeuner ou d'effectuer la comptabilité de la journée écoulée. Le travail de nuit comporte également une dimension sécuritaire plus marquée.

Point d'attention

- Bien que la réserve de main-d'œuvre compte légèrement plus de femmes que d'hommes, des biais de genre peuvent influencer les recrutements. La dimension sécuritaire de la fonction s'exerçant la nuit peut favoriser l'engagement d'hommes, tandis que certaines femmes peuvent renoncer à postuler si la localisation de l'établissement est perçue comme insécurisante.
- Les offres d'emploi reçues par Actiris pour réceptionniste en établissement hôtelier ne mentionnent généralement pas d'exigence de diplôme. Cette fonction peut constituer une opportunité pour les personnes inscrites sur ce code et qui disposent de qualifications obtenues à l'étranger (43% de la réserve de main-d'œuvre), à condition d'avoir une connaissance suffisante de l'anglais.

4.6.3 Restauration - Production et gestion culinaire

Chef – Cheffe de cuisine **Structurel**

Cuisinier – Cuisinière **Structurel**

Détection : Statistiques

Cause quantitative :

- ✓ Pénurie

Cause qualitative :

- ✓ Expérience

Conditions emploi/travail :

- ✓ Type de contrat
- ✓ Horaires de travail
- ✓ Charge/difficulté

Attractivité

Malgré la passion et les valeurs fortes qui animent les professionnels et professionnelles de la cuisine, l'évolution du métier vers des tâches plus administratives et une pression accrue sur les coûts en freine l'attractivité. Cette tendance influence également les vocations des jeunes et leur orientation vers les filières qualifiantes.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

Comme pour de nombreux métiers en pénurie, l'expérience constitue un critère essentiel du recrutement, car elle permet d'engager des personnes immédiatement opérationnelles.

Conditions d'emploi et de travail

- Dans l'horeca, le travail en cuisine implique des horaires contraignants : soirées, week-ends et généralement des horaires « coupés », c'est-à-dire avec une longue coupure entre le service du midi et celui du soir.
- Le rythme de travail est exigeant, tandis que le contenu du métier tend à évoluer vers plus de gestion, à la fois des coûts, des stocks et du personnel, au détriment de la dimension créative. Le CDR Horeca Forma Be Pro formule l'hypothèse que certaines personnes puissent, dans ces circonstances, préférer se mettre à leur compte pour au moins retrouver davantage de liberté (consultation avec Horeca Forma Be Pro, 2025).

Point d'attention

Les offres d'emploi reçues par Actiris pour les métiers de la cuisine ne mentionnent généralement pas d'exigence de diplôme. Cette fonction peut constituer une opportunité pour les personnes inscrites sur ce code et qui disposent de qualifications obtenues à l'étranger (environ 60% de la réserve de main-d'œuvre), à condition qu'elles aient une expérience suffisante. Bruxelles étant une ville cosmopolite, ces profils peuvent également valoriser leur savoir-faire acquis dans des cuisines internationales (asiatiques, méditerranéennes, etc.), et apporter une valeur ajoutée aux établissements.

4.6.4 Restauration – Service en salle

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative			Conditions emploi/travail			Structurel	Détection
	pénurie	connaissances EN	expérience	soft skills	type contrat	horaires de travail	charge /difficulté		
Maître d'hôtel	X	X	X	X		X	X	X	Statistique
Serveur dans un restaurant		X	X	X	X	X	X	X	Expert
Serveur dans une brasserie		X	X	X	X	X	X	X	Expert

Attractivité

- Souvent perçus comme exigeants et peu valorisés, les métiers de la salle peinent à attirer, malgré leur rôle clé dans la relation avec la clientèle.
- La forte présence de jobistes renforce l'idée que ces métiers sont accessibles sans réelle qualification, ce qui nuit à leur image ou à la valorisation de celle-ci. Cette perception peut influencer les choix d'orientation des jeunes, qui se détournent des filières qualifiantes.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- Comme dans de nombreux métiers en pénurie, l'expérience constitue un critère essentiel du recrutement de personnel permanent, car elle permet d'engager du personnel immédiatement opérationnel.
- Le service en salle requiert des compétences relationnelles, telles que la courtoisie, la capacité à anticiper les besoins de la clientèle et une bonne présentation.
- Compte tenu de la clientèle internationale, une maîtrise minimale de l'anglais est indispensable pour le personnel de salle. La connaissance du néerlandais est moins souvent exigée.

Conditions d'emploi et de travail

- Le travail de serveur - serveuse implique des horaires contraignants : soirées, week-ends, et souvent des horaires « coupés » (coupure entre le service du midi et celui du soir).
- Le rythme de travail est exigeant. Vu la situation du secteur, les coûts sont réduits autant que possible, ce qui entraîne une flexibilité accrue que seuls les jobistes ou des flexi-jobs peuvent assumer.
- Le métier de maître - maîtresse d'hôtel implique la gestion d'équipe, avec une charge accrue liée à la formation et à l'accompagnement de collaboratrices et collaborateurs souvent moins expérimentés qu'auparavant. Cette responsabilité supplémentaire rend le travail plus difficile, sans que la rémunération ne reflète toujours les compétences mobilisées.
- En raison du régime fiscal avantageux des jobistes, leur rémunération nette peut être proche, voire supérieure, à celle du personnel permanent, ce qui réduit l'attractivité des métiers de la salle pour les travailleuses et travailleurs qualifiés.

Point d'attention

Les offres d'emploi reçues par Actiris pour les métiers de la salle ne mentionnent généralement pas d'exigence de diplôme. Elles peuvent donc constituer une opportunité pour les personnes inscrites sur ce code sans qualifications reconnues en Belgique, à condition qu'elles connaissent l'anglais et disposent d'une expérience préalable suffisante.



Possibilités de formation et de validation des compétences

Métiers	Bruxelles Formation	Enseignement pour adultes	EFP	VDC	VDAB Brussel	VDAB Rand	EVC
Hôtellerie :							
Réceptionniste en établissement hôtelier	x	x	x	x			
Restauration - Production et gestion culinaire							
Chef de cuisine	x	x	x		x		
Cuisinier	x	x	x	x	x	x	x
Maître d'hôtel	x	x					
Serveur dans un restaurant	x	x	x	x			x
Serveur dans une brasserie	x	x		x			x

4.7 INFORMATIQUE ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

Le marché de l'emploi dans le secteur numérique à Bruxelles traverse une période de mutation. Selon Agoria (2025) et les piliers emploi et sectoriel de Digitalcity (consultation avec le pilier sectoriel de digitalcity, 2025), une baisse des recrutements est observée, notamment en raison du départ de nombreuses start-ups bruxelloises une fois qu'elles atteignent une phase de croissance avancée.

Cette baisse pourrait également s'expliquer par d'autres facteurs, tels que l'assimilation progressive des effets de la crise sanitaire sur la numérisation des entreprises ou l'impact croissant de l'intelligence artificielle sur les besoins en main-d'œuvre. En effet, l'essor de l'IA transforme en profondeur les métiers de l'informatique : ceux qui conçoivent l'IA (data scientists, ingénieurs) voient leurs compétences devenir de plus en plus stratégiques, tandis que ceux qui l'utilisent (développeurs, administrateurs systèmes) doivent adapter leurs pratiques pour intégrer ces outils dans leurs processus quotidiens. Cette évolution redéfinit les compétences attendues dans l'ensemble des métiers du numérique, tout en contribuant à une reconfiguration des besoins en recrutement.





À l'échelle internationale, notamment aux États-Unis, un ralentissement du recrutement dans le développement logiciel est déjà perceptible (Zhu, 2025). Cette tendance pourrait progressivement s'étendre à l'Europe. Bien que le secteur de l'IT continue de faire face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, celle-ci pourrait s'atténuer pour certains métiers plus techniques, notamment ceux du codage. En revanche, la demande devrait rester forte dans d'autres secteurs pour des profils transversaux dont les pratiques s'articulent de manière complémentaire avec l'intelligence artificielle et permettent son intégration pertinente dans des contextes variés.

Dans ce contexte de tension sur le marché du travail, les exigences élevées des entreprises, en termes de compétences, d'expérience ou de diplômes, ainsi que des processus de recrutement souvent rigides, compliquent l'accès aux métiers du numérique. Cette situation est particulièrement défavorable aux personnes en reconversion professionnelle ou éloignées de l'emploi, qui peinent à répondre aux critères classiques malgré un fort potentiel. Pour contourner ces obstacles, de nouvelles pratiques de recrutement émergent. Les hackathons, challenges technologiques et autres formats immersifs deviennent des leviers alternatifs pour identifier des talents. Ces événements permettent aux entreprises de repérer des profils prometteurs en dehors des canaux traditionnels (CV, entretiens classiques), tout en offrant aux chercheurs et chercheuses d'emploi une opportunité concrète bien que courte de démontrer leurs compétences, de se familiariser avec les réalités du secteur et de créer des connexions professionnelles (digitalcity, 2025).

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative					Structurel	Détection
	pénurie	connaissances NL	connaissances EN	compétences techniques	expérience	soft skills		
Administrateur de base de données NEW!	X	X		X	X			Expert
Analyste-développeur TIC	X	X	X	X	X		X	Expert
Business Analyst TIC	X	X	X	X	X	X	X	Statistique
Expert en intégration et implémentation TIC NEW!	X	X	X	X	X			Statistique
Gestionnaire de réseau NEW!		X		X		X		Expert
Gestionnaire d'exploitation informatique NEW!	X		X	X				Expert
Responsable de département informatique	X	X	X		X	X		Statistique
Technicien PC et matériel de bureau NEW!		X	X			X		Expert

Attractivité

- L'image stéréotypée des métiers de l'IT, encore trop souvent associée à un univers d'hommes, tend à décourager les femmes de s'y orienter. De même, la représentation fréquente du professionnel de l'IT comme un homme passionné de technologie, voire « geek », peut fonctionner comme repoussoir pour les jeunes qui ne s'identifient pas à ce modèle.
- Le manque d'attractivité s'explique également par une méconnaissance du grand public quant à la diversité des métiers informatiques et des opportunités d'emploi.
- Tous ces métiers sont également en pénurie dans le secteur public, dont les barèmes salariaux, nettement inférieurs à ceux du secteur privé, constituent un frein supplémentaire.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- Comme dans de nombreux métiers en pénurie, l'expérience constitue un critère essentiel du recrutement, car elle permet d'engager des personnes immédiatement opérationnelles, au détriment des profils juniors.
- Les entreprises à la recherche de profils IT privilégient des personnes polyvalentes, capables de s'adapter à différents contextes, plutôt que des spécialistes très pointus sortant directement des études.
- Certaines compétences techniques constituent de véritables prérequis. Un défaut de maîtrise de Python constitue un obstacle aux recrutements, en particulier pour les métiers du développement et du travail sur les données. Les compétences en cybersécurité sont recherchées de manière transversale pour tous les métiers, et pas seulement pour un métier spécialisé dans ce domaine.
- La maîtrise du néerlandais et de l'anglais est indispensable, dans des proportions toutefois variables selon les fonctions.
- Des soft skills de communication et de collaboration sont recherchées pour assurer la transmission claire du message auprès des collègues et de la clientèle.

Point d'attention

Le pilier sectoriel de Digitalcity considère les profils « atypiques » comme un enjeu important pour répondre à la pénurie (consultation avec le pilier sectoriel de digitalcity, 2025). Son rôle est, notamment, de sensibiliser les entreprises à l'intérêt d'intégrer des personnes avec des parcours scolaires ou professionnels variés. Cela pourrait constituer une voie d'accès à l'emploi pour les personnes inscrites chez Actiris qui disposent de diplômes, souvent du supérieur, obtenus à l'étranger, mais non reconnus en Belgique. Selon les métiers, ces personnes correspondent à 20 à 40% de la réserve de main-d'œuvre.



Possibilités de formation et de validation des compétences

Métiers	Bruxelles Formation	Enseignement pour adultes	EFP	VDC	VDAB Brussel	VDAB Rand	EVC
Administrateur de base de données	x						
Analyste-développeur TIC	x	x			x	x	
Business Analyst TIC	x				x		
Expert en intégration et implémentation TIC	x						
Gestionnaire de réseau	x		x		x	x	
Gestionnaire d'exploitation informatique	x				x	x	
Responsable de département informatique	x						
Technicien PC et matériel de bureau	x	x		x	x	x	

4.8 MÉTIERS ADMINISTRATIFS

Les métiers administratifs sont transversaux, c'est-à-dire présents dans tous les secteurs. Ceux qui connaissent des difficultés de recrutement sont des métiers de direction ou de soutien à la direction, et certains sont en pénurie structurelle. Malgré les évolutions liées à la numérisation et au développement du télétravail, ces métiers restent essentiels, mais souffrent d'un déficit d'attractivité. La demande demeure forte, en particulier pour des profils polyvalents, expérimentés, autonomes et multilingues. À Bruxelles, ce domaine est d'autant plus stratégique qu'il soutient un tissu dense d'institutions publiques, internationales et de grandes entreprises.

L'intelligence artificielle transforme progressivement ces métiers en automatisant les tâches répétitives et à faible valeur ajoutée, telles que la gestion d'agendas, le tri de candidatures ou la rédaction de documents. En agissant comme un outil d'assistance, l'IA permet aux personnes exerçant des métiers administratifs de se recentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée, comme le conseil, la coordination ou la gestion humaine. Toutefois, cette évolution technologique peut accentuer les inégalités, notamment pour les profils peu familiarisés avec les outils numériques, ce qui rend indispensable un accompagnement ciblé et une montée en compétences.



Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative					Conditions emploi/travail	Structurel	Détection
	pénurie	connaissances NL	connaissances EN	compétences techniques	expérience	soft skills	Charge/difficulté		
Directeur d'établissement médicosocial pénitentiaire NEW!		X		X	X	X	X		Statistique
Manager des ressources humaines	X	X		X	X	X		X	Expert
Assistant de direction	X	X	X		X			X	Expert

Attractivité

Le défaut d'attractivité du métier de manager - manageuse des ressources humaines s'inscrit dans une tendance plus générale de désintérêt pour les fonctions managériales, souvent perçues comme exigeantes, peu valorisées, singulièrement dans le secteur public ou non-marchand, et soumises à une pression accrue dans un contexte de transformation organisationnelle.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- La connaissance du néerlandais dans l'administration publique bruxelloise est généralement requise.
- Pour ces trois postes de direction ou de soutien à direction, l'expérience est un critère de sélection essentiel au regard de leur niveau de responsabilités.
- Les postes de direction requièrent également des compétences métiers spécifiques, ainsi que des compétences comportementales liées à la gestion d'équipe et de projets.

Conditions d'emploi et de travail

Le poste de directeur - directrice d'établissement médicosocial ou pénitentiaire implique une charge de travail importante et des responsabilités particulièrement lourdes, propres à ces environnements exigeants. Ces caractéristiques peuvent dissuader certaines candidatures, d'autant plus que le niveau de rémunération du secteur public ou du non-marchand est souvent perçu comme peu attractif.

Point d'attention

- L'intitulé directeur - directrice d'établissement médicosocial ou pénitentiaire regroupe essentiellement des offres d'emploi pour des fonctions de direction dans le non-marchand bruxellois, dans des segments variés (maisons de repos, accueil des réfugiés, etc.), mais pas pour des établissements pénitentiaires.
- Environ un tiers des personnes inscrites sur ces codes chez Actiris dispose d'un diplôme obtenu à l'étranger dont l'équivalence n'est pas reconnue. Or, la plupart des offres pour ce métier sont issues du secteur public qui exige un titre de l'enseignement supérieur reconnu en Belgique.

Possibilités de formation et de validation des compétences

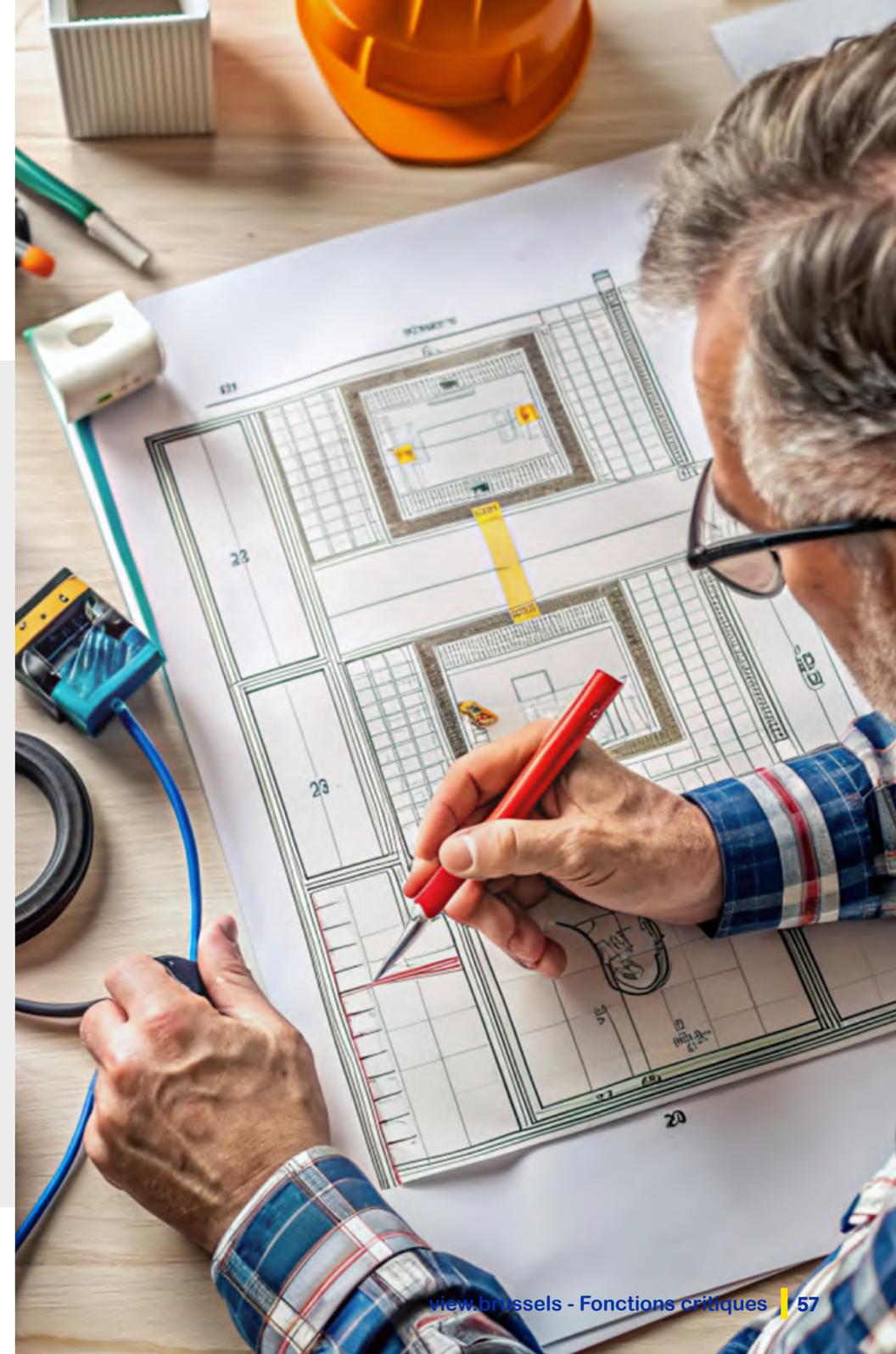
- ✓ Bruxelles Formation
- ✓ EFP (pour les métiers de Directeur d'établissement médicosocial et Manager des ressources humaines)
- ✓ VDAB Brussel (uniquement pour le métier d'Assistant de direction)
- ✓ VDAB Rand (uniquement pour le métier d'Assistant de direction)



4.9 MÉTIERS TECHNIQUES ET DE L'INDUSTRIE

Les métiers techniques et industriels regroupent le plus grand nombre de fonctions critiques aux côtés de la construction et de la santé et de l'action sociale. Bien que les besoins de recrutement dans l'industrie tendent à diminuer, notamment après la fermeture d'Audi Brussels, certains métiers techniques restent très recherchés, comme ceux liés à la maintenance électrique ou électromécanique, ainsi qu'à la qualité et à la conformité des processus. À Bruxelles, ces compétences restent fortement demandées, notamment par de grandes entreprises qui externalisent des services tels que l'entretien des ascenseurs ou la maintenance des immeubles de bureaux, mais aussi dans le secteur du transport.

Les filières scolaires attirent peu les jeunes dans ces métiers, mais de nombreuses formations sont proposées à destination d'un public adulte. Si ces dernières rencontrent un réel succès en début de session et restent attractives en raison de leurs débouchés vers l'emploi, de nombreux abandons surviennent en cours de parcours. Les entreprises privilégient souvent les personnes formées par le PFE Technicity, qu'elles considèrent comme plus immédiatement opérationnelles que celles sortant du secondaire. En effet, les formations du PFE permettent d'acquérir une expérience concrète difficilement accessible dans le cadre scolaire.





Comme dans le secteur de la construction, les métiers techniques restent marqués par des stéréotypes de genre persistants, qui freinent l'accès aux femmes. Les entreprises ont encore tendance à privilégier le recrutement d'hommes, souvent sans contraintes familiales, plus flexibles et disponibles pour des horaires exigeants (par exemple, se rendre sur les chantiers tôt le matin). Dans ces conditions, concilier vie professionnelle et obligations familiales, comme accompagner les enfants à l'école, est difficilement envisageable.

Aujourd'hui, le secteur technique et industriel est en pleine modernisation de son matériel. L'enjeu principal réside actuellement dans la capacité du personnel à comprendre et à utiliser les nouveaux équipements, souvent issus de générations technologiques différentes (consultation avec le pilier sectoriel de Technicity, 2025). Les futurs techniciens et techniciennes devront être formés à comprendre et manipuler les nouveaux outils intégrant de l'intelligence artificielle, tout en s'adaptant aux technologies de l'industrie 4.0, caractérisées par l'automatisation avancée, l'internet des objets, l'analyse de données en temps réel et l'interconnexion des machines et systèmes. Ils devront également se préparer à l'industrie 5.0, qui met l'humain au cœur des processus industriels, intègre des systèmes d'assistance intelligente (par exemple, la maintenance prédictive), valorise la collaboration homme-machine et s'inscrit dans une logique de durabilité et de production personnalisée.

4.9.1 Analyse, qualité, sécurité et environnement

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative				Structurel	Détection
	pénurie	connaissances NL	connaissances EN	expérience	permis de conduire		
Expert en sécurité, hygiène et environnement	X	X	X	X		X	Statistique
Inspecteur de conformité	X	X			X		Statistique
Responsable contrôle qualité en industrie	X	X	X	X		X	Statistique

Attractivité

- Ces professions souffrent d'un manque de visibilité : elles sont peu connues du grand public qui ignore leur contexte et leurs conditions d'exercice.
- Le déficit d'attractivité est par le fait que les filières scientifiques forment en priorité aux métiers de la recherche et du développement plutôt qu'aux autres métiers de l'industrie (consultation avec Essenscia, 2025).

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- La maîtrise des langues, en particulier du néerlandais, représente un enjeu crucial pour ces métiers. En effet, les entreprises qui recrutent interviennent bien au-delà des 19 communes bruxelloises, et il est fréquent que les travailleuses et travailleurs soient amenés à intervenir sur des sites en Flandre.
- L'intitulé expert - experte en sécurité, hygiène et environnement recouvre également la fonction de conseiller ou conseillère en prévention. Ce profil est recherché dans de nombreux secteurs d'activité. Toutefois, des difficultés à recruter ces profils dans le secteur non marchand (Consultation avec Bruxeo, 2025) et dans la fonction publique régionale sont signalées, en raison notamment de la concurrence avec le secteur privé.

Point d'attention

La réserve de main-d'œuvre pour ces trois métiers reste insuffisante pour couvrir les offres d'emploi reçues par Actiris. En outre, un tiers des personnes inscrites sur ces codes chez Actiris dispose d'un diplôme (du supérieur le plus souvent) obtenu à l'étranger dont l'équivalence n'est pas reconnue, ce qui limite leur accès à l'emploi.

4.9.2 Conception, recherche, études et développement

Dessinateur-concepteur – Dessinatrice-conceptrice en électricité et électronique

Structurel

Détection : via les experts

Cause quantitative :

✓ Pénurie

Cause qualitative :

✓ Connaissances en néerlandais

✓ Expérience

✓ Permis de conduire

Attractivité

Ce métier, comme ceux liés à l'analyse, à la qualité, à la sécurité et à l'environnement, souffre d'un manque de visibilité. Il demeure peu connu du grand public, en particulier des jeunes. Plus largement, la pénurie s'explique aussi par la désaffection croissante pour les filières STEM, tant dans l'enseignement secondaire que le supérieur.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- Ce métier s'exerce généralement au sein de bureaux d'études dont la clientèle s'étend au-delà de Bruxelles. Dès lors, une connaissance des deux langues nationales est généralement requise.
- L'expérience est également un critère essentiel, car elle est gage d'opérationnalité immédiate et d'autonomie.

4.9.3 Electromécanique, électricité et électronique

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative				Structurel	Détection
	pénurie	connaissances NL	connaissances EN	expérience	permis de conduire		
Électricien de maintenance	X			X	X	X	Statistique
Mécanicien de maintenance	X			X		X	Statistique
Technicien de maintenance d'ascenseurs	X	X		X	X	X	Statistique
Technicien de maintenance en électronique industrielle NEW!	X	X		X	X		Statistique
Technicien de maintenance en équipements industriels	X			X	X	X	Statistique
Technicien en automatisation industrielle	X		X	X	X	X	Statistique
Technicien en froid et climatisation	X			X	X	X	Statistique

Attractivité

- La majorité de ces métiers en pénurie repose sur une base commune : l'électricité industrielle. Si les profils recrutés répondent aux attentes, les entreprises prennent généralement en charge les formations certifiantes nécessaires. Cependant, le métier d'électricien installateur industriel – électricienne installatrice industrielle est lui-même en pénurie (cfr. supra).
- Au-delà des stéréotypes de genre, il est également nécessaire de déconstruire les préjugés opposant métiers dits intellectuels et métiers techniques. Les formations menant aux professions de l'électrotechnique souffrent encore d'un manque de reconnaissance, alors qu'elles exigent des compétences pointues, mêlant savoir-faire technique, raisonnement et capacité d'abstraction.
- Le manque de visibilité de ces métiers, à l'exception sans doute de la maintenance en électricité, nuit également à leur attractivité. Pourtant, ces métiers offrent de nombreux débouchés et des rémunérations en adéquation avec les compétences requises.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- L'absence de permis de conduire constitue un frein important à l'embauche, notamment pour les métiers nécessitant des déplacements fréquents chez la clientèle. Bien qu'il s'agisse d'une exigence légitime de la part des entreprises, notamment pour le transport de matériel, aucun dispositif incitatif n'est actuellement prévu pour encourager son obtention.
- La connaissance du néerlandais, et dans une moindre mesure de l'anglais, constitue également un atout au recrutement.

4.9.4 Encadrement, méthodes et gestion

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative					Structurel	Détection
	pénurie	connaissances NL	connaissances EN	compétences techniques	expérience	soft skills		
Responsable de maintenance industrielle	X	X		X	X	X	X	Statistique
Responsable des méthodes de production et de l'industrialisation	X	X	X	X	X	X	X	Statistique
Responsable du planning et de la gestion de la production	X	X	X	X	X	X	X	Statistique

Attractivité

La pénurie touche l'ensemble des métiers de l'électromécanique, électricité et électronique, et ce à tous les niveaux de qualification. Certaines fonctions offrent des perspectives d'évolution hiérarchique, ce qui a pour effet de diffuser les tensions tout au long de la chaîne, depuis le personnel technique jusqu'aux postes de responsables.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

Les fonctions de responsables exigent non seulement des compétences métier, mais aussi de l'expérience et des aptitudes en management, notamment pour encadrer et coordonner une équipe.



Possibilités de formation et de validation des compétences

Métiers	Bruxelles Formation	Enseignement pour adultes	EFP	VDC	VDAB Brussel	VDAB Rand	EVC
Analyse, qualité, sécurité et environnement : Responsable contrôle qualité en industrie	x						
Conception, recherche, études et développement : Dessinateur-concepteur en électricité et électronique	x					x	
Electromécanique, électricité et électronique							
Électricien de maintenance	x	x		x	x	x	
Mécanicien de maintenance	x			x	x	x	x
Technicien de maintenance d'ascenseurs	x						
Technicien de maintenance en électronique industrielle	x	x				x	x
Technicien de maintenance en équipements industriels	x	x			x	x	
Technicien en automatisation industrielle	x	x		x	x	x	
Technicien en froid et climatisation	x	x	x	x			
Responsable de maintenance industrielle	x						
Responsable des méthodes de production et de l'industrialisation	x						
Responsable du planning et de la gestion de la production	x					x	

4.10 SANTÉ ET ACTION SOCIALE

La pénurie de main-d'œuvre constitue l'explication principale aux difficultés de recrutement dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Pour la grande majorité des fonctions critiques du domaine, le nombre de candidats ou de candidates disponibles ne suffit pas à pourvoir les postes vacants. De nombreux métiers connaissent une demande soutenue, qui devrait d'ailleurs le rester à l'avenir, notamment en raison du vieillissement de la population. Or, les écoles ne forment pas suffisamment de jeunes pour répondre à la demande. Par ailleurs, bien que ces professions soient porteuses de sens, le secteur souffre d'une image peu valorisante, associée à des conditions de travail exigeantes et à une rémunération jugée peu attractive.

Le contexte politique et budgétaire actuel pèse sur le secteur non marchand, qui reste étroitement dépendant de la santé financière des pouvoirs publics. Depuis plusieurs années, les financements stagnent et des mesures d'économie sont régulièrement imposées. Aujourd'hui, l'incertitude à court terme, combinée à la perspective de nouvelles restrictions budgétaires, dans un contexte de précarisation croissante des bénéficiaires, rend la situation du secteur particulièrement préoccupante (Consultation avec Bruxeo, 2025).





Par ailleurs, pour les organismes organisés de manière bi-communautaire, la recherche de personnel maîtrisant les deux langues nationales revêt une complexité supplémentaire.

Pour les métiers des soins infirmiers et d'assistance aux soins, ainsi que pour les métiers de la médecine, l'intelligence artificielle devrait améliorer la qualité de la prise en charge médicale en soutenant le personnel qualifié. Elle permettrait d'automatiser certaines tâches à répétitives et routinières, notamment administratives, afin de libérer du temps pour les activités relationnelles ou les tâches plus complexes, dont certaines seront elles aussi assistées par l'IA. À court et moyen terme, cette automatisation partielle ne devrait pas entraîner de pertes d'emplois, d'autant plus que ces métiers sont confrontés à une forte demande, appelée à croître dans les prochaines années avec le vieillissement de la population, ainsi qu'à une charge de travail élevée.

La plupart de ces métiers restent marqués par des stéréotypes de genre. Souvent perçus comme des métiers « féminins », les emplois du secteur du care attirent peu les hommes, ce qui réduit considérablement le vivier de main-d'œuvre en excluant de fait une partie importante de la population active. Par ailleurs, ces professions sont fréquemment exercées à temps partiel et/ou sous statut précaire, souvent en raison de contraintes structurelles (financements limités, contrats de remplacement). Ces facteurs contribuent à accentuer les difficultés de recrutement et à entretenir les pénuries dans ces métiers.

4.10.1 Aide à la vie quotidienne

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative		Conditions emploi/travail					Structurel	Détection
	pénurie	compétences techniques	soft skills	aides embauche	type contrat	temps partiel	horaires de travail	charge/difficulté		
Aide familial		X			X	X	X	X	X	Statistique
Puériculteur	X			X	X	X	X	X	X	Statistique
Responsable de garderie	X	X	X				X	X		Statistique

Attractivité

- Les métiers liés à l'aide à la vie quotidienne, et plus particulièrement ceux de l'accueil de la petite enfance, souffrent d'un déficit d'attractivité, principalement en raison d'un manque de reconnaissance sociale et de valorisation salariale.
- Les exigences accrues en matière de diplômes pour l'accueil de la petite enfance (puériculteur – puéricultrice) ont eu pour effet d'exclure une partie de la main-d'œuvre qui, auparavant, pouvait accéder à ce métier.
- Les écoles de puériculture ne forment plus un nombre suffisant de personnes pour répondre à la demande, tandis que les diplômes requis (assistant social, bachelier en psychologie, etc.) pour les fonctions de direction d'une crèche sont également recherchés dans d'autres milieux, éventuellement perçus comme plus attractifs.
- Les offres pour responsable de garderie concernent en réalité des postes de responsable de crèche. La pénurie se fait essentiellement sentir côté néerlandophone. Au niveau du personnel puériculteur, la pénurie touche les deux communautés.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- Un certificat d'immatriculation délivré par les services compétents encadre l'accès à la profession d'aide familiale.
- Les postes de responsable de garderie exige non seulement des compétences métier, mais aussi de l'expérience et des aptitudes en management, notamment pour encadrer et coordonner une équipe

Conditions d'emploi et de travail

- Ces métiers ont en commun une importante charge de travail à la fois physique et mentale.
- Les plages horaires de travail sont larges et impliquent de travailler tôt ou tard en journée, ce qui est plus difficilement compatible avec la vie familiale.
- Les offres pour le métier de puériculteur - puéricultrice comprennent le plus souvent des aides à l'embauche qui, bien que les critères y donnant droit peuvent parfois être assouplis, viennent renforcer les effets de la pénurie.
- Les conditions d'emploi pour puériculteur – puéricultrice et aide familiale sont également perçues comme défavorables : les postes proposés sont majoritairement des contrats à durée déterminée ou de remplacement, et souvent à temps partiel.

Point d'attention

Ces trois métiers sont soumis à une réglementation qui exige l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur, selon les cas. Concernant le métier d'aide familiale, 80 % des personnes inscrites dans la réserve de main-d'œuvre possèdent des qualifications acquises à l'étranger. Toutefois, sans reconnaissance officielle de ces diplômes, l'exercice de cette profession reste impossible.

4.10.2 Aide sociale

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative			Conditions emploi/travail		Structurel	Détection
	pénurie	connaissances NL	expérience	soft skills	type contrat	charge/ difficulté		
Assistant social	X	X	X	X	X	X	X	Statistique
Conseiller en aide sociale	X	X				X	X	Statistique

Attractivité

- Le nombre de personnes sortant des écoles est insuffisant pour répondre à la demande. Les candidats et les candidates disposent ainsi d'un choix important de postes vacants et peuvent orienter leur carrière selon leurs préférences (public cible, localisation ou conditions d'emploi).
- Les CPAS se préparent à une augmentation du nombre de bénéficiaires, en raison de la réforme de l'assurance chômage mise en place par le gouvernement Arizona. Dans un contexte où ces deux métiers souffrent déjà d'un déficit d'attractivité, notamment en raison d'une reconnaissance sociale limitée et d'une faible valorisation salariale, la perspective d'une surcharge de travail risque de dissuader davantage les candidats et les candidates, et aura également un impact sur le personnel en place qui sera amené à suivre plus de bénéficiaires.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

- Le métier d'assistant - assistante sociale est réglementé et requiert le plus souvent une expérience spécifique en fonction du public cible.
- Des compétences comportementales (empathie, écoute, gestion du stress) sont généralement attendus pour les deux métiers.

Conditions d'emploi et de travail

Ces métiers se caractérisent par une charge mentale importante. Ils exigent en effet une grande disponibilité ainsi qu'un bon contrôle émotionnel, dans un contexte où les conditions de travail se détériorent, notamment en raison de la pression liée à la gestion d'un volume croissant de dossiers.

4.10.3 Aide socioculturelle et éducative

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative	Conditions emploi/travail			Structurel	Détection
	pénurie	expérience	type contrat	temps partiel	charge/ difficulté		
Éducateur-accompagnateur	X	X	X	X	X	X	Statistique
Moniteur-animateur dans l'économie sociale	X		X		X	X	Expert

Attractivité

Ces métiers souffrent d'un manque de reconnaissance et d'une rémunération jugée faible au regard de l'investissement personnel et de la pénibilité associée à l'accompagnement de publics en difficulté.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

Les organismes qui recrutent pour la fonction d'éducateur-accompagnateur - éducatrice-accompagnatrice recherchent généralement des profils spécialisés selon les publics-cibles ou des personnes disposant d'une expérience antérieure.

Conditions d'emploi et de travail

- Ces métiers se caractérisent par une charge mentale importante et une grande disponibilité.
- Les conditions d'emploi sont souvent précaires : les postes proposés sont majoritairement des contrats à durée déterminée ou de remplacement, et souvent à temps partiel.

4.10.4 Médecine, dentisterie et pharmacie

Métiers	Cause quantitative	Conditions emploi/travail		Structurel	Détection
	pénurie	horaires de travail	charge/difficulté		
Médecin	X	X	X	X	Expert
Pharmacien	X			X	Statistique

Attractivité

- Le nombre de médecins est contingenté et limité en fonction des numéros INAMI.
- L'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (vivalis.brussels, 2025) a cartographié l'offre en médecine générale dans la région. L'accessibilité aux médecins varie fortement selon les quartiers, avec une pénurie plus marquée dans les communes les plus excentrées. Dans un scénario combinant départ à la retraite des médecins âgés, réduction du temps de travail et consultations plus longues, la quasi-totalité des Bruxelloises et Bruxellois se retrouveraient face à une offre médicale insuffisante. La pénurie se fait encore plus sentir du côté néerlandophone.
- Les difficultés de recrutement se font particulièrement sentir pour les médecins acceptant de travailler comme salariés pour un organisme du non-marchand (mutuelles, centres PMS, etc.).
- Le métier de pharmacien – pharmacienne est principalement en pénurie dans un sous-segment spécifique, celui des pharmacies hospitalières. En effet, les pharmaciens et pharmaciennes privilégient généralement d'exercer, le plus souvent en tant qu'indépendant, en officine.

Conditions d'emploi et de travail

Les conditions de travail, notamment le rythme soutenu et la lourde charge administrative, constituent des facteurs dissuasifs pour les médecins.

Point d'attention

Plus de la moitié des personnes inscrites chez Actiris comme médecin et plus d'un tiers de celles inscrites comme pharmacien – pharmacienne dispose d'un diplôme obtenu à l'étranger. S'agissant de métiers réglementés, cela soulève la question de la reconnaissance des diplômes étrangers.

4.10.5 Professionnels médico-techniques

Métiers	Cause quantitative	Cause qualitative	Conditions emploi/travail			Détection
	pénurie	compétences techniques	type contrat	horaires de travail	charge/ difficulté	
Ambulancier-secouriste	X		X	X	X	Statistique
Assistant médico-technique NEW!		X				Expert

Attractivité

- Bien que le métier d'ambulancier – ambulancière-secouriste soit visible, les voies d'accès restent peu connues. Par ailleurs, la pénurie concerne principalement les petites compagnies privées de transport sanitaire, mais ne touche pas le service régional de pompiers.
- Ces deux métiers restent marqués par des stéréotypes de genre : 92% des personnes inscrites comme assistant-assistante médico-technique sont des femmes, tandis que 75% des ambulanciers-ambulancières-secouristes sont des hommes.

Facteurs qualitatifs : compétences et profils recherchés

Les offres pour le métier d'assistant – assistante médico-technique sont en réalité des offres pour des assistants-assistantes dentaires, ce qui implique des compétences techniques spécifiques.

Conditions d'emploi et de travail

Le métier d'ambulancier – ambulancière-secouriste se caractérise par une charge physique et mentale importante. Il exige aussi une grande disponibilité et notamment de travailler la nuit et les week-ends.

4.10.6 Soins infirmiers et assistance aux soins

Métiers	Cause quantitative	Conditions emploi/travail				Structurel	Détection
	pénurie	type contrat	temps partiel	horaires de travail	charge/ difficulté		
Aide-soignant	X	X	X	X	X	X	Expert
Infirmier	X			X	X	X	Statistique
Infirmier en chef	X			X	X	X	Statistique
Infirmier social	X			X	X	X	Statistique
Infirmier spécialisé au bloc opératoire	X			X	X	X	Expert
Infirmier spécialisé en pédiatrie	X			X	X	X	Statistique

Attractivité

- Les métiers des soins infirmiers et de l'assistance aux soins font face à une pénurie structurelle, avec un nombre insuffisant de candidats ou de candidates pour pourvoir les postes vacants dans un secteur où la demande va rester durablement importante.
- Le manque d'attractivité de la profession infirmière se manifeste désormais dès la formation, avec une baisse notable du nombre d'inscriptions dans les filières d'études correspondantes.

Conditions d'emploi et de travail

Ces métiers se caractérisent par une charge physique et mentale importante. Ils exigent une grande disponibilité et notamment de travailler la nuit et les week-ends.

Point d'attention

45% des personnes inscrites chez Actiris comme infirmier-infirmière ou aide-soignant – aide-soignante a obtenu un diplôme à l'étranger, sans équivalence. Sous réserve de parler une langue nationale, les titulaires de diplômes de soins infirmiers obtenus à l'étranger peuvent parfois plus facilement obtenir une reconnaissance du statut d'aide-soignant – aide-soignante.

4.10.7 Soins paramédicaux

Métiers	Cause quantitative	Conditions emploi/travail	Structurel	Détection
	pénurie	charge/ difficulté		
Ergothérapeute	X	X	X	Statistique
Logopède	X	X	X	Statistique
Kinésithérapeute NEW!		X		Statistique
Technologue de laboratoire médical	X		X	Statistique
Technologue en imagerie médicale	X		X	Statistique

Attractivité

- A l'exception du kinésithérapeute, les métiers paramédicaux font face à une pénurie structurelle. Le nombre de candidats ou de candidates est insuffisant pour répondre à la demande actuelle, qui restera durablement importante.
- Les métiers de technologue de laboratoire médical et de technologue en imagerie médicale restent peu connus du grand public en raison de leur faible visibilité. Les parcours menant à ces professions sont également méconnus, en particulier au moment de l'orientation des jeunes. Les conditions de travail sont pourtant bonnes et les débouchés semblent assurés.

Conditions d'emploi et de travail

- La demande est particulièrement forte pour les profils d'ergothérapeute, de logopède et de kinésithérapeute disposés à compléter leur activité exercée en tant qu'indépendant à titre principal par des heures prestées, sous contrat, au sein d'un organisme du non-marchand, comme des maisons de repos et soins ou des centres de réhabilitation.
- Ces trois métiers se caractérisent par une charge physique, et parfois mentale, importante. Ils exigent, en outre, une grande disponibilité.



Possibilités de formation et de validation des compétences

Métiers	Bruxelles Formation	Enseignement pour adultes	EFP	VDC	VDAB Brussel	VDAB Rand	EVC
Aide à la vie quotidienne							
Aide familial	x	x					
Puériculteur	x	x	x		x	x	x
Responsable de garderie	x						
Aide sociale							
Assistant social					x	x	
Conseiller en aide sociale						x	
Aide socioculturelle et éducative							
Éducateur-accompagnateur		x			x	x	
Moniteur-animateur dans l'économie sociale	x					x	
Professionnels médico-techniques							
Ambulancier-secouriste		x					
Assistant médico-technique		x	x				

Métiers	Bruxelles Formation	Enseignement pour adultes	EFP	VDC	VDAB Brussel	VDAB Rand	EVC
Soins infirmiers et assistance aux soins							
Aide-soignant	x	x			x	x	x
Infirmier	x				x	x	
Infirmier en chef	x				x		
Infirmier social	x				x		
Infirmier spécialisé au bloc opératoire	x				x		
Infirmier spécialisé en pédiatrie	x				x		
Soins paramédicaux							
Ergothérapeute					x		
Technologue de laboratoire médical	x				x		
Technologue en imagerie médicale					x		

4.11 SERVICES À LA PERSONNE, SÉCURITÉ, NETTOYAGE ET RECYCLAGE

Ce domaine regroupe un large éventail de fonctions : certaines sont structurellement en tension, tandis que d'autres apparaissent de manière plus ponctuelle (comme conseiller - conseillère en beauté, concierge). Les métiers concernés sont variés, tout comme les causes des tensions observées. Néanmoins, les conditions de travail et/ou d'emploi apparaissent comme un dénominateur commun, contribuant à leur manque d'attractivité. Ce défaut d'attractivité combiné au fait que ces professions sont souvent accessibles sans diplôme spécifique, offre des perspectives à de nombreuses personnes diplômées à l'étranger. Cela comporte toutefois le risque de les cantonner à des emplois pénibles et peu valorisés.



4.11.1 Coiffure, soins esthétiques et corporels

Coiffeur – Coiffeuse

Structurel

Conseiller – Conseillère en beauté

Détection : Statistiques

Cause qualitative :

- ✓ Compétences techniques
- ✓ Expérience
- ✓ Soft skills

Conditions emploi/travail :

- ✓ Type de contrat
- ✓ Temps partiel
- ✓ Horaires de travail

Conditions d'emploi et de travail

- La fonction de coiffeur - coiffeuse implique de travailler les samedis, tandis que les horaires des conseillers - conseillères en beauté sont bien plus étendus et il n'est pas rare de devoir travailler le dimanche ou en soirée également.
- Les postes proposés sont majoritairement des contrats à durée déterminée ou de remplacement, et souvent à temps partiel.

Point d'attention

- Près de 60% des personnes inscrites sur le code de coiffeur - coiffeuse dispose de qualifications obtenues à l'étranger. Or, selon le secteur, ces formations ne correspondent pas aux besoins du marché belge, d'autant que la connaissance d'une des langues nationales est essentielle pour comprendre les demandes de la clientèle.
- Ces deux métiers restent marqués par des stéréotypes de genre. Ainsi, le conseil en beauté reste l'apanage des femmes, ce qui se reflète sur la composition de la réserve de main-d'œuvre (98% de femmes). La coiffure est un peu plus mixte (36% d'hommes).

Facteurs qualitatifs: compétences et profils recherchés

- Des *soft skills*, comme le sens du contact et l'écoute des besoins de la clientèle, sont essentielles pour exercer ces métiers et fidéliser la clientèle.
- Les coiffeurs - coiffeuses doivent maîtriser les compétences techniques liées au soin et à la coupe des cheveux, mais aussi les inscrire dans une logique rentabilité. Le temps d'exécution semble, à cet égard, particulièrement problématique (Consultation avec Febelhair, 2025).
- Les conseillers - conseillères en beauté doivent de plus disposer de certaines compétences spécifiques, notamment en manucure et pédicure.

4.11.2 Défense, sécurité publique et protection civile

Agent – Agente de la sécurité publique

Structurel

Détection : via les experts

Cause qualitative :

✓ Soft skills

Conditions emploi/travail :

✓ Type de contrat

✓ Horaires de travail

Facteurs qualitatifs: compétences et profils recherchés

Ce métier est accessible aux personnes disposant d'un diplôme de fin de secondaire, mais nécessite la réussite de plusieurs épreuves de sélection, dont le taux d'échec reste élevé.

Conditions d'emploi et de travail

En 2024, la demande a été particulièrement élevée pour des postes de travail en IPPJ (Institution publique de protection de la jeunesse). Ce métier implique de travailler selon des horaires flexibles, y compris la nuit et les week-ends. Les postes proposés sont souvent des contrats à durée déterminée.

Point d'attention

Ce métier reste marqué par des stéréotypes de genre : la réserve de main-d'œuvre est constituée à 85% d'hommes.

4.11.3 Espaces publics, bâtiments et locaux

Conciergerie

Structurel

Détection : Statistiques

Conditions emploi/travail :

- ✓ Temps partiel
- ✓ Horaires de travail
- ✓ Charge/difficulté

Conditions d'emploi et de travail

- Le métier de conciergerie a évolué : le modèle résidentiel, où le conciergerie loge dans l'immeuble dans lequel il travaille, tend à disparaître, ce qui modifie les perspectives professionnelles.
- Le métier de conciergerie implique une grande disponibilité et de travailler selon des horaires flexibles, notamment en fonction des besoins des copropriétaires qui recherchent des conciergeries à temps partiel.
- La polyvalence – entretien, gestion logistique, traitement des réclamations, contact avec les copropriétaires, locataires ou prestataires, etc. – est requise, tandis que la charge physique peut être importante.

Point d'attention

- Les offres sont accessibles aux personnes faiblement diplômées, ce qui pourrait constituer une opportunité pour les personnes disposant de qualifications obtenues à l'étranger. Celles-ci représentent plus de la moitié de la réserve de main-d'œuvre.
- Ce métier reste marqué par des stéréotypes de genre : 80% de la réserve de main-d'œuvre est masculine.

4.11.4 Nettoyage et blanchisserie

Aide ménager – Aide ménagère à domicile

Structurel

Détection : via les experts

Conditions emploi/travail :

- ✓ Type de contrat
- ✓ Temps partiel
- ✓ Niveau de rémunération
- ✓ Charge/difficulté

Point d'attention

- Les offres sont accessibles aux personnes faiblement diplômées, ce qui pourrait constituer une opportunité pour les personnes disposant de qualifications obtenues à l'étranger. Celles-ci représentent plus de la 85% de la réserve de main-d'œuvre.
- Ce métier reste marqué par des stéréotypes de genre : 80% de la réserve de main-d'œuvre est féminine.

Conditions d'emploi et de travail

- La charge physique pour ce métier est importante, ce qui expose à un risque de troubles musculosquelettiques.
- Le travail à temps partiel est fréquent. Selon Form TS, le fonds de formation des titres-services, si en Wallonie le temps partiel peut être une conséquence des temps de trajet entre deux ménages, contrairement à Bruxelles où la mobilité est plus facile (consultation, 2025).
- Ce métier souffre d'un déficit d'attractivité, lié à un manque de reconnaissance sociale et à une rémunération trop faible. Rapportée à des temps partiels fréquents, elle se rapproche fortement du montant des allocations de chômage, ce qui décourage l'entrée ou le maintien dans la profession.

4.11.5 Sécurité privée

Agent – Agente de gardiennage

Structurel

Détection : via les experts

Cause quantitative :

- ✓ Pénurie

Cause qualitative :

- ✓ Soft skills

Conditions emploi/travail :

- ✓ Aides à l'embauche
- ✓ Type de contrat
- ✓ Horaires de travail
- ✓ Charge/difficulté

Attractivité

- À Bruxelles, bien que les agents - agentes de gardiennage soient très visibles, notamment aux abords des institutions européennes, le contenu de leur métier reste peu connu.
- Les voies d'accès à ce métier manquent également de visibilité, ce qui peut constituer un obstacle à l'orientation des jeunes, même si désormais l'enseignement forme aux métiers de la prévention et de la sécurité.
- Le métier est encore marqué par des stéréotypes de genre, rendant parfois compliqué le recrutement de femmes. Elles ne constituent d'ailleurs que 7% de la réserve de main-d'œuvre.
- L'accès au métier est lié à la nationalité et restreint aux personnes ressortissant de l'espace économique européen, ce qui exclut d'emblée les 10% de personnes inscrites sur ce code avec une nationalité tierce.

Facteurs qualitatifs: compétences et profils recherchés

- Ces métiers sont accessibles sans diplôme spécifique, mais ils nécessitent la réussite d'une formation qui donne droit à l'attestation d'agent - agente de gardiennage. Il convient également de satisfaire à une enquête de sécurité du SPF Intérieur à laquelle échouent beaucoup de personnes ayant précédemment obtenu leurs qualifications.
- La possession du permis de conduire ou la connaissance du néerlandais et/ou de l'anglais peuvent constituer des atouts lors du recrutement.

Conditions d'emploi et de travail

- L'activité de gardiennage peut paraître routinière, car elle consiste souvent en des tâches répétitives comme la surveillance ou le contrôle des accès.
- Elle peut, de plus, s'exercer dans des conditions difficiles : horaires de nuit, en soirée ou de week-ends, isolement ou gestion de situations conflictuelles.



Possibilités de formation et de validation des compétences

Métiers	Bruxelles Formation	Enseignement pour adultes	EFP	VDC	VDAB Brussel	VDAB Rand	EVC
Coiffure, soins esthétiques et corporels							
Coiffeur		x	x	x	x		
Conseiller en beauté		x	x				
Défense, sécurité publique et protection civile :							
Agent de la sécurité publique	x					x	
Espaces publics, bâtiments et locaux :							
Concierge							x
Nettoyage et blanchisserie :							
Aide ménager à domicile	x	x		x		x	x
Sécurité privée :							
Agent de gardiennage	x		x		x	x	

4.12 TRANSPORTS ET LOGISTIQUE

Le secteur du transport et de la logistique connaît une forte demande en main-d'œuvre, portée par des dynamiques convergentes telles que l'essor du e-commerce, la complexification des chaînes logistiques et les enjeux de mobilité durable. Toutefois, l'identification précise des besoins à l'échelle régionale reste complexe, en raison de l'interdépendance avec la Flandre où opèrent de nombreuses entreprises du secteur.



4.12.1 Service achats

Acheteur – Acheteuse

Structurel

Détection : Statistiques

Cause quantitative :

- ✓ Pénurie

Cause qualitative :

- ✓ Connaissances en néerlandais
- ✓ Connaissances en anglais
- ✓ Expérience

Conditions emploi/travail :

- ✓ Aides à l'embauche

Attractivité

Le métier d'acheteur - acheteuse souffre d'un déficit de reconnaissance et d'une faible visibilité des parcours de formation et d'accès, ce qui peut limiter son attractivité, notamment auprès des jeunes. Pourtant, il offre des perspectives d'évolution professionnelle, comme l'encadrement d'une équipe.

Facteurs qualitatifs: compétences et profils recherchés

- Une proportion importante des offres (40%) exige un diplôme de l'enseignement supérieur, mais cette fonction peut également être accessible sans un tel diplôme, pour peu que le candidat ou la candidate dispose d'une expérience antérieure.
- L'exercice de ce métier exige une bonne connaissance des deux langues nationales, ainsi que de l'anglais. En effet, il faut négocier en Flandre et en Wallonie ou s'exprimer avec les fournisseurs étrangers.
- Une expérience antérieure est généralement recherchée.
- Des *soft skills* sont également demandés, comme la fibre commerciale, le sens du contact et la capacité de négociation.

4.12.2 Transport routier de personnes et de marchandises

Métiers	Cause quantitative	Conditions emploi/travail				Structurel	Détection
	pénurie	type contrat	temps partiel	horaires de travail	charge/difficulté		
Chauffeur de transport de particuliers NEW!		X		X	X		Statistique
Conducteur d'autobus	X		X	X	X	X	Statistique
Conducteur de camion avec remorque	X			X	X	X	Statistique
Conducteur de poids lourd multibennes	X			X	X	X	Expert

Attractivité

- À l'exception du métier de chauffeur - chauffeuse de transport de particuliers, ces métiers sont en pénurie structurelle. La pénurie porte plus particulièrement sur le permis CE. Les entreprises trouvent plus facilement des titulaires de permis C.
- Bien qu'indispensables au bon fonctionnement des services et de la logistique, ces métiers peinent à séduire, en raison de conditions de travail exigeantes. De plus, l'absence de filière scolaire dédiée, ainsi que les formations, souvent coûteuses, constituent un frein supplémentaire à l'entrée dans la profession.
- Ces métiers restent marqués par des stéréotypes de genre : la réserve de main-d'œuvre est quasiment exclusivement masculine.

Conditions d'emploi et de travail

- La conduite de poids lourds implique des horaires atypiques, déterminés par les impératifs de livraison et les distances à parcourir.
- Le métier de conducteur – conductrice d'autobus s'exerce, le plus souvent, avec des horaires « coupés » afin d'assurer le transport scolaire.
- La fonction de chauffeur - chauffeuse de transport de particuliers correspond le plus souvent à des offres pour des taxis. Le métier s'exerce en permanence, y compris la nuit ou les week-ends.
- L'ensemble de ces métiers requiert une importante résistance au stress (horaires, pression des délais, responsabilité en matière de sécurité, relations avec la clientèle et gestion des imprévus, etc.).

Point d'attention

Le déséquilibre entre l'offre et la demande de profils qualifiés risque de s'accroître avec les départs à la retraite d'une part importante du personnel expérimenté. La réserve de main-d'œuvre compte environ un tiers de personnes de plus de 50 ans.



Possibilités de formation et de validation des compétences

Métiers	Bruxelles Formation	Enseignement pour adultes	EFP	VDC	VDAB Brussel	VDAB Rand	EVC
Service achats : Acheteur	x					x	
Transport routier							
Conducteur d'autobus	x					x	
Conducteur de camion avec remorque	x				x		
Conducteur de poids lourd multibennes	x				x		x

Synthèse

Bien que de nombreux constats se répètent d'année en année, certains phénomènes tendent à s'accroître ou à devenir plus visibles. Il est ainsi possible de mettre en lumière une série non exhaustive d'éléments qui contribuent aux tensions observées et qui sont en lien avec les **trois grandes causes** identifiées des difficultés de recrutement :

Facteurs quantitatifs - Pénurie

- Certains métiers offrent des débouchés professionnels quasi systématiques, assortis de bonnes conditions de travail et, dans certains cas, de réelles perspectives d'évolution de carrière. Pourtant, le nombre de personnes diplômées ou formées notamment aux métiers techniques ou de l'IT reste insuffisant pour répondre à la demande. Cette situation s'explique en partie par des **représentations négatives**. L'enseignement qualifiant, par exemple, souffre encore d'un manque de valorisation, souvent perçu comme une voie de second choix. De même, les formations en informatique pâtissent d'une image « matheuse » ou « geek ». Ces perceptions freinent les vocations, alors même que ces secteurs sont porteurs, innovants et ouverts à une grande diversité de profils.
- Le déficit d'**attractivité** de certains métiers, voire de secteurs entiers, se traduit également par un manque d'intérêt pour les études et formations qui y mènent, ce qui contribue à accentuer les pénuries. C'est notamment le cas dans l'horeca ou la construction.



- Les **stéréotypes de genre** contribuent – consciemment ou non – à restreindre l'accès à certains métiers à la moitié de la population. Cela concerne aussi bien les professions perçues comme masculines (métiers techniques ou de la construction), que celles associées à une image féminine (soins, accueil de la petite enfance ou nettoyage). Ces représentations influencent directement les choix d'orientation, contribuant ainsi à maintenir les déséquilibres. D'autres formes de préjugés peuvent également intervenir et renforcer des dynamiques discriminatoires.

Facteurs qualitatifs

- L'**expérience** est souvent considérée comme un gage d'employabilité immédiate, ce qui explique sa mention fréquente dans les offres reçues par Actiris. Certaines entreprises préfèrent ainsi laisser un poste vacant plutôt que de prendre le risque d'un recrutement jugé inadéquat. Cette exigence se fait particulièrement sentir dans un contexte de pénurie, où les ressources sont limitées. En effet, les entreprises, en particulier les plus petites, disposent rarement du temps ou des moyens nécessaires pour assurer la formation d'un nouveau collaborateur ou d'une nouvelle collaboratrice. Dans certains secteurs, les entreprises redoutent également que la personne qu'elles auraient formée démissionne rapidement, ce qui représenterait un investissement perdu.
- La maîtrise des compétences **comportementales ou soft skills** constitue aujourd'hui un critère incontournable pour accéder à l'emploi. Les discours sectoriels insistent d'ailleurs généralement sur leur importance par rapport aux compétences techniques auxquelles les entreprises peuvent former une fois à l'emploi.
- Pour certains métiers, une part significative de la réserve de main-d'œuvre est constituée de personnes ayant obtenu leur **diplôme à l'étranger**. En l'absence de reconnaissance de ces titres en Belgique, l'accès au marché du travail leur est de facto impossible, sauf si elles se tournent vers des professions ne nécessitant pas de diplôme. L'avis conjoint de Brupartners, de l'IBEFE Bruxelles et du BANSPA met d'ailleurs en lumière les nombreux obstacles rencontrés par les personnes issues de l'immigration dans leurs démarches d'équivalence de diplômes en Région bruxelloise, freinant leur accès à l'emploi ou à la formation. Leurs recommandations portent sur la simplification et l'harmonisation des démarches, mais aussi sur une meilleure prise en compte des compétences acquises, ou encore sur la mise en place de reconnaissances automatiques. Mises en œuvre, ces recommandations devraient faciliter l'accès à l'emploi pour ces personnes tout en contribuant à résoudre certaines difficultés de recrutement (IBEFE et al., 2025).
- Même si cette exigence n'apparaît pas systématiquement dans les offres d'emploi, les représentants sectoriels de Construcity et de Technicity soulignent l'importance de posséder un **permis de conduire** pour exercer certains métiers. Cela concerne les professions impliquant des déplacements fréquents entre différents chantiers ou sites d'intervention, ou encore des horaires de travail atypiques, peu compatibles avec l'offre de transports en commun. Ce constat est d'autant plus préoccupant qu'aucune mesure incitative n'est mise en place pour encourager ou faciliter l'obtention du permis de conduire.
- L'analyse des offres par BF Langues a permis de relever la **difficulté à objectiver des besoins linguistiques des entreprises**. Soit les exigences sont formulées de manière vague, soit les niveaux requis semblent être surévalués. Par ailleurs, la problématique linguistique comporte deux dimensions : la maîtrise d'une langue nationale et la connaissance de la deuxième. En outre, la connaissance de l'anglais devient également un critère important dans une ville internationale comme Bruxelles. Cela peut cependant représenter une opportunité pour les personnes issues de l'immigration maîtrisant déjà l'anglais.

- Depuis la **suppression de la période d'essai dans les contrats à durée indéterminée (CDI)**, une tendance plus générale s'est dessinée : les entreprises privilégient d'abord un contrat à durée déterminée, avant de proposer éventuellement un CDI. Cette pratique permet de vérifier, en conditions réelles, si la personne engagée correspond bien aux exigences du poste. Bien que l'accord du gouvernement fédéral prévoie la réintroduction de la période d'essai, il reste incertain que cette mesure se traduise par une généralisation immédiate du recours aux CDI.
- Certains métiers, en particulier dans services aux personnes (aide ménager, concierge) et de la construction (ouvrier de voirie), se caractérisent par des conditions de travail exigeantes : horaires décalés, efforts physiques importants, exposition aux intempéries ou encore faible reconnaissance sociale. Ces facteurs nuisent fortement à leur attractivité. Pourtant, ces **professions sont souvent accessibles sans exigence de diplôme**, ce qui les rend particulièrement plus accessibles aux personnes diplômées à l'étranger, dont les qualifications ne sont pas reconnues. Si cette accessibilité peut représenter une opportunité d'insertion, elle comporte aussi le risque de cantonner ces personnes à des emplois pénibles, peu valorisés et offrant peu de perspectives d'évolution.
- Le recours aux jobistes ou aux flexi-jobs permet à certaines entreprises de répondre rapidement à des besoins ponctuels, notamment pour des fonctions moins qualifiées. Toutefois, cette **flexibilité** peut engendrer une forme de concurrence entre ces statuts, moins coûteux et plus souples, et le personnel permanent, dont la rémunération peut être inférieure. Cette situation peut influencer la qualité du service ou le niveau d'expertise mobilisé.
- La recherche d'un autre **rythme de travail** continue à influencer le marché de l'emploi, en accentuant certaines tensions et en intensifiant la concurrence entre entreprises pour attirer les profils les plus recherchés.

Bibliographie

Consultations « externes »

- Bruxeo (GT emploi), 28 mars 2025
- COMEOS, 11 avril 2025 (par écrit)
- Pilier sectoriel de Construcity, 24 mars 2025
- Pilier sectoriel de Digitalcity, 27 mars 2025
- Embuild, 10 avril 2025
- Essenscia, 24 avril 2025 (par écrit)
- Febelfin, 21 mars 2025 (par écrit)
- Febelhair, 3 avril 2025
- Federia, 3 avril 2025 (par écrit)
- Form TS, 14 avril 2025
- Horeca Forma Be Pro, 4 avril 2025
- ITAA, 7 avril 2025 (par écrit)
- talent.brussels (participation au Groupe de travail « métiers en pénurie »), 19 mai 2025
- Pilier sectoriel de Technicity, 10 avril 2025
- Pilier sectoriel de Logisticity, 1er avril 2025

Études

- digitalcity (2025), [Réinventer l'accès aux métiers digitaux](#). Rapport de veille, mai 2025.
- view.brussels (2025), [Focus - Intelligence artificielle et marché de l'emploi - Analyse exploratoire des impacts potentiels sur les métiers - Secteurs : santé et action sociale, horeca et services de conseils aux entreprises](#), 22 mai 2025.
- vivalis.brussels (2025), [Soins de médecine générale en Région bruxelloise: disponibilité des soins et accessibilité spatiale au niveau local – 2025](#), 24 mars 2025.

Articles

- Zhu (2025), [Charted: The Decline of U.S. Software Developer Jobs](#), in *Visual Capitalist*, 14/03/2025.

Statistiques

- ONSS (2025), [Statistiques annuelles complémentaires concernant le travail d'étudiant 2024](#).
- perspective.brussels (non daté), [Projections de population scolaire](#).

Sites web

- Agoria (2025), [Un nombre record d'entreprises des TIC quittent Bruxelles, mais le secteur reste un moteur de croissance](#), Communiqué de presse, 19 février 2025.
- Fédération Horeca Bruxelles (2025a), [Faillites dans l'Horeca : opportunités ou danger ?](#), in Actualités, 28 mai 2025.
- Fédération Horeca Bruxelles (2025b), [Le client : cobaye ou roi-soleil ?](#) in Points de vue, 4 juin 2025.
- IBEFE et al. (2025), [Avis conjoint : procédures d'équivalence des diplômes](#).
- IPI (2023), [Le secteur immobilier lance aujourd'hui une campagne de grande envergure en faveur du métier de syndic](#), communiqué de presse, 5 décembre 2023.
- ITAA (2025), [Quel rôle joue l'intelligence artificielle dans la comptabilité ?](#), in blogitaa.be, 6 juin 2025.
- UCM (2025), [600 heures de travail étudiant : pourquoi c'est essentiel pour les PME](#), in UCMVoice, le blog politique des entrepreneurs, 14 janvier 2025.
- Secteur de la construction (2025), [Elles construisent demain](#), in Nous construisons demain, 2025.