

MARCHÉ DE L'EMPLOI

ANALYSE

AOÛT 2011

LE FOREM

Détection des métiers et fonctions critiques en 2010

INTRODUCTION

L'analyse du marché de l'emploi cherche, parmi bien d'autres missions, à objectiver la manière dont les profils des particuliers rencontrent les offres d'emploi des entreprises ainsi que les tensions qui peuvent naître entre ces deux versants. Si beaucoup d'entreprises parviennent sans trop de difficultés à pourvoir leurs postes, pour certains métiers, professions ou fonctions, des difficultés existent. Soit, les entreprises ne trouvent pas de candidat présentant le profil adéquat, soit le délai de recrutement est jugé trop long.

Depuis 1999, le Forem publie une analyse des postes gérés et en déduit une liste des fonctions critiques en Wallonie. Ce rapport présente la liste des 47 fonctions critiques identifiées en 2010 en Wallonie. Il présente également la méthodologie mise en œuvre pour détecter les métiers/fonctions critiques. Enfin, la dernière partie aborde les causes des difficultés de recrutement, métier par métier.

Derrière le vocable unique de « métiers/fonctions critiques », voire de « pénuries », on retrouve un ensemble de réalités différentes. Outre un « degré de criticité » différent par métier pouvant varier d'une réelle pénurie de candidats à un recrutement simplement prolongé, les difficultés de recrutement sont influencées par le volume de la réserve de main-d'œuvre disponible à un moment donné, les conditions d'exercices du métier, la largeur et la profondeur de l'éventail des compétences requises par les employeurs et « portées » par les personnes. Ainsi, les origines des difficultés de recrutement sont multiples et invitent tous les acteurs concernés (services publics, entreprises, travailleurs, agences privées de placement, ...) à nuancer les constatations faites par les uns et par les autres afin d'œuvrer à une plus grande transparence du marché.

Les pénuries - sous ensemble des fonctions critiques - représentent les métiers pour lesquels la réserve de main-d'œuvre en demande d'emploi est insuffisante au regard des besoins du marché. Qui dit pénurie, dit manque quantitatif de candidats.

Parallèlement, des fonctions sont considérées comme critiques lorsque les employeurs ont du mal à trouver des candidats, sans que cela soit forcément lié à un manque de candidats. Dans ce cas, les conditions de travail, les aspects qualitatifs (diplômes requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser) ou un manque de mobilité peuvent également expliquer les difficultés de recrutement. Souvent l'employeur révisé les contours du profil souhaité et peut alors satisfaire le(s) poste(s) vacant(s).

Pour établir cette liste des fonctions critiques, des enquêtes ont été réalisées par les conseillers en recrutement auprès d'employeurs qui ont déposé en 2010 une offre d'emploi au Forem. Cette liste résulte en fait d'une approche en deux étapes à l'instar de ce qui se pratique dans les autres services publics régionaux de l'emploi du pays. Il s'agit dans un premier temps, d'établir une liste de métiers sur base des habituels critères statistiques. Cette liste est, dans un deuxième temps, confrontée à l'avis des conseillers en recrutement de chaque direction régionale du Forem et de l'équipe Job Focus.

L'utilisation d'une méthode semblable entre les services publics régionaux de l'emploi, hormis l'usage de nomenclatures métiers où la granularité des métiers peut être différente, permet ainsi, en faisant les changements nécessaires, une comparaison à l'échelle du pays.

REMARQUES MÉTHODOLOGIQUES

Recueil des données

En 2010, le Forem a géré 100 668 offres concernant 133 978 postes de toute nature¹, d'une offre d'emploi temps plein en contrat à durée indéterminée à une offre de job étudiant. Après exclusion des offres de travail intérimaire pour lesquelles un contact avec l'entreprise utilisatrice n'est pas possible, des offres relatives au Plan Formation Insertion, aux jobs étudiants, aux recrutements des services publics, etc. un suivi approfondi par enquête auprès des employeurs a pu concerner 32 247 offres pour un total de 38 792 postes répondant aux critères. Ainsi ce suivi a concerné six offres d'emploi sur dix qu'il était possible de suivre.

Calcul et détection des fonctions critiques

Le principe de calcul pour établir la liste « statistique » est semblable d'année en année et commun entre les différents services publics de l'emploi du Royaume. Les seuils utilisés sont toutefois différents. Trois critères sont utilisés pour retenir un métier comme « critique » :

- un volume minimum de 20 offres suivies dans l'année ;
- un taux de satisfaction pour les offres du métier concerné qui doit être inférieur au taux observé pour l'ensemble des métiers (87 %) ;
- la durée de satisfaction des postes doit être supérieure à la durée observée pour l'ensemble des métiers (24 jours).

Un changement méthodologique dans le calcul de la durée de satisfaction est intervenu cette année. Jusqu'en 2009, les conseillers en recrutement encodaient un délai de satisfaction sur base des déclarations de l'employeur quant à la satisfaction du poste à pourvoir (« A-t-il trouvé le/les candidats ? » et si oui, « dans quel délai ? »). Cette information n'était donc disponible que lorsque l'employeur était joignable et pouvait fournir un délai de satisfaction au conseiller. Compte tenu de la difficulté pour un employeur de donner le nombre exact de jours qu'il lui a fallu pour recruter, 4 classes de réponse (moins d'un mois, 1 < 2 mois, 2 < 3 mois, > 3 mois) étaient proposées pour l'encodage. C'est sur cette base, en prenant les milieux de classe (respectivement 15, 45, 75 et 105 jours), que la durée moyenne de satisfaction des offres était calculée jusqu'alors. Depuis 2010, le délai de satisfaction correspond au nombre de jours entre la date d'ouverture de l'offre et sa clôture par le conseiller. Cette méthode offre l'avantage de connaître le nombre de jours précis de délai de diffusion et puisqu'elle est automatique et non plus liée aux déclarations de l'employeur, de rendre cette information disponible pour l'ensemble des offres suivies.

Cette liste des fonctions critiques est ensuite confrontée à l'avis de l'ensemble des conseillers en recrutement de chaque direction régionale du Forem. Le but de cette confrontation est double. D'une part, selon la majorité des avis des conseillers en recrutement (calculée selon la taille de la direction régionale), confirmer ou infirmer la criticité du métier établie sur base « statistique ». Sur base de la pratique d'appariement du terrain, certains métiers peuvent ainsi être ajoutés ou retirés. D'autre part, les conseillers rendent compte des origines des difficultés de recrutement identifiées.

Parallèlement à l'élaboration de la liste des fonctions critiques en Wallonie, des variations sous-régionales peuvent exister selon chaque direction régionale.

Par ailleurs, lors de l'enquête de suivi des offres auprès des employeurs, les conseillers en recrutement interrogent directement les employeurs sur la nature des difficultés du recrutement. Après avoir complété les premières questions relatives à la satisfaction de l'offre, et dans la mesure où des difficultés de recrutement sont observées, le conseiller en recrutement demande à l'employeur, dans un abord plus qualitatif, la nature des difficultés rencontrées lors de la sélection d'un candidat.

¹ Il s'agit ici du total des opportunités d'emploi gérées directement par le Forem ou communiquées par ses partenaires, y inclus celles issues de la mobilité interrégionale. A ces postes s'ajoutent 85 132 du VDAB et 3 410 d'Actiris diffusés via le site internet du Forem. Bien que le nombre d'offres gérées par le Forem croisse généralement d'année en année, il est raisonnable de penser que plusieurs entreprises n'utilisent pas le canal de recrutement offert par le Forem.

Différents facteurs peuvent en être déduits :

- liés au manque de candidats,
- liés au manque de qualifications et/ou de compétences,
- liés au manque d'expérience,
- liés à la motivation et/ou l'attitude,
- liés aux conditions d'exercice de la profession,
- liés à la mobilité.

Le conseiller peut également obtenir des éclaircissements quant au profil du candidat engagé (correspond-il au profil initial souhaité ?) et aux raisons éventuelles expliquant un délai anormalement long (délai lié à des circonstances exceptionnelles, à l'organisation du recrutement, à des difficultés liées au profil recherché). Enfin, le conseiller en recrutement demande également à l'employeur s'il a recruté un demandeur d'emploi.

Pour identifier les métiers en pénurie parmi les fonctions critiques, deux indicateurs supplémentaires sont utilisés :

- La proportion d'employeurs interrogés par les conseillers en recrutement qui signalent des difficultés de recrutement liées à un manque quantitatif de candidats. Cette proportion pour un métier en pénurie doit être supérieure à la médiane de l'ensemble des offres suivies ;
- Le ratio demandeurs d'emploi inoccupés au 31 décembre 2010 / le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 doit être inférieur à 1,5. Ce ratio est calculé de deux manières différentes. Une première fois uniquement sur base de la profession principale pour laquelle chaque demandeur d'emploi est positionné². Vu que les demandeurs d'emploi peuvent se positionner sur plusieurs métiers (de par leurs formations et/ou leurs expériences professionnelles), le ratio est également calculé sur base de l'ensemble des positionnements métiers des demandeurs d'emploi. Ceci signifie alors que le total des positionnements métiers est supérieur au nombre de demandeurs d'emploi³.

Pour être considéré « en pénurie », un métier doit donc satisfaire à ces deux conditions supplémentaires⁴ à l'identification d'une fonction critique décrite ci-dessus.

Depuis 2010, l'identification des métiers en pénurie et des fonctions critiques se base également sur les constats tirés dans les groupes d'analyse des métiers Job Focus. C'est ainsi que trois métiers (installateur d'équipements sanitaires et thermiques, informaticien d'étude et polymaintienicien), qui n'apparaissaient pas comme en pénurie selon la méthode décrite ci-dessus, ont été intégrés à la liste des métiers en pénurie. En effet, selon les différents experts (formateurs, représentants sectoriels, analystes du marché de l'emploi et de la formation) participants aux réunions relatives à ces métiers, un réel manque de candidats est réputé sur ces trois métiers/fonctions.

² Si les demandeurs d'emploi peuvent se positionner sur plusieurs professions, ils sont obligés de choisir une et une seule « profession principale ».

³ En moyenne, chaque demandeur d'emploi est positionné sur 2,6 métiers.

⁴ Une distinction est faite pour les métiers qui sont en pénurie sur base du ratio calculé sur les demandeurs d'emploi en profession principale uniquement.

LISTE DES FONCTIONS CRITIQUES

Suite à la simple application des règles statistiques, plus d'une soixantaine de fonctions/métiers ont été retenus comme critiques.

Après avoir synthétisé les avis des conseillers en région, une cinquantaine de fonctions ont été validées comme critiques.

Parmi ces fonctions critiques, 43 l'étaient statistiquement et quatre ont été ajoutées suite à l'avis exprimé par les conseillers en recrutement et l'équipe Job Focus : informaticien d'études, installateur d'équipements sanitaires et thermiques, installateur électricien et couvreur. Ces quatre métiers présentent en effet des indicateurs de criticité proches de la moyenne. Une large majorité de conseillers en recrutement rencontre toujours des difficultés de recrutement et comme les actions Job Focus ont pu l'indiquer, un manque de candidats qualifiés continue d'exister sur ces métiers.

À noter que parmi les fonctions/métiers identifiés statistiquement comme critiques, 14 ont été retirés de la liste finale suite aux recommandations émises par les conseillers. Ces métiers sont :

- agent de gardiennage et d'entretien,
- employé d'étage,
- aide de cuisine,
- fleuriste,
- représentant en véhicules,
- aménageur d'espace intérieur,
- cadre de l'audit et du contrôle comptable et financier,
- cadre technico-administratif des services au public,
- monteur en structures métalliques,
- mécanicien en motocycles, matériels d'entretien et de loisirs,
- conducteur de machines d'impression,
- professionnel de l'entretien artisanal des textiles,
- métallier artisanal,
- responsable logistique.

Concernant les pénuries relatives aux métiers de l'enseignement, il convient de se référer au site de la Communauté française - <http://www.enseignement.be/index.php?page=24944&navi=1022> - cet aspect n'est donc pas couvert dans ce rapport.

Le 1^{er} tableau présente la liste des fonctions critiques et des métiers en pénurie. Parmi les 47 professions de la liste des fonctions critiques, 19 sont considérés en pénurie sur base du ratio demandeurs d'emploi (en tenant compte de l'ensemble des positionnements métiers des personnes) / opportunités d'emploi (métiers en rouge) et 18⁵ si le ratio est calculé uniquement sur les positionnements en profession principale (métiers en orange foncé). Huit métiers (en orange clair) sont critiques statistiquement et ont été confirmés par les conseillers en recrutement et/ou l'équipe Job Focus. Bien que non critiques « statistiquement », les deux derniers métiers (en jaune) ont été ajoutés suite aux constats de difficultés de recrutement émis par les conseillers et les analyses Job Focus.

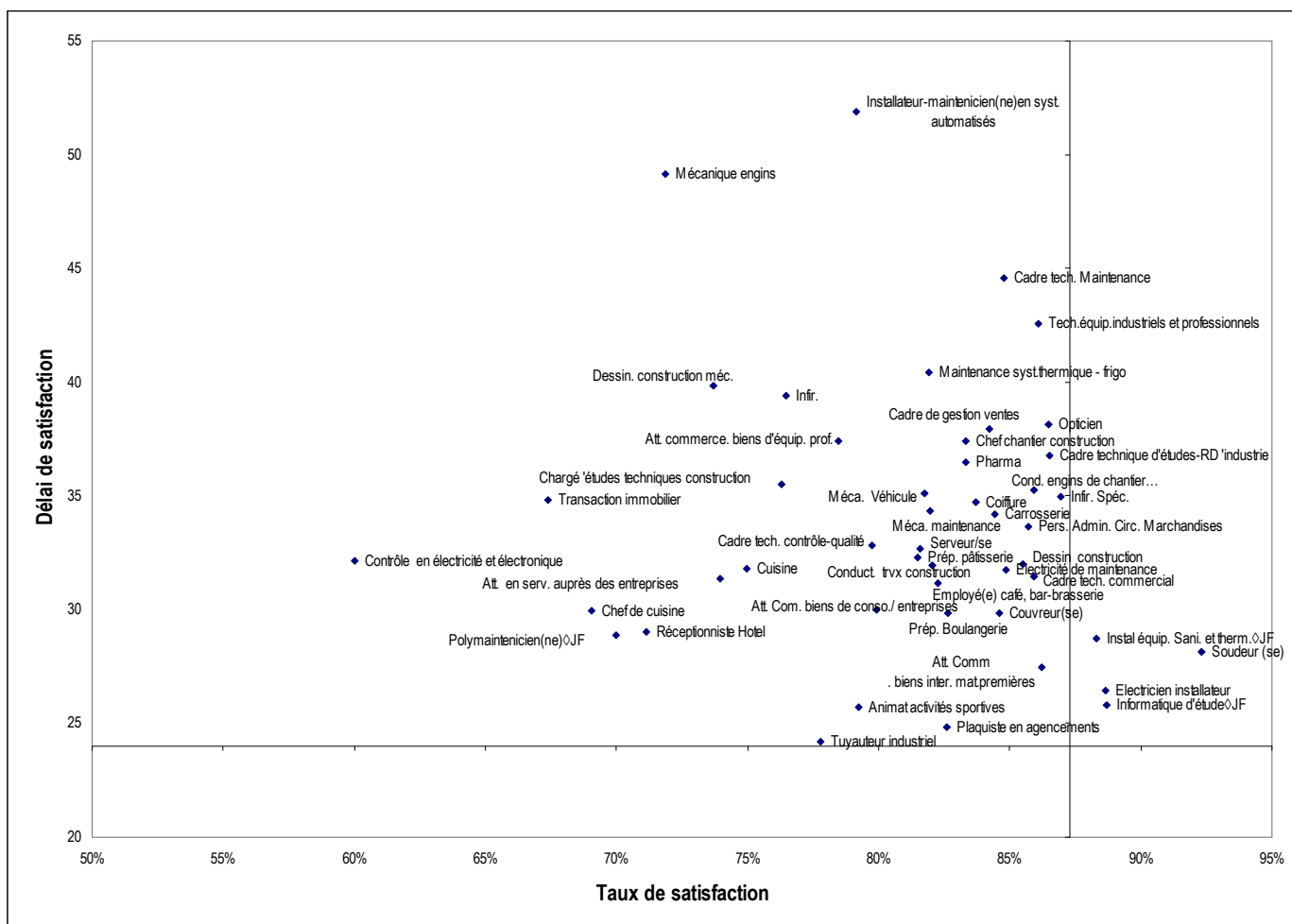
Le graphique suivant positionne chaque métier ou fonction critique selon son degré de criticité. Les métiers de mécanicien d'engins de chantier, infirmier, dessinateur de la construction mécanique, attaché commercial en biens d'équipements professionnels, ... présentent un taux de satisfaction des offres parfois bien inférieur et une durée de satisfaction supérieure à d'autres fonctions critiques.

⁵ Les métiers identifiés à l'aide du logo ◇JF sont ceux ajoutés sur base des constats tirés dans le cadre de l'opération Job Focus.

Liste des métiers en pénurie et des fonctions critiques

Code ROMÉ 5	Libellés fonctions	Taux de satisfaction	Délai de satisfaction	Opportunités d'emploi 2010	ratio_DEI princ./opportunités	ratio_DEI tous métiers/opportunités	Fonction critique 2009
14311	Attaché commercial biens d'équipements professionnels	78,5%	37,4	1357	0,4	0,9	1
14312	Attaché commercial biens intermédiaires et matières premières	86,2%	27,4	387	0,2	1,1	1
24121	Infirmier généraliste	76,5%	39,4	2255	0,1	0,1	1
24122	Infirmier de service spécialisé	86,9%	35,0	358	0,3	0,5	1
24322	Opticien	86,5%	38,2	116	0,5	0,8	1
31221	Pharmacien	83,3%	36,5	113	0,4	0,5	0
43331	Personnel administratif de la circulation des marchandises	85,7%	33,7	278	0,3	0,9	0
44134	Tuyauteur industriel	77,8%	24,2	255	0,4	1,2	1
44221	Contrôle en électricité et électronique	60,0%	32,1	125	0,3	0,8	0
44311	Mécanique de maintenance	81,9%	34,3	1304	0,5	1,2	1
44316	Mécanique engins	71,9%	49,2	346	0,4	1,1	1
44331	Electricité de maintenance	84,8%	31,7	1466	0,6	1,3	1
52332	Maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques	81,9%	40,4	434	0,5	1,1	1
53212	Cadre technique contrôle-qualité	79,7%	32,8	309	0,5	1,3	1
53311	Cadre technique commercial	85,9%	31,4	304	0,5	1,2	0
53321	Cadre technique maintenance	84,8%	44,6	275	0,3	0,9	0
61223	Chargé d'études techniques construction	76,3%	35,5	680	0,3	0,6	1
61231	Chef chantier construction	83,3%	37,4	665	0,5	1,1	1
61232	Conducteur de travaux de construction	82,1%	32,0	421	0,5	0,9	1
13122	Réceptionniste en établissement hôtelier	71,2%	29,0	277	1,0	4,4	0
14313	Attaché commercial en biens de consommation entreprises	79,9%	30,0	1065	1,0	2,3	1
32321	Informaticien d'étude ◇JF	88,7%	25,8	1507	0,6	1,5	1
33115	Cadre de gestion ventes	84,2%	37,9	188	0,6	2,1	0
33232	Transacteur en immobilier	67,4%	34,8	127	1,1	2,5	0
42123	Couvreur	84,6%	29,8	720	1,1	3,1	1
42212	Installateur d'équipements sanitaires et thermiques ◇JF	88,3%	28,7	1088	1,1	2,1	1
42222	Plaquiste en agencements	82,6%	24,8	227	1,3	3,3	0
43211	Conducteur d'engins de chantier	85,9%	35,2	440	1,3	4,6	0
44321	Mécanique véhicules particuliers et industriels	81,8%	35,1	1802	1,4	2,6	0
44323	Carrossier	84,4%	34,2	775	1,5	3,3	0
44341	Polymaintenicien ◇JF	70,0%	28,9	371	0,2	0,4	1
47111	Préparateur en produits de boulangerie-vienniserie	82,6%	29,8	384	1,2	2,3	0
52122	Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux	73,7%	39,9	154	0,8	1,7	0
52311	Technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels	86,1%	42,6	417	0,7	1,6	0
52312	Installateur-maintenicien en systèmes automatisés	79,2%	51,9	162	0,8	2,0	0
53122	Cadre technique d'études R&D de l'industrie	86,5%	36,8	271	1,0	1,7	0
61221	Dessinateur construction	85,5%	32,0	292	1,0	2,6	0
11132	Coiffeur	83,7%	34,7	523	3,8	5,3	1
13212	Cuisinier	75,0%	31,8	1278	1,6	3,3	1
13222	Serveur	81,6%	32,7	1722	1,6	5,3	0
13231	Chef de cuisine	69,0%	29,9	166	0,9	1,9	1
13311	Employé café, bar-brasserie	82,3%	31,2	353	2,6	9,4	0
14314	Attaché commercial en services auprès des entreprises	74,0%	31,4	1253	0,4	1,2	1
23133	Animateur spécialiste d'activités sportives	79,2%	25,7	391	1,3	4,9	1
47112	Préparateur en produits de pâtisserie-confiserie	81,5%	32,3	145	1,6	5,5	1
42211	Electricien du bâtiment	88,7%	26,5	1482	1,1	2,9	1
44132	Soudeur	92,3%	28,2	901	2,3	6,7	1

Source et calculs : Le Forem



Source et calculs : Le Forem

Bien que toutes ces fonctions soient considérées comme critiques, les métiers situés dans le cadran supérieur gauche apparaissent comme plus critiques que ceux positionnés dans le cadran inférieur droit du graphique.

COMPARAISON DES FONCTIONS CRITIQUES DEPUIS 2006

La comparaison historique des fonctions critiques indique une certaine continuité dans le temps. Ainsi, dix métiers sont considérés comme critiques chaque année depuis 2006 :

- attaché commercial en biens d'équipement professionnels,
- infirmier généraliste,
- infirmier en soins spécialisés,
- couvreur,
- installateur d'équipements sanitaires et thermiques,
- soudeur,
- tuyauteur industriel,
- mécanicien de maintenance,
- maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques,
- chargé d'études techniques de la construction.

Si 20 métiers considérés comme critiques cette année ne l'étaient pas en 2009, seuls trois métiers font leur apparition pour la 1^{ère} fois depuis 2006 :

- contrôleur en électricité et électronique,
- réceptionniste d'hôtel
- conducteurs d'engins de chantier, du génie civil et de l'exploitation des carrières.

A l'opposé, 14 fonctions considérées comme critiques en 2009 ne le sont plus en 2010 :

- formateur,
- masseur / kinésithérapeute,
- médecin,
- informaticien d'exploitation,
- responsable des ventes,
- ouvrier de la maçonnerie,
- poseur de fermetures menuisées,
- opérateur-régleur sur machines-outils,
- préparateur en produits carnés,
- agent d'encadrement de maintenance,
- cadre technique sécurité et hygiène.

SYNTHÈSE DES RÉPONSES DES EMPLOYEURS INTERROGÉS LORS DE L'ENQUÊTE DE SUIVI DES OFFRES

À côté des réponses fournies aux questions relatives à la satisfaction de l'offre et aux raisons expliquant les éventuelles difficultés rencontrées, plusieurs autres questions ont été posées aux employeurs.

Les employeurs pouvaient ainsi donner les raisons expliquant le délai de recrutement.

Parmi l'ensemble des offres suivies, dans près d'un cas sur vingt (5 %), le délai est lié au profil recherché ; dans 5 % des cas également, le délai est lié à l'organisation du recrutement ; dans 1 % des cas, le délai est lié à des circonstances particulières⁶.

En ne considérant que les offres pour lesquelles l'employeur signale un délai de recrutement trop long, ces proportions grimpent : deux tiers des employeurs déclarent un délai trop long dû au profil recherché et 18 % suite à l'organisation du recrutement.

Les réponses à la question de la correspondance du candidat au profil initial apprennent que dans 92 % des cas, le profil retenu correspond au profil initial.

Enfin, 82 % des personnes recrutées apparaissent être des demandeurs d'emploi.

⁶ Logiquement, les employeurs, dont les offres ont été satisfaites dans un délai raisonnable, n'expriment pas de raison pour expliquer un long délai de recrutement. Ceci explique les faibles pourcentages exprimés.

L'analyse de chaque fonction ou métier qui suit commence par une présentation du métier concerné selon la définition du répertoire des emplois/métiers (REM). Si le métier critique (pour rappel, étudié au niveau REM 5 digits) concerne plusieurs métiers détaillés (au niveau 7 digits), la définition des différents métiers est également présentée.

Un tableau synthétise les principaux résultats déduits de l'analyse du suivi des offres. Le nombre d'offres qui ont fait l'objet d'un suivi complet est mentionné ainsi que le volume des offres qui s'y rapporte (au dénominateur). Le nombre total d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 est également repris. Le taux et la durée de satisfaction complètent ce tableau. Enfin, le cas échéant, les origines des difficultés de recrutement (quantitatives, qualitatives ou liées à un manque d'expérience⁷) identifiées par les employeurs sont indiquées dans la dernière colonne du tableau.

Des explications sur les difficultés de recrutement observées sont également présentées sur base de plusieurs sources : les réponses qualitatives apportées par les employeurs contactés par les conseillers en recrutement du Forem ; les informations récoltées par les info-documentalistes et les analystes du service AMEF durant leur travail de veille sectorielle ; pour les métiers concernés, une synthèse des informations recueillies dans le cadre de l'action Job Focus ; l'avis de conseillers en recrutement consultés en 2011 sur les causes de criticité des fonctions répertoriées par le Forem. Si des problèmes d'ordre quantitatif sont évoqués, un ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits sur le métier au 31 décembre 2010 et le volume des offres gérées par le Forem en 2010⁸ est calculé afin de confirmer, ou non, cet aspect.

Enfin, afin de contextualiser l'aspect quantitatif de la demande de main-d'œuvre des employeurs, des informations concernant le régime de travail et le type de contrat offert sont détaillées pour chaque métier ou groupe professionnel sur base de l'ensemble des offres gérées par le Forem durant la période de l'enquête.

⁷ A noter que les problèmes relevant des conditions de l'exercice de la profession, des problèmes liés aux candidats et de la mobilité sont énoncés de manière très marginale par les employeurs et ne seront donc pas considérés dans le cadre de cette analyse.

⁸ Sur base de la profession principale sur laquelle le demandeur d'emploi s'est positionné lors de son inscription ou lors de sa dernière rencontre avec un conseiller du Forem. A noter qu'un demandeur d'emploi inoccupé (DEI) peut émettre plusieurs souhaits professionnels en plus de sa profession principale. Le calcul d'un ratio DEI/offres sur base de l'ensemble des souhaits professionnels émis par les demandeurs d'emploi a également été réalisé. Il confirme, dans la plupart des cas, le ratio obtenu sur base de la profession principale uniquement. Si ce n'est pas le cas, le ratio calculé sur base de l'ensemble des positionnements métiers est indiqué pour nuancer le constat de manque de candidats.

ANALYSE DÉTAILLÉE DES FONCTIONS CRITIQUES

PERSONNEL DES SERVICES AUX PERSONNES (111)

Cette catégorie professionnelle regroupe les métiers des services aux personnes comme les employés de ménage à domicile, les aides familiaux, les coiffeurs et les esthéticiens.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 8 429 postes, soit 6 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers des services aux personnes ont enregistré entre 2009 et 2010 une hausse de 1 % passant de 8 340 opportunités d'emploi en 2009 à 8 429 en 2010.

Les opportunités d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (42 %) ou à durée déterminée (37 %) et à temps partiel (63 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Namur (15 %), Liège (14 %) et Nivelles (12 %).

Un seul métier de ce groupe est considéré comme critique en 2010 : le coiffeur.

« Coiffeur » (11132)

Le coiffeur détermine et effectue des soins et traitements capillaires dans un but d'hygiène et d'esthétique. Il conseille et aide au choix de coiffures, coupes et produits capillaires. Il coiffe en tenant compte de la mode, de la morphologie et du goût du client.

Opportunités d'emploi 2010	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Coiffeur	84%	35	523	221/324	Quali, Quanti, Exp.

Sur 221 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 84 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 35 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les coiffeurs seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées à un manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (3,8 candidats par poste), ce manque de candidats n'est pas confirmé.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement ne découlent pas d'un manque de candidats sur le marché. Celles-ci seraient davantage liées d'une part au manque d'expérience et donc de pratique des candidats et, d'autre part, aux conditions de travail, notamment les horaires (travail de w-e) et les contrats à temps partiel. Le comportement de certains candidats est parfois également pointé. Dans le même temps, les employeurs se montrent assez exigeants en cherchant des personnes qualifiées et expérimentées afin qu'elles soient directement autonomes dans leur travail, tout en proposant des contrats à temps partiel et avec des aides à l'emploi. A noter enfin que beaucoup de personnes inscrites sur ce métier dans la réserve de main-d'œuvre ne l'ont plus exercé depuis plusieurs années et ont donc perdu toutes ou une partie de leurs compétences professionnelles. Des formations de remise à niveau sur ce métier pourraient être utiles pour solutionner en partie ce problème.

La fréquentation de la filière « coiffure » reste élevée (environ 600 jeunes vont jusqu'au bout du cursus). Toutefois, les informations récoltées dans le cadre de l'action Job Focus pour ce métier indiquent que, selon les directions d'écoles, un certain nombre de personnes choisissent la coiffure sans réelle vocation et abandonnent en cours d'études. On note une forte érosion dans la fréquentation (presque 60 %) entre la 3^{ème} et la 6^{ème} année. Il existerait donc un manque réel de motivation à exercer le métier.

De plus, le stage réalisé durant le cursus scolaire est relativement court. En effet, une immersion de 4 jours dans le marché du travail ne permet pas aux futurs coiffeurs de bien appréhender le métier. Par conséquent,

les demandeurs d'emploi inscrits sur le métier de coiffeur ne semblent pas posséder toutes les compétences requises par les employeurs - le manque d'expérience est pointé. Ce sentiment s'accroît si le chercheur d'emploi coiffeur n'a plus travaillé depuis longtemps. En effet, ce métier exige beaucoup de créativité, il est donc important de se tenir au courant des dernières tendances et évolutions des produits.

Durant l'année 2010, 523 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 6 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (44 %) propose un contrat à durée indéterminée et un cinquième, un contrat à durée déterminée. Le Plan Formation Insertion est proposé une fois sur quatre (24 %). La majorité des offres propose un temps partiel (58 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 11 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Namur, de Tournai et de Liège proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de coiffeur.

PERSONNEL DE L'HOTELLERIE (131)

Dans cette catégorie professionnelle, on retrouve les métiers liés à l'exploitation d'un hôtel : employé d'étage, réceptionniste, concierge, directeur d'hébergement, etc.

En 2010, le Forem a géré, pour les métiers de ce groupe, 548 postes, soit 0,4 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers de l'hôtellerie ont enregistré entre 2009 et 2010 une diminution de 5 % passant de 576 opportunités d'emploi en 2009 à 548 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (36 %) ou intérimaires (23 %), à temps plein de jour (50 %) ou à temps partiel (25 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (20 %), Namur (15 %), Verviers (14 %) et Arlon (14 %).

Un seul métier de ce groupe est considéré comme critique en 2010 : le réceptionniste en établissement hôtelier.

« Réceptionniste en établissement hôtelier » (13122)

Le groupe métier « réceptionniste » regroupe trois professions.

- Réceptionniste d'établissement hôtelier : assure l'accueil des clients pendant la durée de leur séjour, de l'arrivée au départ, et les renseigne (conditions de séjour, loisirs, activités culturelles, événements...). Il effectue la planification des réservations et de l'occupation des chambres.
- Réceptionniste de centre d'hébergement : assure l'accueil des clients au sein de la structure et veille au bon déroulement de leur séjour.
- Premier de réception⁹.

Il s'agit ici principalement de réceptionniste de centre d'hébergement.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Réceptionniste	71%	29	277	75/122	Quantit., Exp.

Sur 75 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 71 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 29 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les réceptionnistes en établissement hôtelier seraient principalement quantitatives et liées à un manque d'expérience des candidats.

⁹ La fiche de ce métier n'est pas encore disponible.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier¹⁰, ce ratio grimpe à 4,4 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Selon certains conseillers en recrutement interrogés, un manque de candidats est observé pour ce métier. Par ailleurs, l'exercice de ce métier nécessite la maîtrise de plusieurs langues étrangères ce qui n'est pas toujours le cas des candidats qui se présentent. Les horaires difficiles sont également pointés et entraînent un turn-over élevé.

Durant l'année 2010, 277 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 51 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus d'un quart des opportunités d'emploi (25 %) propose un contrat à durée indéterminée et un autre quart, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire et les contrats saisonniers représentent chacun 18 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 8 % des opportunités. La majorité des offres propose un temps plein de jour (56 %). A noter que plus d'une offre sur cinq propose un temps plein de nuit ou à pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 3 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Namur, d'Arlon et de Verviers proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de réceptionniste en établissement hôtelier.

PERSONNEL DE LA RESTAURATION (132)

Dans cette catégorie professionnelle, on retrouve une série de métiers associés à la restauration : le commis de cuisine, le restaurateur, le serveur en restauration, le barman, le responsable de cuisine, etc.

En 2010, le Forem a géré, pour les métiers de ce groupe, 6 402 postes, soit 5 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers de la restauration ont enregistré entre 2009 et 2010 une hausse de 13 % passant de 5 673 opportunités d'emploi en 2009 à 6 402 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (38 %) ou intérimaires (22 %), à temps plein de jour (41 %) ou à temps partiel (40 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (16 %), Namur (13 %) et Verviers (11 %).

Pour l'année 2010, trois métiers du groupe « Personnel de la restauration » sont considérés comme critiques : cuisinier, serveur et chef de cuisine.

« Cuisinier » (13212)

Le groupe métier « cuisinier » regroupe trois professions.

- Cuisinier : prépare, cuisine des plats, des mets et/ou des repas.
- Cuisinier de collectivité : prépare, cuisine des plats, des mets et/ou des repas dans un établissement de restauration collective (cantines, hôpitaux, centres d'hébergement, etc.).
- Chef de partie : réalise les préparations culinaires relevant d'une spécialité (aliments chauds, aliments froids, pâtisseries, poissons, entremets...).

Il s'agit ici principalement de cuisiniers.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Cuisinier	75%	32	1.278	566/831	Quali, Quanti, Exp.

¹⁰ Pour rappel, les demandeurs d'emploi peuvent s'inscrire sur plusieurs métiers, mais doivent en sélectionner un comme étant leur métier principal.

Sur 566 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 75 % et une durée de satisfaction de 32 jours.

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les cuisiniers seraient à la fois quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1,6 candidat par poste), ce manque de candidats n'est pas vraiment confirmé.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour les cuisiniers ne sont pas uniquement liées aux horaires contraignants (soirées, w-e, horaires coupés), mais également à un manque de qualification et d'expérience des candidats. Les postulants doivent être polyvalents, autonomes et posséder l'esprit d'équipe. Certains conseillers mettent en avant un relatif manque de candidats dans la réserve de main-d'œuvre. Les niveaux de salaires semblent peu attractifs, notamment en regard des possibilités de travail en noir, en service traiteur à son propre compte notamment. Enfin, les contrats à temps partiels paraissent encore plus difficiles à satisfaire. A noter que les difficultés de recrutement n'apparaissent pas pour les recrutements de cuisinier en services de collectivité (hôpitaux, maisons de repos, écoles, etc.) qui proposent des horaires plus réguliers que dans les restaurants.

Durant l'année 2010, 1 278 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 20 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (45 %) propose un contrat à durée indéterminée et 18 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 22 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 6 % des opportunités. La moitié des offres propose un temps plein de jour (51 %) et 29 % un temps partiel. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 21 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales d'Arlon, de Liège et de Tournai proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de cuisinier.

« *Serveur en restauration* » (13222)

Le groupe métier « serveur en restauration » regroupe quatre professions.

- **Serveur en restauration** : réalise une partie ou l'ensemble de l'enchaînement des travaux nécessaires au service des mets dans un lieu de restauration, en liaison avec la cuisine.
- **Buffetier** : prépare et sert des aliments simples (sandwiches, hamburgers, salades...) au comptoir.
- **Chef de rang** : est responsable du service de plusieurs tables au sein d'un rang. Organise et surveille la qualité du travail des serveurs et/ou des commis de salle.
- **Serveur en collectivité** : réalise l'ensemble ou une partie de l'enchaînement des travaux nécessaires au service des repas dans des collectivités (entreprises publiques ou privées, établissements scolaires, hôpitaux, établissements sociaux et médico-sociaux...).

Il s'agit ici principalement de serveurs en restauration.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Serveur	82%	33	1.722	565/806	Quali, Quanti, Exp.

Sur 565 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 82 % et une durée de satisfaction de 33 jours.

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les serveurs en restauration seraient à la fois quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1,6 candidats par poste), ce manque de candidats n'est pas vraiment confirmé.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour les serveurs en restauration sont sensiblement les mêmes que pour les cuisiniers : horaires contraignants, manque d'expérience des candidats, salaires peu élevés, types de contrats proposés. Cependant, le niveau de tension semble moins élevé sur ce métier, notamment car il est plus facilement accessible aux débutants. Un manque de motivation est parfois pointé. Beaucoup de candidats ne veulent pas ou plus travailler dans ce secteur à cause des horaires et des contrats proposés (extra ou temps partiels).

Durant l'année 2010, 1 722 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 27 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus d'un tiers des opportunités d'emploi (36 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 14 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 27 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 10 % des opportunités. Un tiers des offres propose un temps plein de jour (37 %) et 36 % un temps partiel. A noter que 10 % des opportunités offrent un contrat d'extra. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 9 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Verviers et d'Arlon proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de serveur.

« Chef de cuisine » (13231)

Le groupe métier « chef de cuisine » regroupe trois professions.

- Chef de cuisine : organise et gère l'ensemble du processus de production des repas ainsi que l'encadrement de tout le personnel de cuisine.
- Responsable de restauration à service rapide : organise et gère l'ensemble du processus de production des repas ainsi que l'encadrement de tout le personnel de cuisine dans un établissement de restauration à service rapide.
- Chef de cuisine de collectivité : organise et gère l'ensemble du processus de production des repas ainsi que l'encadrement de tout le personnel de cuisine dans un établissement ou un service de restauration collective (cafétéria, cuisine hospitalière, cantine scolaire, etc.).

Sur base des intitulés métiers détaillés, les opportunités d'emploi concernent principalement les chefs de cuisine.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Chef de cuisine	69%	30	166	54/104	

Sur 54 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 69 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 30 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Pour ce métier spécifique, outre les difficultés inhérentes au secteur (salaires, horaires, candidats autonomes et expérimentés), les conseillers en recrutement évoquent les exigences plus pointues des employeurs, notamment en matière d'expérience et, contrairement aux cuisiniers, un réel manque de candidats. En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,9 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 1,9 demandeur d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les conseillers interrogés.

D'autres compétences attendues des chefs de cuisine sont l'esprit créatif et la capacité à gérer le stock de marchandises. A noter que comparativement aux autres métiers de l'Horeca, une large majorité des offres de chef de cuisine proposent un contrat à temps plein de jour.

Durant l'année 2010, 166 postes ont été proposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 3 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (48 %) propose un contrat à durée indéterminée et 8 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 15 % des opportunités d'emploi. A noter que les contrats saisonniers représentent une offre sur cinq (21 %). Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 2 % des opportunités. La majorité des offres propose un temps plein de jour (79 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a diminué de 50 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Namur et de Mons proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de chef de cuisine.

PERSONNEL DE CAFE, BAR-BRASSERIE (133)

Dans cette catégorie professionnelle, on retrouve les métiers liés à l'exploitation d'un café ou d'une brasserie.

En 2010, le Forem a géré, pour les métiers de ce groupe, 376 postes, soit 0,3 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers liés à l'exploitation d'un café ou d'une brasserie ont enregistré entre 2009 et 2010 une hausse de 41 % passant de 267 opportunités d'emploi en 2009 à 376 en 2010. Cette hausse est notamment liée au lancement du dispositif Win-Win. En effet, en 2010, 75 opportunités d'emploi dans ce groupe professionnel demandaient une aide à l'embauche de ce type.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (45 %) ou à durée déterminée (18 %), à temps partiel (39 %) ou à temps plein (38 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (31 %), Charleroi (12 %) et Namur (10 %).

Parmi les deux métiers de cette catégorie professionnelle, seul l'employé de café, bar-brasserie est considéré comme critique en 2010.

« Serveur de bar-brasserie » (13311)

Le serveur de bar-brasserie accueille la clientèle, effectue la prise de commandes des boissons et des mets et assure leur service. Il procède le plus souvent à la facturation et à l'encaissement.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Employé de café, bar-brasserie	82%	31	353	153/210	

Sur 153 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 82 % et une durée de satisfaction de 31 jours.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour ce métier sont également principalement liées aux horaires. Les employeurs recherchent en outre des personnes autonomes et ayant l'esprit d'équipe. Un manque de motivation de certains candidats est également pointé. Par rapport aux cuisiniers qui demandent plus de compétences spécifiques, il est cependant possible d'entrer dans ce métier si l'on accepte les horaires difficiles. La motivation peut remplacer une formation en hôtellerie. En-dehors des centres urbains, la mobilité peut également poser problème vu les horaires coupés et en soirées.

Durant l'année 2010, 353 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 94 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (48 %) propose un contrat à durée indéterminée et 18 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 15 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 10 % des opportunités. Un tiers des offres propose un temps plein de jour (37 %) et 41 % un temps partiel. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 43 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Liège et de Tournai proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'employé de café, bar-brasserie.

PERSONNEL DES FORCES DE VENTE (143)

Dans ce groupe professionnel, sont repris les différentes catégories de représentants commerciaux (délégué commercial en biens d'équipements professionnels, délégué commercial en biens intermédiaires et matières premières, représentant à domicile, représentant en véhicules, etc.).

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 6 267 postes, soit 5 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers des forces de vente ont enregistré entre 2009 et 2010 une hausse de 13 % passant de 5 534 opportunités d'emploi en 2009 à 6 267 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (42 %) ou intérimaires (31 %), à temps plein de jour (85 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (19 %), Charleroi (13 %) et Namur (11 %).

Pour l'année 2010, quatre métiers du groupe sont considérés comme critiques : délégué commercial en biens d'équipements professionnels, délégué commercial en biens intermédiaires, délégué commercial en biens de consommation et délégué commercial en services auprès des entreprises.

Les difficultés de recrutement pour ce type de métier semblent doubles. D'une part, les difficultés rencontrées sont liées aux conditions salariales (fixe peu élevé accompagné de primes variables suivant les résultats) et de travail peu attractives et/ou contraignantes (statut d'indépendant dans certains cas, mobilité, flexibilité...). D'autre part, le candidat doit allier compétences commerciales et techniques. A noter qu'un manque quantitatif de candidats se fait sentir pour ces métiers.

« Délégué commercial en biens d'équipements professionnels » (14311)

Le délégué commercial en biens d'équipements professionnels prospecte, conseille et visite une clientèle de professionnels pour leur vendre les biens d'équipements nécessaires à leur activité (machine agricole, véhicule spécialisé, matériel de manutention, matériel de bureau, produit de la construction aéronautique...).

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Attaché commercial en biens d'équipements professionnels	78%	37	1.357	215/541	Quali, Quanti, Exp.

Sur 215 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 78 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 37 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Les employeurs interrogés évoquent principalement des difficultés de recrutement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,4 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Les conseillers en recrutement signalent que le type de compétences recherchées par les employeurs pour ce profil est multiple et relativement pointu, renforçant ainsi la criticité du métier. Ainsi, les employeurs recherchent des candidats possédant des connaissances commerciales, techniques et linguistiques. En outre, les conditions de travail sont souvent contraignantes obligeant de nombreux déplacements et un statut d'indépendant. Le salaire composé le plus souvent d'un revenu fixe assez faible et d'une rémunération variable basée sur les ventes peut également être un frein pour les candidats intéressés, surtout si les biens sont difficiles à vendre.

Dans le cadre de l'opération Job Focus menée par le Forem, la fonction d'attaché commercial en biens d'équipement professionnel a fait l'objet d'une analyse approfondie quant aux causes de la pénurie. Selon cette source, il ressort que les difficultés de recrutement relatives au métier sont essentiellement liées aux conditions d'exercice de la profession (stress, mobilité, etc.). Les difficultés de recrutement relevées semblent,

en fait, concerner essentiellement les employeurs qui recherchent des personnes sous statut indépendant (contrats autonomes).

Durant l'année 2010, 1 357 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 30 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (44 %) propose un contrat à durée indéterminée et 2 % à peine, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 22 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 9 % des opportunités. A noter que 14 % des opportunités d'emploi proposent un statut d'indépendant. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (86 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 19 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Liège et de Charleroi proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'attaché commercial en biens d'équipements professionnels.

« Délégué commercial en biens intermédiaires » (14312)

Le délégué commercial en biens intermédiaires prospecte, visite et conseille une clientèle constituée d'entreprises de production, de transformation ou de grossistes pour leur vendre les biens intermédiaires (papier, carton, verre,...) nécessaires à leur activité.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières	86%	27	387	67/155	Quanti.

Sur 67 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 86 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 27 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Les employeurs interrogés évoquent principalement des difficultés de recrutement quantitatives. En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,2 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Les conseillers en recrutement pointent la difficulté à trouver des candidats avec des compétences techniques et commerciales. Les candidats possédant les compétences techniques (ingénieurs industriels ou civils) ne s'orientent pas souvent vers ce secteur où le salaire est jugé moins attractif. Les recrutements sous statut d'indépendant sont plus difficiles à satisfaire. Un manque de candidats est également pointé. Le nombre élevé de déplacements constitue aussi un aspect contraignant de ce métier.

Durant l'année 2010, 387 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 6 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (43 %) propose un contrat à durée indéterminée et 3 % à peine, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 37 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 5 % des opportunités. A noter que 11 % des opportunités d'emploi proposent un statut d'indépendant. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (91 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 27 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Charleroi et de La Louvière proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.

« Délégué commercial en biens de consommation » (14313)

Le délégué commercial en biens de consommation prospecte, visite et conseille une clientèle essentiellement constituée de revendeurs, parfois d'entreprises utilisatrices, pour leur vendre les produits proposés par son entreprise (produits alimentaires, produits culturels et ludiques, articles de sport, articles de décoration, fournitures automobiles, matériels ménagers, ...).

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Attaché commercial en biens de consommation auprès des entreprises	80%	30	1.065	179/416	Quali, Quanti, Exp.

Sur 179 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 80 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 30 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Les employeurs interrogés évoquent principalement des difficultés de recrutement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 2,3 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Les conseillers en recrutement pointent la difficulté à trouver des candidats avec les compétences techniques adéquates et des compétences commerciales. Certains secteurs sont également moins attractifs. Les recrutements sous statut d'indépendant sont plus difficiles à satisfaire. Les offres qui demandent des compétences linguistiques sont par ailleurs plus difficiles à satisfaire. Le nombre élevé de déplacements constitue également un aspect contraignant de ce métier. Un manque de candidats est aussi parfois pointé.

Durant l'année 2010, 1 065 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 17 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (43 %) propose un contrat à durée indéterminée et 4 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 36 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 8 % des opportunités. A noter que 9 % des opportunités d'emploi proposent un statut d'indépendant. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (89 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 3 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Liège et de Charleroi proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'attaché commercial en biens de consommation auprès des entreprises.

« Délégué commercial en services auprès des entreprises » (14314)

Le délégué commercial en services auprès des entreprises prospecte et visite une clientèle de professionnels pour leur vendre les services proposés par son entreprise (transports, télécommunications, nettoyage, immobilier, location, réparations, services récréatifs, espaces publicitaires...).

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Attaché commercial en services auprès des entreprises	74%	31	1.253	236/600	Exp.

Sur 236 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 74 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 31 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Les difficultés de recrutement évoquées par les employeurs sont relatives au manque d'expérience des candidats.

Selon les conseillers en recrutement, à l'instar des autres types d'attachés commerciaux, le problème de la « double casquette » se pose. En effet, il faut être un « bon vendeur », mais aussi un bon technicien pour pouvoir promouvoir et vendre les services. De plus, les conditions de travail sont parfois apparues comme problématiques. Il est en effet demandé aux candidats d'être flexibles au niveau des horaires et mobiles. La nécessité de maîtriser une langue étrangère rend parfois la fonction plus critique encore. Les candidats semblent se méfier également de certains secteurs.

Durant l'année 2010, 1 253 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 20 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus de la moitié des opportunités d'emploi (52 %) propose un contrat à durée indéterminée et 4 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 17 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 7 % des opportunités. A noter que 15 % des opportunités d'emploi proposent un statut d'indépendant. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (85 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 8 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Verviers et de Nivelles proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'attaché commercial en services auprès des entreprises.

PROFESSIONNELS DE L'INTERVENTION SOCIALE ET CULTURELLE (231)

Cette catégorie professionnelle regroupe les professionnels de l'intervention sociale et culturelle et regroupe des métiers comme assistant social, curateur, animateur d'activités culturelles et techniques, animateur spécialiste d'activités sportives ou encore éducateur.

En 2010 le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 3 046 postes, soit 2 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers de l'intervention sociale et culturelle ont enregistré entre 2009 et 2010 une hausse de 2 % passant de 2 993 opportunités d'emploi en 2009 à 3 046 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée déterminée (32 %) ou à durée indéterminée (25 %), à temps plein de jour (55 %) ou à temps partiel (30 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Verviers (15 %), Namur (14 %) et Charleroi (9 %).

Pour l'année 2010, un seul métier du groupe des « Professionnels de l'intervention sociale et culturelle » est considéré comme critique : animateur spécialiste d'activités sportives.

« Animateur spécialiste d'activités sportives » (23133)

L'animateur spécialiste d'activités sportives regroupe deux métiers :

- Moniteur sportif : forme ou perfectionne à une discipline sportive (individuelle ou d'équipe) des publics différents (enfants, adultes, personnes du 3^{ème} âge...). Selon l'objectif de la structure (loisirs, maintien en forme, éducation sportive...) et du niveau des publics concernés, il vise le développement et l'amélioration des compétences et des performances des individus ou des équipes.
- Maître nageur sauveteur : assure la sécurité et le sauvetage du public sur tous les lieux de baignade (piscine, lac, plage...). Il dispense également aux différents publics (bébés nageurs, enfants, adultes...) des activités liées à la natation, individuellement ou en groupe.

Sur base des intitulés métiers, les opportunités d'emploi concernent principalement les moniteurs sportifs.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Animateur spécialiste d'activités sportives	79%	26	391	98/151	

Sur 98 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 79 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 26 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour ce métier sont liées aux contrats proposés (statut d'indépendant, temps partiels, horaires coupés). Pour certains sports plus particuliers (arts martiaux, aquagym), il est difficile de trouver les candidats possédant les compétences adéquates. Par ailleurs, des opportunités pour des clubs de vacances à l'étranger sont disponibles. Ces offres nécessitent un départ à l'étranger et sont souvent faiblement rémunérées.

Durant l'année 2010, 391 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 13 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un cinquième des opportunités d'emploi (19 %) propose un contrat à durée indéterminée et 27 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 13 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 6 % des opportunités. A noter que les jobs de vacances représentent 17 % des opportunités d'emploi pour ce métier. Près de la moitié des offres proposent un temps plein de jour (43 %) et 30 % un temps partiel. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a diminué de 17 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Verviers et d'Arlon proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'animateur spécialiste d'activités sportives.

PROFESSIONNELS DES SOINS PARAMEDICAUX (241)

Dans cette catégorie professionnelle se retrouve une série de métiers liés aux soins de santé en général, notamment les aides soignants, les infirmiers, les chefs de service paramédical, etc.

En 2010 le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 4 334 postes, soit 3 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers des soins paramédicaux ont enregistré entre 2009 et 2010 une hausse de 13 % passant de 3 820 opportunités d'emploi en 2009 à 4 334 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (48 %), à temps partiel (41 %) ou à temps plein de jour (39 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Charleroi (13 %), Mons (11 %) et Liège (11 %).

Pour l'année 2010, deux métiers du groupe ont été relevés comme critiques : infirmier généraliste et infirmier en soins spécialisés.

D'après l'étude « Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne. Série 1 : Hôpitaux et maisons de repos » publiée par le Forem en 2006, les conditions de travail dans ce secteur deviennent de plus en plus lourdes. En effet, suite à la croissance de la demande de soins et à la modification du mode de financement (passage du financement au nombre de lits, au financement à l'acte) qui entraîne une réduction du temps d'hospitalisation, les infirmiers doivent faire face à une surcharge de travail importante.

Par ailleurs, la flexibilité au niveau des horaires du personnel soignant exigée augmente également. Les relations (en interne et avec les patients et leurs familles) deviennent de plus en plus conflictuelles. Le personnel soignant souffre également de la pénibilité psychologique liée au contexte de l'exercice de sa fonction. Les responsables d'hôpitaux pointent principalement le manque d'infirmiers diplômés et spécialisés. Cette pénurie serait expliquée par les responsables uniquement par le manque de personnes dans les écoles d'infirmiers. Les travailleurs interrogés pointent eux aussi les conditions de travail comme principal frein à l'exercice de leur profession. Plusieurs personnes raccourcissent ainsi leur carrière.

« Infirmier généraliste » (24121)

L'infirmier généraliste dispense, de manière autonome, sur prescription médicale et/ou en collaboration avec le médecin, des soins infirmiers et psychosociaux aux patients en vue du maintien, de l'amélioration ou du rétablissement de leur santé, leur bien-être et leur autonomie.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Infirmier généraliste	76%	39	2.255	963/1414	Quanti.

Sur 963 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 76 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 39 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Les employeurs interrogés évoquent des difficultés de recrutement quantitatives.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,1 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Ce métier est une fonction critique récurrente depuis plusieurs années pour l'ensemble du territoire wallon.

Des avis récoltés auprès des conseillers en recrutement, la principale difficulté de recrutement pour les infirmiers est le manque de candidats, alors que le nombre d'opportunités d'emploi est élevé. L'alimentation du métier par des jeunes terminant des études d'infirmier est insuffisante. Les difficultés de recrutement sont encore plus fortes dans les maisons de repos, où le travail est plus lourd et pour lesquels beaucoup d'offres proposent des temps partiels, que pour les hôpitaux. Pour certains, les salaires ne sont pas assez attractifs. Des structures médicales font désormais appel à de la main-d'œuvre étrangère, d'Europe de l'Est principalement. Pour les soins à domicile, même si les salaires sont plus élevés, la difficulté réside surtout dans la lourdeur des horaires (tôt le matin et jusque tard dans la soirée).

Outre les difficultés quantitatives, il semblerait que les conditions de travail dans certains hôpitaux et maisons de repos incitent nombre d'infirmières à réduire, voire à cesser complètement leur activité après quelques années de travail. Les hôpitaux doivent principalement faire face à des difficultés de rétention du personnel en place et des difficultés de remplacement du personnel absent. Les difficultés de recrutement semblent plus sensibles encore au sein des maisons de repos et des soins à domicile. Ces derniers souffrent du manque d'attractivité du milieu extrahospitalier auprès du personnel infirmier.

Durant l'année 2010, 2 255 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 52 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus de la moitié des opportunités d'emploi (58 %) propose un contrat à durée indéterminée et 7 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 20 % des opportunités d'emploi. La moitié des offres propose un temps plein de jour (52 %) et 23 % un temps partiel. A noter que 10 % des postes proposent un temps plein à pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 1 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Charleroi et de Mons proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'infirmier généraliste.

« Infirmier de service spécialisé » (24122)

L'infirmier de service spécialisé dispense, de manière autonome, sur prescription médicale et/ou en collaboration avec le médecin, des soins infirmiers courants (perfusion, traitement de plaies, injection...) et, selon le service de soins où il exerce, des soins infirmiers spécialisés (soins pédiatriques, soins gériatriques, soins d'urgence...).

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Infirmier de service spécialisé	87%	35	358	122/258	Quant.

Sur 122 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 87 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 35 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Les employeurs interrogés évoquent des difficultés de recrutement quantitatives.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,3 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

De l'avis des conseillers du Forem, le manque de candidats et les conditions de travail sont les raisons majeures pouvant expliquer les difficultés de recrutement pour ce métier. Par ailleurs, la nécessité de s'être spécialisé dans un service limite encore le nombre de candidats potentiels.

On constate cependant qu'un nombre de plus en plus important de diplômés choisissent de compléter leur formation par une année de spécialisation. Cette tendance est encourageante au vu des besoins croissants des hôpitaux en personnel spécialisé. Néanmoins, toutes les spécialisations ne rencontrent pas le même succès et

certain services restent généralement en déficit de main-d'œuvre (quartier opératoire, gériatrie, psychiatrie). Les spécialisations attirant le plus de jeunes diplômés en soins infirmiers sont les soins intensifs et aide médicale urgente, suivi de la pédiatrie. En gériatrie, oncologie, salle d'opération et santé mentale et psychiatrie, le volume de diplômés reste plus faible.

Afin d'améliorer l'attractivité dans certaines spécialités et d'encourager le maintien en activité des infirmiers, un plan d'attractivité a été déterminé début 2010. Il consiste essentiellement en l'octroi de primes pour certains titres et certaines qualifications et pour le travail de nuit.

Durant l'année 2010, 358 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 8 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus de la moitié des opportunités d'emploi (58 %) propose un contrat à durée indéterminée et 20 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 7 % des opportunités d'emploi. La moitié des offres propose un temps plein de jour (51 %) et 18 % un temps partiel. A noter que 13 % des postes proposent un temps plein à pauses ou de nuit. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 43 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Mons et de La Louvière proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'infirmier spécialisé.

PROFESSIONNELS DE LA REEDUCATION ET DE L'APPAREILLAGE (243)

Cette catégorie professionnelle reprend notamment les kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les pédicures, les diététiciens, les opticiens.

En 2010 le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 1 009 postes, soit 1 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers des professionnels de la rééducation et de l'appareillage ont enregistré entre 2009 et 2010 une hausse de 20 % passant de 842 opportunités d'emploi en 2009 à 1 009 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (34 %) ou à durée déterminée (23 %), à temps partiel (50 %) ou à temps plein de jour (41 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (13 %), Charleroi (12 %) et La Louvière (11 %). A noter que près d'une opportunité d'emploi sur cinq (17 %) de ce groupe propose un statut d'indépendant.

Pour l'année 2010, un seul métier du groupe est considéré comme critique : opticien-lunetier.

« Opticien-lunetier » (24322)

Le groupe métier « opticien-lunetier » regroupe deux professions.

- Opticien-lunetier : réalise, adapte et vend des appareils (lunettes, lentilles...) qui compensent ou corrigent les défauts ou déficiences de la vue et en assure la maintenance.
- Opticien-optométriste : prévient, corrige ou compense les troubles de la vision au moyen de lunettes, de lentilles de contact, d'aides visuelles ou par la mise en œuvre d'un plan d'action optométrique.

Sur base des intitulés métiers détaillés, les tensions concernent davantage les opticiens-lunetiers.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Opticien-lunetier	86%	38	116	35/59	Quali, Quanti.

Sur 35 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 86 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 38 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers). Le degré de criticité de ce métier est donc à nuancer.

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les opticiens-lunetiers seraient principalement quantitatives et qualitatives.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier en profession principale et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,5 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Certains conseillers en recrutement pointent également des difficultés quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

Le manque de candidats s'explique probablement par la faible alimentation du métier par des jeunes sortis d'études menant à ce métier. En effet, en 2010, seuls 10 personnes se sont inscrites comme demandeur d'emploi sur ce métier à la fin de leurs études. A noter que près de 90 % des jeunes qui se sont inscrits entre juin et octobre 2010 au Forem après des études en optique, ont trouvé un emploi dans les six mois.

Trois filières de formation initiale mènent au métier d'opticien : l'enseignement secondaire technique (une école à Namur et une à Liège), un baccalauréat (proposé à Liège et dans deux écoles bruxelloises) et en alternance via l'IFAPME à Liège.

Toutefois, près de 80 % des opportunités d'emploi gérées par le Forem pour ce métier demandent un diplôme d'études supérieures. Hors, seuls 30 % des demandeurs d'emploi inscrits sur ce métier sont titulaires d'un tel diplôme ce qui renforce encore le manque de candidats.

Au niveau qualitatif, les candidats opticiens doivent combiner des compétences techniques (assembler et monter les lunettes conformément à la prescription, effectuer les réparations et entretiens de lunettes et de divers équipements d'optique) et des compétences commerciales (accueil du client, présentation des différentes montures, calculer le prix, conclure la vente).

Durant l'année 2010, 116 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 11 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (48 %) propose un contrat à durée indéterminée et 5 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 34 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 10 % des opportunités. La majorité des offres propose un temps plein de jour (87 %) et 10 % un temps partiel. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 61 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Charleroi et de La Louvière proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'opticien-lunetier.

PRATICIENS MEDICO-TECHNIQUES (312)

Cette catégorie professionnelle reprend les biologistes et les pharmaciens.

En 2010 le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 144 postes, soit 0,1 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers des praticiens médico-techniques ont enregistré entre 2009 et 2010 une diminution de 14 % passant de 168 opportunités d'emploi en 2009 à 144 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (41 %) ou intérimaires (35 %), à temps plein de jour (88 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Namur (22 %), Liège (12 %), et Nivelles (10 %).

En 2010, le métier de pharmacien est considéré comme critique.

« Pharmacien » (31221)

Le pharmacien délivre des médicaments qu'il prépare lui-même ou qu'il se procure auprès de grossistes-répartiteurs ou de fabricants. Il conseille et informe la clientèle du bon usage du principe actif qu'il délivre.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Pharmacien	83%	37	113	23/45	Quant.

Sur 23 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 83 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 37 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les pharmaciens seraient principalement quantitatives.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier en profession principale et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,4 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour les pharmaciens sont principalement liés à un manque de candidats, à un manque d'expérience et aux conditions de travail (salaires, gardes).

Durant l'année 2010, 113 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 78 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus d'un tiers des opportunités d'emploi (37 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 11 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 44 % des opportunités d'emploi. La majorité des offres propose un temps plein de jour (85 %) et 11 % un temps partiel. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a diminué de 23 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Namur et de Verviers proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de pharmacien.

PROFESSIONNELS DE L'INFORMATIQUE (323)

Cette catégorie professionnelle reprend une série de métiers liés directement au monde de l'informatique, à savoir les gestionnaires d'exploitation informatique, les analystes et programmeurs informatiques, les webmasters, les analystes experts, les spécialistes de réseaux et les chefs de projet en informatique.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 2 888 postes, soit 2 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers de l'informatique ont enregistré entre 2009 et 2010 une augmentation de 44 % passant de 2 009 opportunités d'emploi en 2009 à 2 888 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (51 %) et à temps plein de jour (88 %). Les emplois sont souvent destinés à la région bruxelloise.

Pour l'année 2010, seul le métier d'informaticien d'étude est considéré comme critique dans ce groupe professionnel.

« Informaticien d'étude » (32321)

Le groupe métier « informaticien d'étude » regroupe quatre professions.

- **Analyste informatique** : participe à la conception des applications informatiques, en assurant l'analyse fonctionnelle en tant qu'interface entre les différents intervenants. Il met au point et rédige le cahier des charges.
- **Développeur informatique** : participe à la réalisation et à la maintenance d'applications informatiques en assurant le développement, la mise au point, la documentation et la mise à jour des programmes, sur base du cahier des charges, dans le respect des normes et standards en vigueur dans le service.
- **Web développeur** : développe, implémente de nouveaux sites et/ou met à jour un site existant en tenant compte des spécifications des intervenants.
- **Spécialiste de réseaux** : définit les composantes et l'architecture d'un réseau de communication informatique adapté aux besoins de l'entreprise et des utilisateurs. Il supervise le bon fonctionnement de la communication entre les systèmes informatiques.

Sur base des intitulés métier encodés, il s'agit principalement de développeurs informatiques.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Informaticien d'étude	89%	26	1.507	285/939	Quali, Quanti, Exp.

Sur 285 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 89 % (contre 88 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 26 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers). Bien que ce métier ne soit pas critique statistiquement, il a été intégré à la liste des fonctions critiques et des métiers en pénurie suite aux constats tirés lors de l'action Job Focus.

Selon les employeurs, le problème relatif au métier d'informaticien d'études est essentiellement qualitatif, quantitatif et lié à un manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier en profession principale et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,6 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Quant aux conseillers en recrutement, ils évoquent un manque de candidats avec les qualifications précises requises par les employeurs et l'évolution constante des compétences. Certains conseillers pointent également le manque d'expérience des candidats. Par ailleurs, de nombreuses opportunités d'emploi sont situées à Bruxelles ou en Brabant flamand. Outre la mobilité, la connaissance du néerlandais peut également poser problème.

Suite à l'analyse réalisée dans le cadre de Job Focus, il apparaît que les difficultés de recrutement qui, par une première approche, se révéleraient plus de type qualitatives que quantitatives, seraient quand même dépendantes des cycles conjoncturels. De plus, le déficit d'image du secteur pour les jeunes mais également pour les femmes pourrait aussi avoir un certain impact sur le nombre de candidats au métier. Sur le plan plus qualitatif alors, on observe des niveaux de qualification insuffisants entre autres pour les connaissances en langues.

Un certain nombre de demandeurs d'emploi « informaticiens » sont recensés dans des directions régionales pour lesquelles le Forem ne gère que peu d'offres d'emploi. Ensuite, il y a aussi les connaissances linguistiques souhaitées par les employeurs : en effet, les employeurs souhaitent régulièrement des connaissances en anglais pour les aspects plus techniques et en anglais et/ou néerlandais pour la communication dans certaines entreprises.

Durant l'année 2010, 1 507 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 52 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus de la moitié des opportunités d'emploi (56 %) propose un contrat à durée indéterminée et 10 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 11 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 12 % des opportunités. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (94 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 66 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, la direction régionale de Nivelles propose un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'informaticien d'étude.

CADRES DE LA GESTION COMMERCIALE (331)

Cette catégorie professionnelle reprend une série de métiers « à responsabilité » notamment celui de responsable de ventes, de directeur de magasins, de chef de département commercial, etc.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 2 315 postes, soit 2 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour des cadres de la gestion commerciale ont enregistré entre 2009 et 2010 une augmentation de 62 % passant de 1 425 opportunités d'emploi en 2009 à 2 315 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (38 %) ou intérimaires (28 %), à temps plein de jour (91 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (13 %), Nivelles (11 %) et Charleroi (8 %).

Pour l'année 2010, le seul métier à être répertorié comme critique est le métier de cadre de gestion administrative des ventes.

« *Cadre de gestion administrative des ventes* » (33115)

Le cadre de gestion administrative des ventes organise et gère le suivi administratif des commandes des clients. Il assure l'interface entre les services commerciaux, techniques, comptables et informatiques, de l'enregistrement de la commande à la livraison.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Cadre de gestion des ventes	84%	38	188	20/86	Quali, Quanti, Exp.

Sur 20 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 84 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 38 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les cadres de gestion administrative des ventes seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier en profession principale et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,6 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 2,1 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Selon certains conseillers en recrutement, les difficultés de recrutement liées à ce métier seraient essentiellement qualitatives (diplôme d'études supérieures requis, expérience, connaissances linguistiques) et liées à un manque d'expérience.

Durant l'année 2010, 188 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 8 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (45 %) propose un contrat à durée indéterminée et 3 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 42 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 9 % des opportunités. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (96 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 39 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Nivelles et de Tournai proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de cadre de gestion administrative des ventes.

CADRES DE LA BANQUE, DES ASSURANCES ET DE L'IMMOBILIER (332)

Cette catégorie professionnelle reprend une série de métiers à responsabilités du monde de la banque, de l'assurance et de l'immobilier : conseiller financier bancaire, responsable d'exploitation bancaire, responsable d'exploitation en assurances, chargé de gestion globale en immobilier, etc.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 352 postes, soit 0,3 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour des cadres de la finance et de l'immobilier ont enregistré entre 2009 et 2010 une diminution de 7 % passant de 380 opportunités d'emploi en 2009 à 352 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (38 %) ou intérimaires (28 %), à temps plein de jour (91 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Nivelles (14 %), Liège (11 %) et Namur (10 %).

En 2010, le seul métier considéré comme critique dans ce groupe professionnel est celui de transacteur en immobilier.

« Transacteur en immobilier » (33232)

Le transacteur en immobilier recherche des biens immobiliers à vendre et/ou à louer, et en assure la promotion commerciale.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Transacteur immobilier	67%	35	127	40/83	Quali, Quanti.

Sur 40 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 67 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 35 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les transacteurs en immobilier seraient principalement quantitatives et qualitatives.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier en profession principale et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1,1 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 2,5 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Selon les conseillers en recrutement, les difficultés de recrutement liées à ce métier proviennent notamment du fait que peu ou pas d'études mènent directement à ce métier. Pour exercer cette profession de manière autonome, il faut posséder un agrément. Par ailleurs, beaucoup d'opportunités proposent un statut d'indépendant.

Durant l'année 2010, 127 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 36 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un tiers des opportunités d'emploi (31 %) propose un contrat à durée indéterminée et 5 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 5 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 16 % des opportunités. A noter que le statut d'indépendant est proposé dans 43 % des offres. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (74 %) et 9 % un temps partiel. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a diminué de 7 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Nivelles et de La Louvière proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de transacteur en immobilier.

PERSONNEL DU GROS-ŒUVRE ET DES TRAVAUX PUBLICS (421)

Cette catégorie professionnelle reprend une série de métiers liés aux métiers du gros-œuvre, notamment les maçons, les couvreurs, les monteurs de structures métalliques, les plafonneurs, les rejointoyeurs, etc.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 4 112 postes, soit 3 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers du gros-œuvre et des travaux publics ont enregistré entre 2009 et 2010 une baisse de 5 % passant de 4 329 opportunités d'emploi en 2009 à 4 112 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (38 %) ou proposent un plan formation insertion (29 %), à temps plein de jour (95 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (16 %), Charleroi (14 %) et Namur (12 %).

Pour l'année 2010, un seul métier du groupe est considéré comme critique, celui de couvreur.

« Couvreur » (42123)

Le couvreur réalise les couvertures de toiture en différents matériaux (ardoise, tuile, tôle, chaume...), installe également des gouttières, des conduits d'évacuation de gaz de fumées, des tabatières et autres « accessoires de toitures ». Il intervient également dans la rénovation et restauration de toitures.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Couvreur	85%	30	720	271/362	Quali, Quanti, Exp.

Sur 271 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 85 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 30 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les couvreurs seraient principalement qualitatives, quantitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1,1 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 3,1 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement de couvreur seraient multiples : conditions de travail (hauteur), manque de compétences et d'expérience des candidats, manque quantitatif de candidats et un certain manque de motivation chez certains demandeurs d'emploi. En outre, peu de jeunes sont inscrits sur ce métier dans la réserve de main-d'œuvre. La relève manque. Certains conseillers pointent aussi un problème de mobilité lorsque les chantiers sont éloignés de la région d'origine des travailleurs.

Le couvreur travaille à l'extérieur, quel que soit le temps : qu'il pleuve ou qu'il vente, été comme hiver. Il doit posséder une très bonne résistance physique et ne pas être sujet au vertige. Sur le toit, le couvreur travaille accroupi ou à genoux. En outre, ce métier requiert de bonnes connaissances en géométrie, en métré, en dessin et en résistance des matériaux.

Quand on sait que plus de 480 000 habitations en Wallonie n'ont pas de toiture isolée, on comprend qu'il y ait de réelles opportunités de travail pour les couvreurs. Les travaux d'isolation doivent respecter les nouvelles normes PEB (performance énergétique des bâtiments) et éviter les pertes d'étanchéité et les ponts thermiques. Ces compétences ne sont pas faciles à acquérir et nécessitent une adaptation même pour les travailleurs. De plus, les couvreurs sont de plus en plus sollicités car ils sont directement concernés par l'installation d'un système d'énergie renouvelable (panneaux solaires thermiques ou photovoltaïques).

En outre, peu de demandeurs d'emploi couvreurs possèdent une expérience dans le métier par rapport au volume d'opportunités d'emploi qui demande des candidats expérimentés. Les couvreurs restés trop longtemps hors du circuit du travail devront mettre à jour leurs connaissances et compétences en lien avec les adaptations aux nouvelles normes PEB. C'est pourquoi, le Forem a adapté ses formations en incluant des modules de pose d'isolation par l'extérieur et de pose de panneaux photovoltaïques. Par ailleurs, cette réserve de main-d'œuvre est peu alimentée par des jeunes issus de l'enseignement. Toutefois, les établissements qui proposent cette formation dans l'enseignement secondaire de plein exercice sont peu nombreux : un en Province de Namur et dans le Brabant wallon et deux en Province de Liège. Pour l'année scolaire 2009-2010, seuls 14 élèves étaient inscrits dans l'enseignement professionnel de plein exercice en couverture.

Durant l'année 2010, 720 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 18 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. La moitié des opportunités d'emploi (50 %) propose un contrat à durée indéterminée et 8 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 10 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 29 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (97 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a diminué de 13 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Namur, d'Arlon et de La Louvière proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de couvreur.

PERSONNEL DU SECOND ŒUVRE (422)

Dans le groupe professionnel du personnel du second œuvre, se retrouve une série de professions associées aux métiers de la finition et du parachèvement, notamment les chauffagistes, les vitriers, les monteurs frigoristes, les menuisiers, les carreleurs, etc.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 3 918 postes, soit 3 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers du parachèvement ont enregistré entre 2009 et 2010 une stabilisation passant de 3 911 opportunités d'emploi en 2009 à 3 918 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (34 %) ou intérimaires (31 %), à temps plein de jour (94 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (17 %), Charleroi (13 %) et Namur (12 %).

Dans cette catégorie professionnelle, trois métiers sont considérés comme critiques en 2010 : électricien du bâtiment et des travaux publics, installateur d'équipements sanitaires et thermiques et monteur plaquiste en agencements.

« Electricien du bâtiment et des travaux publics » (42211)

Le groupe métier « Electricien du bâtiment et des travaux publics » regroupe trois professions.

- Installateur électricien : réalise, à l'intérieur comme à l'extérieur des bâtiments les travaux d'installation électriques destinés à l'éclairage, au chauffage, à la signalisation et à l'alimentation des machines. Il met en place les appareils, assure leur mise en service et leur maintenance. Si besoin, il les dépanne.
- Electricien lignes et réseaux : réalise les travaux extérieurs de pose et/ou de maintenance de lignes électriques ou de réseaux câblés.
- Technicien d'enseignes lumineuses : installe, répare et entretient les panneaux publicitaires lumineux.

Sur base des intitulés métiers détaillés, les difficultés concernent principalement les électriciens en installations résidentielles.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Electricien installateur	89%	26	1.482	233/432	Quali, Exp.

Sur 233 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 89 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 26 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers). Bien que ce métier ne soit pas critique statistiquement, il a été intégré à la liste des fonctions critiques suite aux constats tirés lors de l'action Job Focus et sur base de l'avis d'une large majorité de conseillers en recrutement.

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les électriciens du bâtiment et des travaux publics seraient principalement qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour le métier d'installateur électricien seraient également principalement qualitatives et liées à un manque d'expérience des candidats. Certains pointent également le manque de motivation de candidats.

Selon le groupe d'analyse Job Focus, plusieurs raisons peuvent expliquer ces difficultés de recrutement persistantes pour ce profil.

Sur le plan qualitatif, il apparaît que le niveau d'études de la réserve de main-d'œuvre est peu élevé. Parallèlement, l'électricien installateur doit posséder une série de compétences techniques (lecture de plans, activités liées à l'installation électrique à proprement parlé...), mais également respecter les normes de

sécurité. Le décalage entre les aptitudes restreintes d'une partie de la demande d'emploi et les exigences des employeurs d'une main-d'œuvre qualifiée et autonome peut en partie être résorbée via les nombreux contrats PFI proposés ou via des formations en alternance proposées par Forem Formation. Par ailleurs, l'évolution constante des technologies entraîne un besoin de compétences nouvelles dans les domaines de la téléphonie, de la domotique, de systèmes de parlophonie, de vidéophonie, de vidéosurveillance, les énergies renouvelables et alternatives (photovoltaïque, éolien, etc.).

Un certain décalage entre les compétences acquises dans l'enseignement et les besoins du terrain se fait sentir. Si les employeurs se disent satisfaits des compétences théoriques acquises par les jeunes pendant leurs études, les compétences pratiques ne correspondent pas aux attentes du secteur. Ce sentiment est encore renforcé par l'évolution technologique évoquée ci-dessus et qui entraîne des besoins nouveaux auxquels l'enseignement ne peut répondre facilement.

Comme pour la plupart des métiers manuels, le secteur souffre d'un déficit d'image auprès du grand public et des jeunes en particulier, notamment sur les conditions de travail et la sécurité.

Durant l'année 2010, 1 482 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 38 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un tiers des opportunités d'emploi (32 %) propose un contrat à durée indéterminée et 8 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 37 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 21 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (93 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 5 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les directions régionales de Liège et de Mouscron proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'électricien installateur.

« Installateur d'équipements sanitaires et thermiques » (42212)

Le groupe métier « Installateur d'équipements sanitaires et thermiques » regroupe cinq professions.

- Monteur en sanitaire et chauffage : prépare et pose tous les éléments nécessaires à l'installation complète d'un équipement de chauffage et/ou sanitaire.
- Fontainier : prépare, pose et répare tous les éléments d'un raccordement au réseau public de distribution d'eau.
- Monteur en climatisation (air conditionné) : prépare et pose tous les éléments nécessaires à l'installation complète d'un équipement de climatisation.
- Monteur frigoriste : procède au montage des composants d'installations frigorifiques, de conditionnement d'air et de pompes à chaleur. Il procède au test de pression de l'installation sous gaz inerte et anhydre et s'assure que l'installation est conforme pour la procédure de mise en service.
- Monteur de panneaux solaires thermiques : prépare et pose tous les éléments nécessaires à l'installation de panneaux solaires thermiques.

Sur base des intitulés métiers, détaillés, les opportunités d'emploi concernent principalement les monteurs en sanitaire et chauffage.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Installateur d'équipements sanitaires et thermiques	88%	29	1.088	265/389	Quali, Quanti, Exp.

Sur 265 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 88 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 29 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers). Bien que ce métier ne soit pas critique statistiquement, il a été intégré à la liste des fonctions critiques et des métiers en pénurie suite aux constats tirés lors de l'action Job Focus.

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les installateurs d'équipements sanitaires et thermiques seraient principalement qualitatives, quantitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1,1 candidats par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 2,1 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour ce métier seraient principalement liées à un manque d'expérience des candidats

Qu'il soit fraîchement sorti des études ou un travailleur expérimenté, le monteur doit se tenir au courant des avancées technologiques en domotique, électronique, thermique, etc. Cela nécessite des mises à niveau régulières des compétences. D'autre part, les opérations de régulation et de maintenance des systèmes requièrent elles aussi des niveaux de compétence élevés.

Le turn-over externe dans le sanitaire et chauffage est élevé, 17 % des ouvriers quittent le secteur de la construction. En outre, il est difficile de trouver des chauffagistes avec des agrégations CEDICOL, agrégations qui doivent être renouvelées tous les 5 ans.

Enfin, le manque d'attractivité du métier est également un frein dans la mesure où la profession de monteur en sanitaire n'attire pas nécessairement un grand nombre de candidats et ce malgré les développements du métier. La flexibilité des horaires (pour les dépannages) semble également être une difficulté.

Actuellement, près de trois quart de la consommation d'énergie d'une habitation est dédiée au chauffage et 10 % à l'eau chaude sanitaire¹¹. De nombreux travaux de rénovation peuvent être entrepris afin de diminuer la consommation. Le client peut par exemple changer son ancienne chaudière par une chaudière à condensation à basse température. De plus, une pose correcte de l'installation est déjà une bonne manière d'économiser de l'énergie.

Pour le métier de monteur en climatisation, le manque de candidats s'explique principalement par un nombre limité d'entrées sur le marché pour ce métier. Peu de jeunes s'inscrivent sur ce métier après leurs études. Seules quatre écoles proposent cette option dans l'enseignement de plein exercice. Certaines entreprises recrutent cependant des électriciens pour ce métier. En effet, les techniques et modalités d'exécution de ce travail peuvent s'apprendre assez rapidement sur le terrain et un candidat ayant de bonnes connaissances en électricité peut rapidement devenir opérationnel.

Durant l'année 2010, 1 088 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 28 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus d'un tiers des opportunités d'emploi (38 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 7 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 30 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 23 % des opportunités. La moitié des offres propose un temps plein de jour (51 %) et 29 % un temps partiel. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 3 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, la Direction régionale de Verviers propose un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'installateur d'équipements sanitaires et thermiques.

« Monteur plaquiste en agencements » (42222)

Le groupe métier « monteur plaquiste en agencements » regroupe trois professions.

- Monteur de cloisons et/ou faux-plafonds : procède à la pose de panneaux préfabriqués (agglomérés, stratifiés, Placoplâtre) afin d'effectuer des cloisons, des plafonds et faux-plafonds.
- Monteur de cuisines : effectue le montage, l'assemblage de panneaux préfabriqués (agglomérés, stratifiés et dérivés) et la pose. Il est en mesure de réaliser les raccordements (électricité, plomberie).

¹¹ CCW - Performance énergétique des bâtiments en Région wallonne. Nouveaux défis, Nouvelles réponses. Février 2009

- Monteur en agencement : monte et assemble des panneaux, placages et éléments d'agencement pour réaliser des aménagements à usage commercial ou domestiques.

Sur base des intitulés métiers détaillés, les difficultés de recrutement concernent principalement les monteurs de cloisons et/ou faux-plafonds.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Plaquiste en agencement	83%	25	227	60/77	Quali, Quanti, Exp.

Sur 60 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 83 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 25 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les monteurs plaquistes en agencements seraient principalement qualitatives, quantitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1,3 candidats par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 3,3 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, le manque d'expérience des candidats est l'une des causes des difficultés de recrutement pour ce métier. Qualitativement, ce métier demande des compétences en menuiserie. Les personnes porteuses de ces compétences ne s'orientent pas forcément vers ce métier. Par ailleurs, la réserve de main-d'œuvre apparaît relativement limitée quantitativement. Les nouvelles normes PEB en vigueur sont probablement à la base de besoins croissants de main-d'œuvre pour ce métier dans le cadre de travaux d'isolation.

Durant l'année 2010, 227 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 6 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un tiers des opportunités d'emploi (31 %) propose un contrat à durée indéterminée et 8 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 31 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 21 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (92 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 6 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Namur, de Mouscron et de Charleroi proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de monteur plaquiste en agencements.

CONDUCTEURS D'ENGINS DE MANŒUVRE, DE GENIE CIVIL ET AGRICOLE (432)

Ce groupe professionnel reprend des métiers comme conducteurs d'engins de terrassement, de machines agricoles, d'engins de tractions, de grue, etc.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 734 postes, soit 0,5 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les conducteurs d'engins de chantier ont enregistré entre 2009 et 2010 une augmentation de 38 % passant de 530 opportunités d'emploi en 2009 à 734 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois intérimaires (59 %) ou à durée indéterminée (24 %), à temps plein de jour (74 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (22 %), Charleroi (11 %) et Namur (11 %).

En 2010, seul le métier de conducteur d'engins de chantier de la construction, du génie civil et de l'exploitation des carrières est considéré comme critique

« Conducteur d'engins de chantier de la construction, du génie civil et de l'exploitation des carrières » (43211)

Le groupe métier « conducteur d'engins de chantier de la construction, du génie civil et de l'exploitation des carrières » regroupe trois professions.

- Conducteur d'engins de terrassement : conduit différents types d'engins destinés au terrassement sous les consignes écrites ou verbales. Il peut prendre en charge l'acheminement de l'engin sur le chantier à l'aide d'un véhicule porteur.
- Conducteur d'engins de compactage : conduit des engins destinés à la préparation des terrains par compactage ou à la finition des revêtements routiers réalisés en hydrocarboné (enrobés).
- Conducteur d'engins de construction et entretien de la chaussée : conduit différents types d'engins destinés à la construction et à l'entretien de la chaussée.

Sur base des intitulés métiers détaillés, les difficultés de recrutement concernent principalement les conducteurs d'engins de terrassement.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Conducteur d'engins de chantier	86%	35	440	118/138	Quali, Quanti, Exp.

Sur 118 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 86 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 35 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les conducteurs d'engins de chantier seraient principalement qualitatives, quantitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1,3 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 4,6 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, peu de candidats détiennent les permis spécifiques pour conduire ce type d'engins. Compte tenu du manque de candidats, les difficultés de recrutement augmentent si l'employeur demande de l'expérience.

Durant l'année 2010, 440 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 60 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un quart des opportunités d'emploi (25 %) propose un contrat à durée indéterminée et 10 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 59 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 5 % des opportunités. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (81 %) et 18 % un temps plein à pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 38 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de La Louvière, de Huy et de Liège proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de conducteur d'engins de chantier.

PERSONNEL DE LA LOGISTIQUE (MANUTENTION, GESTION ET EXPLOITATION DES TRANSPORTS) (433)

Ce groupe professionnel reprend les métiers de la logistique (magasinier, cariste) et de soutien aux activités de transport terrestre, fluvial et ferroviaire (affréteur, agent de mouvement du réseau ferré, éclusier-barragiste).

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 4 582 postes, soit 3 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers de la logistique

ont enregistré entre 2009 et 2010 une augmentation de 31 % passant de 3 487 opportunités d'emploi en 2009 à 4 582 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois intérimaires (57 %) ou à durée indéterminée (20 %), à temps plein de jour (60 %) ou à pauses (29 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (22 %), Nivelles (12 %) et Charleroi (10 %).

En 2010, le métier de personnel administratif de la circulation internationale des marchandises est considéré comme critique.

« Personnel administratif de la circulation internationale des marchandises » (43331)

L'agent administratif de la circulation internationale des marchandises effectue des opérations administratives d'enregistrement et d'élaboration de documents douaniers.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Personnel administratif de la circulation des marchandises	86%	34	278	28/88	Quanti, Exp.

Sur 28 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 86 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 34 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour le personnel administratif de la circulation des marchandises seraient principalement quantitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,3 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement sont liées aux connaissances linguistiques requises par ces fonctions.

Depuis plusieurs années, le secteur du transport et de la logistique est en pleine expansion en Wallonie. Grâce aux nombreux investissements réalisés (plateformes multimodales, aéroports, axes autoroutiers, voies navigables), à son excellente situation géographique, à sa réserve de main-d'œuvre et à la disponibilité de terrains à un prix concurrentiel, la Wallonie devient une terre d'accueil pour les sociétés logistiques. D'après le classement 2009 établi par Cushman & Wakefield, les provinces de Liège et de Hainaut constituent respectivement les 1^{ère} et 3^{ème} régions les plus favorables pour l'implantation d'entreprises logistiques. Outre des coûts (terrains et main-d'œuvre) peu élevés, la Wallonie bénéficie d'une relative fluidité de transport en comparaison avec d'autres régions congestionnées. Surtout, la Wallonie (et plus particulièrement Liège avec son trilogport) se profile comme la zone de désengorgement des principaux ports européens.

L'agent administratif de circulation des marchandises est un profil de plus en plus recherché afin de régler les formalités administratives liées au flux croissant de marchandises dans notre économie. Compte tenu des liens avec les pays voisins et le monde entier, outre les compétences spécifiques au métier (droit commercial international), les candidats doivent maîtriser plusieurs langues étrangères (anglais, néerlandais, allemand).

Durant l'année 2010, 278 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 6 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus d'un quart des opportunités d'emploi (27 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 6 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 58 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 5 % des opportunités. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (78 %) et 18 % un temps plein à pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 31 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Liège, de Mouscron et de Tournai proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le personnel administratif de la circulation des marchandises.

PERSONNEL DE LA CONSTRUCTION MECANIQUE ET DU TRAVAIL DES METAUX (441)

Cette catégorie professionnelle reprend des métiers tels que soudeurs, tuyauteurs industriels, usineurs, etc.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 3 739 postes, soit 3 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers de la construction mécanique et du travail des métaux ont enregistré entre 2009 et 2010 une augmentation de 54 % passant de 2 432 opportunités d'emploi en 2009 à 3 739 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois intérimaires (65 %), à temps plein de jour (84 %). Les opportunités d'emplois sont majoritairement issues des directions régionales de Charleroi (22 %), Liège (12 %) et Nivelles (10 %).

Deux métiers de cette catégorie professionnelle sont considérés comme critiques en 2010 : soudeur et tuyauteur industriel.

« Soudeur » (44132)

Le soudeur assemble par fusion, avec ou sans apport de métal, les parties ou éléments de pièces variées, en utilisant différents procédés de soudage et les équipements appropriés.

À noter que le métier de soudeur englobe une réalité très large et complexe. Il n'y a pas deux soudeurs qui se ressemblent de par leur maîtrise de procédés de soudage différents, sur des matériaux différents et dans des positions différentes.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Soudeur	92%	28	901	64/122	Quali, Exp.

Sur 64 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 92 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 28 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers). Bien que ce métier ne soit pas critique statistiquement, il a été intégré à la liste des fonctions critiques suite aux constats tirés lors de l'action Job Focus et sur base de l'avis d'une large majorité de conseillers en recrutement.

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les soudeurs seraient principalement qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, la difficulté consiste à trouver de « bons » soudeurs capables d'effectuer l'ensemble d'une soudure de manière soignée et qui maîtrisent plusieurs techniques.

Malgré une réserve de main d'œuvre étoffée, les postes de soudeur restent difficiles à pourvoir. Les candidats à ces postes ne possèdent pas toujours les compétences requises (qualification, expérience). Le secteur du travail intérimaire semble être la voie royale pour le recrutement des soudeurs. Il permet aux employeurs une souplesse dans les engagements (recruter vite, de manière à pallier aux pics de production). Mais, du côté des travailleurs, cette forme de recrutement présente des inconvénients notamment en termes de stabilité d'emploi. En cas de crise, les contrats intérimaires sont les premiers emplois à être supprimés. Le travail intérimaire peut réduire également les opportunités pour le travailleur de bénéficier d'une formation.

Le niveau de qualification de la réserve de main-d'œuvre reste trop faible par rapport aux exigences des employeurs. Trois demandeurs d'emploi sur quatre ont, au mieux, terminé le second degré du secondaire alors que les entreprises recherchent des personnes issues de l'enseignement secondaire du 3^{ème} degré.

Par ailleurs, les caractéristiques cumulées des opportunités d'emploi (intérim et expérience) peuvent renforcer les difficultés de recrutement. Les employeurs demandent plusieurs années d'expérience alors que le parcours professionnel de nombreux demandeurs d'emploi consiste en une alternance d'emploi et de chômage.

(Enfin, comme pour la plupart des métiers manuels, il semblerait que les filières techniques et professionnelles continuent de fonctionner comme des filières de relégation et non comme des choix de sections menant vers un emploi qualifié.)

Durant l'année 2010, 901 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 24 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un cinquième des opportunités d'emploi (19 %) propose un contrat à durée indéterminée et 5 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 64 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 10 % des opportunités. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (86 %) et 11 % un temps plein à pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 18 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Charleroi, de Namur et de Mouscron proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de soudeur.

« Tuyauteur industriel » (44134)

Le tuyauteur industriel débite des tubes métalliques et/ou synthétiques à partir de plans isométriques (représentation tridimensionnelle), les assemble avec des accessoires préfabriqués (coudes, brides, vannes...) et en effectue le montage.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Tuyauteur industriel	78%	24	255	33/62	Quali, Quanti, Exp.

Sur 33 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 78 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 24 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les tuyauteurs industriels seraient principalement qualitatives, quantitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,4 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement sont liées à un manque de candidats. Ce manque de candidats s'explique en partie par le manque de formations de base pour ce métier. Pour combler leurs besoins, les employeurs sont obligés de pratiquer du débauchage.

Si le tuyauteur industriel n'est pas le profil le plus demandé par les entreprises du secteur industriel, il s'agit néanmoins de l'un des métiers pour lesquels les difficultés de recrutement sont les plus sensibles.

L'analyse réalisée dans le cadre de Job Focus confirme l'avis des conseillers en recrutement sur l'absence de formation initiale pour ce métier. En effet, la méconnaissance de ce métier, son absence de visibilité ainsi que sa complexité technologique ont mené à la disparition de cette filière au sein de l'enseignement professionnel (par faute de candidats) et à une sous-alimentation des filières de formation dans cette section.

Parallèlement, les pratiques de débauchage semblent répandues. Le problème est particulièrement aigu dans les petites entreprises qui recherchent en outre des candidats polyvalents.

Durant l'année 2010, 255 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 7 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (49 %) propose un contrat à durée indéterminée et 10 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 32 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 8 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (96 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 37 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Mons, de Huy et de Charleroi proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de tuyauteur industriel.

PERSONNEL DE LA CONSTRUCTION ELECTRIQUE ET ELECTRONIQUE (442)

Cette catégorie professionnelle reprend des métiers de l'électricité et de l'électronique comme monteur-câbleur ou bobineur.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 808 postes, soit 0,6 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers de la construction électrique et électronique ont enregistré entre 2009 et 2010 une augmentation de 30 % passant de 620 opportunités d'emploi en 2009 à 808 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois intérimaires (65 %), à temps plein de jour (84 %). Les opportunités d'emplois sont majoritairement issues des directions régionales de Nivelles (22 %), Namur (14 %) et Mons (13 %).

En 2010, le métier de contrôleur en électricité et électronique est considéré comme critique.

« Contrôleur en électricité et électronique » (44221)

Le contrôleur en électricité et électronique procède au contrôle des produits électriques ou électroniques.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Contrôleur en électricité et électronique	60%	32	125	22/48	Quanti.

Sur 22 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 60 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 32 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les contrôleurs en électricité et en électronique seraient principalement quantitatives.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,3 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Durant l'année 2010, 125 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 15 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus de la moitié des opportunités d'emploi (54 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 7 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 38 % des opportunités d'emploi. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (88 %) et 11 % un temps plein à pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 67 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Nivelles et de La Louvière proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de contrôleur en électricité et électronique.

PERSONNEL D'ENTRETIEN, MAINTENANCE (443)

Cette catégorie professionnelle reprend les métiers de la maintenance que ce soit à un niveau spécifique en mécanique ou en électricité, ou du personnel plus polyvalent.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 6 272 postes, soit 5 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers de l'entretien, maintenance ont enregistré entre 2009 et 2010 une augmentation de 24 % passant de 5 061 opportunités d'emploi en 2009 à 6 272 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois intérimaires (63 %), à temps plein de jour (78 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (15 %), Namur (12 %) et Nivelles (11 %).

Pour l'année 2010, ce groupe professionnel rassemble six fonctions critiques : mécanicien de maintenance, mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles, mécanicien de véhicules particuliers et industriels, réparateur en carrosserie, électricien de maintenance et polymécanicien.

« Mécanicien de maintenance » (44311)

Le groupe métier « mécanicien de maintenance » regroupe deux professions.

- Mécanicien d'entretien industriel : procède à la maintenance corrective et préventive, à dominante mécanique, des équipements, installations, matériels de production traditionnels ou automatisés. Il intervient à partir d'instructions du supérieur hiérarchique, d'informations de l'utilisateur et de dossiers techniques machines.
- Mécanicien automatique : pose, à l'aide d'appareils de diagnostic et de l'outil informatique, le diagnostic de dysfonctionnement d'ensembles et sous-ensembles, mécaniques, hydrauliques et pneumatiques présent au sein de structures pluri-technologiques. Il procède également aux révisions et aux contrôles périodiques, montage, démontage, réglage, réparation et remise en service de ces ensembles et sous-ensembles à partir des données du constructeur.

Sur base des intitulés métiers détaillés, les opportunités d'emploi concernent surtout les mécaniciens d'entretien industriel.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Mécanicien de maintenance	82%	34	1.304	103/283	Quali, Quanti, Exp.

Sur 103 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 82 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 34 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les mécaniciens de maintenance seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier en profession principale et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,5 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Selon l'avis des conseillers en recrutement, les difficultés relevées sont multiples : quantitatives, liées à un manque d'expérience des candidats et qualitatives. Les études en Belgique pour ce métier ne correspondent pas à ce que les employeurs recherchent. Dans les régions frontalières, les candidats belges subissent la concurrence de candidats français mieux formés. Des connaissances en électronique sont souvent requises, mais peu maîtrisées par les candidats. Autre cause évoquée, la mauvaise image dont continue à jouir le secteur de la mécanique.

Selon l'analyse du groupe Job Focus, les difficultés rencontrées sont essentiellement d'ordre qualitatif. Le profil des demandeurs d'emploi inscrits sur le métier ne correspond pas aux attentes des employeurs (compétences, qualification, expérience). Une part importante des jeunes sont issus des filières techniques et professionnelles. Beaucoup ont choisi l'option mécanique par défaut, sans motivation réelle. Souvent, ils interrompent le cycle à 18 ans pour s'inscrire au Forem sans maîtrise des compétences de base du métier. Par ailleurs, l'image du monde de la mécanique continue à être perçue négativement. Enfin, les employeurs, essentiellement les petites entreprises, sont à la recherche de candidats polyvalents de type électromécanicien. Or, cette formation n'existant plus dans l'enseignement, ce profil tend à disparaître.

Durant l'année 2010, 1 304 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 21 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un cinquième des opportunités d'emploi (21 %) propose un contrat à durée indéterminée et 6 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 66 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 4 % des opportunités. La majorité des offres propose un temps plein de jour (63 %) et 33 % un temps plein à

pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 35 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, la Direction régionale de Mouscron propose un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de mécanicien de maintenance.

« Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles » (44316)

Le groupe métier « Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles » regroupe trois professions.

- Mécanicien en génie civil : procède aux révisions, diagnostics, réparations, réglages, de tout ou partie des éléments, équipements, organes d'engins et de machines de chantier et de travaux publics, à partir des données constructeur ou des instructions du supérieur hiérarchique. Selon le secteur d'activité ou l'organisation du travail dans l'entreprise, il peut être polyvalent ou spécialisé sur un type d'intervention, de matériel ou de marque.
- Mécanicien d'engins de levage et de manutention : procède aux entretiens, diagnostics, réparations et réglages d'engins de levage et de manutention. Il peut monter et adapter du matériel neuf.
- Mécanicien agricole et travaux techniques : entretient, répare, transforme ou adapte des machines, véhicules, installations et appareils fixes utilisés dans l'agriculture (tracteurs, semoirs, distributeurs d'engrais...).

Les difficultés de recrutement concernent principalement les mécaniciens en génie civil.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles	72%	49	346	59/107	Quali, Quanti, Exp.

Sur 59 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 72 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 49 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les mécaniciens d'engins de chantier seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier en profession principale et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,4 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Les conseillers en recrutement interrogés mettent en avant la complexité grandissante des compétences liées à ce métier. Un manque quantitatif de candidats est également pointé. Ce métier nécessite en outre des dépannages à toute heure, notamment pour les machines agricoles.

Lors des enquêtes menées auprès des employeurs dans le cadre de l'écosystème des secteurs verts, les mécaniciens sont cités parmi les profils et qualifications les plus difficiles à recruter tant dans l'agriculture pour les machines agricoles, particulièrement pour la culture des céréales, que pour les autres secteurs verts. La technicité croissante des machines utilisées demande du personnel plus qualifié.

Durant l'année 2010, 346 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 6 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un tiers des opportunités d'emploi (32 %) propose un contrat à durée indéterminée et 3 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 58 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 8 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (92 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 8 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Namur, d'Arlon et de Huy proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.

« Mécanicien de véhicules particuliers et industriels » (44321)

Le groupe métier « Mécanicien de véhicules particuliers et industriels » regroupe cinq professions.

- Mécanicien d'entretien de voitures particulières et véhicules utilitaires légers : contrôle l'état, le fonctionnement et le degré d'usure des composants mécaniques, électriques, électroniques et hydrauliques du véhicule et remplace, si nécessaire, les consommables et pièces d'usure courantes à partir des données du constructeur ou des instructions du responsable hiérarchique. Il monte également des accessoires simples et effectue de petites réparations courantes.
- Contrôleur technique automobile : effectue à l'aide d'appareils de mesure toutes les vérifications réglementaires sur les véhicules automobiles qui lui sont présentés : freins, pneus, boîte de vitesses, suspension, pollution, direction, éclairage... Il établit un bilan écrit de son intervention.
- Expert en automobile : donne un avis aux particuliers, aux assureurs, et aux tribunaux sur des questions de faits, techniques ou scientifiques, qui échappent à leur compétence en vue de leur permettre de résoudre ou de prévenir un litige. Il intervient sur 2 plans : civil (chiffrer un dommage, donner un avis technique, ...) ou pénal (rechercher les causes ou circonstances d'un sinistre pour permettre de déterminer les responsabilités).
- Mécanicien de poids lourds : procède à l'entretien des véhicules poids lourds dans le respect des règles de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement. Il contrôle l'état, le fonctionnement et le degré d'usure des différents composants mécaniques, électriques, pneumatiques et hydrauliques du véhicule. Il remplace au besoin les consommables et des pièces d'usure courantes à partir des données des constructeurs, du règlement technique ou des instructions du supérieur hiérarchique. Il monte des équipements supplémentaires et effectue des réparations courantes.
- Monteur de pneus : démonte et monte des pneus sur des véhicules particuliers, poids lourds ou industriels. Il contrôle l'état des pneus et procède aux réparations et/ou aux réglages nécessaires à partir des données du constructeur.

Les opportunités d'emploi concernent principalement les mécaniciens d'entretien de voitures particulières et véhicules utilitaires légers. Même si le volume d'opportunités est moins important que pour les mécaniciens auto, les difficultés de recrutement sont plus pointues encore pour les mécaniciens de poids lourds.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Mécanicien de véhicules particuliers et industriels	82%	35	1.802	284/480	Quali, Quanti, Exp.

Sur 284 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 82 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 35 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les mécaniciens de véhicules particuliers et industriels seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier en profession principale et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1,4 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 2,6 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement sont également liées à la complexité croissante du métier. Pour les mécaniciens de véhicules particuliers, les difficultés apparaissent surtout lorsque des compétences en électronique sont requises. Les tensions sont plus fortes au niveau des

mécaniciens poids lourd où un manque de candidats se fait sentir. Des compétences en hydraulique et en pneumatique sont impératives pour exercer le métier de mécanicien poids lourd.

Durant l'année 2010, 1 802 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 29 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un quart des opportunités d'emploi (24 %) propose un contrat à durée indéterminée et 5 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 62 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 8 % des opportunités. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (91 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 30 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales d'Arion et de La Louvière proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de mécanicien de véhicules particuliers et industriels.

« Réparateur en carrosserie » (44323)

Le groupe métier « Réparateur en carrosserie » regroupe six professions.

- Préparateur en carrosserie : procède à la préparation de la carrosserie d'un véhicule avant mise en peinture.
- Tôlier en carrosserie : procède aux réparations par remise en forme ou échange d'éléments endommagés de carrosserie.
- Peintre en carrosserie : procède à la mise en peinture de la carrosserie de véhicule.
- Carrossier : procède aux réparations des éléments endommagés de carrosserie, à la préparation de la carrosserie avant mise en peinture et à la mise en peinture.
- Poseur de pare-brise : remplace ou répare les vitres et les pare-brise endommagés sur des véhicules particuliers ou utilitaires.
- Démonteur monteur en carrosserie¹².

Les opportunités d'emploi et les difficultés de recrutement se concentrent principalement sur les carrossiers.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Carrossier	84%	34	775	134/215	Quali, Quanti, Exp.

Sur 134 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 84 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 34 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les carrossiers seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier en profession principale et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1,5 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 3,3 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, il y a un manque de candidats qualifiés pour ce métier. Même si la réserve de main-d'œuvre est relativement élevée, beaucoup de candidats ne maîtrisent pas suffisamment les compétences de base de ce métier pour l'exercer correctement. De l'autonomie et de la polyvalence (tôlerie et peinture) sont des qualités recherchées par les employeurs.

¹² La fiche de ce métier n'est pas encore disponible.

Selon l'analyse du groupe Job Focus, les attentes des employeurs sont distinctes suivant la taille de l'entreprise : les grandes entreprises recrutent davantage des profils spécialisés (préparateur, peintre et tôlier), les petites entreprises recrutent des profils polyvalents repris sous le terme générique de carrossier. C'est ce profil qui pose le plus de difficulté. La prescription par les compagnies d'assurance devrait à terme jouer en faveur des grands garages et donc diminuer la pression sur le recrutement des profils les plus polyvalents. Les caractéristiques cumulées des offres d'emploi (intérim et expérience) renforcent la difficulté de recrutement. Les demandeurs d'emploi jeunes, et souvent inexpérimentés rencontrent peu la demande des entreprises.

Durant l'année 2010, 775 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 12 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un quart des opportunités d'emploi (26 %) propose un contrat à durée indéterminée et 5 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 59 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 9 % des opportunités. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (94 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 13 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Namur, de La Louvière et de Tournai proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de réparateur en carrosserie.

« Electricien de maintenance » (44331)

Le groupe professionnel « électricien de maintenance » regroupe quatre professions.

- Electricien automatique : installe, règle et met en service des équipements industriels automatisés faisant appel à l'électrotechnique, à l'électropneumatique, à l'hydraulique et à l'électronique selon les règles de sécurité et d'environnement.
- Technicien de maintenance et de diagnostic automobile (MDA) : pose le diagnostic du matériel électrotechnique de véhicules à l'aide d'appareils de diagnostic et de l'outil informatique. Il procède aux révisions et aux contrôles périodiques, réparations, réglages de moteurs et d'équipements périphériques d'ensembles mécaniques, électroniques et optiques de véhicules légers à partir des données du constructeur.
- Electricien d'entretien industriel : installe, raccorde, met en service, entretient et répare, à partir de plans et de schémas, des équipements et des installations électriques industriels basse tension.
- Technicien de maintenance et de diagnostic poids lourds (MDT) : pose le diagnostic du matériel électrotechnique de poids lourds à l'aide d'appareils de diagnostic et de l'outil informatique. Il procède aux révisions et aux contrôles périodiques, réparations, réglages de moteurs et d'équipements périphériques d'ensembles mécaniques, électroniques et optiques de véhicules légers à partir des données du constructeur.

Sur base des intitulés métiers détaillés, les opportunités d'emploi concernent principalement, les électriciens d'entretien industriel.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Electricien de maintenance	85%	32	1.466	107/261	Quali, Quanti, Exp.

Sur 107 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 85 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 32 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les électriciens de maintenance seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,6 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Selon les conseillers en recrutement, les difficultés de recrutement sont à la fois qualitatives et quantitatives. Le nombre de candidats dans la réserve de main-d'œuvre apparaît déjà assez limité et un bon nombre d'entre eux ne maîtrisent pas l'ensemble des compétences de base de ce métier.

Selon l'analyse du groupe Job Focus, plusieurs raisons peuvent expliquer les difficultés de recrutement persistantes pour l'électricien de maintenance.

Outre un manque quantitatif de candidats, des difficultés qualitatives apparaissent également. Les employeurs engagent de plus en plus uniquement des personnes diplômées au minimum de l'enseignement secondaire supérieure et expérimentées. Si un grand nombre de demandeurs d'emploi possèdent un niveau d'études suffisant, beaucoup sortent de l'enseignement et ne possèdent pas encore d'expérience professionnelle. Un décalage entre les compétences attendues par les employeurs et celles portées par les jeunes à la sortie de leurs études est observé.

Les conditions de travail, principalement les horaires à pauses et les contrats d'intérim, renforcent également les difficultés de recrutement.

Comme pour la plupart des métiers techniques, le secteur souffre d'un déficit d'image auprès du grand public et des jeunes en particulier, notamment relativement aux conditions de travail et à la sécurité.

Durant l'année 2010, 1 466 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 23 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un cinquième des opportunités d'emploi (20 %) propose un contrat à durée indéterminée et 3 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 72 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 4 % des opportunités. La grande majorité des offres propose un temps plein de jour (70 %) et 28 % un temps plein à pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 10 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Charleroi et de Huy proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'électricien de maintenance.

« Polymaintenicien » (44341)

Le polymaintenicien procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents (électricité, mécanique...) à partir de consignes, plans, schémas. Il peut aussi intervenir sur la réalisation de travaux neufs.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Polymaintenicien	70%	29	371	36/108	Exp.

Sur 36 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 70 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 29 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les polymainteniciens seraient principalement liées au manque d'expérience des candidats.

Selon les conseillers en recrutement, les causes des difficultés de recrutement sont essentiellement liées au manque de candidats maîtrisant à la fois des compétences en mécanique et en électricité. L'enseignement ne forme plus d'électromécaniciens. Par ailleurs, les spécificités des machines propres à chaque secteur, voire à chaque entreprise, compliquent davantage encore la recherche de bons candidats.

Durant l'année 2010, 371 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 6 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un cinquième des opportunités d'emploi (21 %) propose un contrat à durée indéterminée et 19 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 48 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 6 % des opportunités. La moitié des offres propose un temps plein de jour (49 %) et 33 % un temps plein à pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 57 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, la Direction régionale de Nivelles propose un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de polymaintenicien.

Comme l'ensemble du personnel d'entretien et de maintenance, le métier de polymaintien est présent dans de nombreux secteurs d'activités : des candidats au métier sont demandés par le secteur de l'énergie mais aussi celui de la fabrication de machines et d'équipements, de la métallurgie et travail des métaux, des industries alimentaires, etc.

PERSONNEL DE L'ALIMENTATION (471)

Le personnel de l'alimentation regroupe des métiers comme boulanger, pâtissier, boucher ou encore traiteur.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 1 521 postes, soit 1 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les métiers de l'alimentation ont enregistré entre 2009 et 2010 une stabilisation passant de 1 532 opportunités d'emploi en 2009 à 1 521 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois intérimaires (50 %) ou à durée indéterminée (29 %), à temps plein de jour (66 %) ou à pauses ou de nuit (15 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (22 %), Namur (12 %) et Charleroi (11 %).

Pour l'année 2010, ce groupe professionnel rassemble deux fonctions critiques : préparateur en produits de boulangerie-viennoiserie et préparateur en produits de pâtisserie-confiserie.

« Préparateur en produits de boulangerie-viennoiserie » (47111)

Le boulanger réalise les opérations de fabrication du pain, des pains spéciaux et/ou de la viennoiserie.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Boulangier	83%	30	384	151/210	Quali, Quanti, Exp.

Sur 151 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 83 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 30 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les boulangers seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1,2 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 2,3 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement sont principalement liées aux horaires (travail de nuit). Pour éviter les horaires de nuit des boulangeries artisanales, des candidats s'orientent vers les boulangeries industrielles, mais celles-ci pratiquent généralement un régime de travail à pauses qui rebute également certains candidats. Parallèlement aux horaires, les employeurs se plaignent d'un manque de rigueur au niveau de la ponctualité de la part des travailleurs.

Selon l'analyse du groupe Job Focus, un nombre de tâches élevées est nécessaire à acquérir pour exercer le métier de boulanger. Il est également souvent demandé d'avoir un bon contact clientèle pour tenir un magasin et d'être ponctuel. De plus, la flexibilité horaire est une condition indispensable au métier. Le travail s'effectue majoritairement la nuit, les week-ends et jours fériés. Les heures supplémentaires ne se comptent plus en périodes de fêtes (période de grande production). Une rigueur importante au niveau de l'hygiène et de la sécurité doit être apportée à toutes les étapes du travail. Le métier s'exerce de manière autonome. Le candidat doit résister aux variations de température et ne pas présenter de sensibilité négative aux matières premières (exemple : farine, blé, seigle, etc.). Ces conditions de travail contraignantes peuvent décourager certains jeunes au moment du choix des études.

D'un autre côté, grâce aux évolutions dans les équipements utilisés, le travail devient moins pénible. Par exemple, les pâtes sont préparées à l'avance et conservées dans une chambre à fermentation contrôlée. Les horaires sont donc moins contraignants puisqu'on prépare la pâte à l'avance. En outre, certains ne font plus leur préparation eux-mêmes mais les achètent toutes faites.

Durant l'année 2010, 384 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 25 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus d'un tiers des opportunités d'emploi (39 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 17 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 29 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 12 % des opportunités. Près de quatre offres sur dix (37 %) proposent un temps plein de nuit, 28 % un temps plein de jour et 18 % un temps partiel. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a diminué de 10 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Namur, de Huy et de Mouscron proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de boulanger.

« Préparateur en produits de pâtisserie-confiserie » (47112)

Le groupe métier « préparateur en produits de pâtisserie-confiserie » regroupe quatre professions.

- Pâtissier : fabrique ou participe à la fabrication d'une gamme de pâtisseries variées.
- Chocolatier : fabrique ou participe à la fabrication d'une gamme de produits chocolatés variés.
- Confiseur : fabrique ou participe à la fabrication d'une gamme variée de confiseries (dragées, nougats, caramels, guimauves...).
- Glacier : fabrique ou participe à la fabrication d'une gamme de produits glacés variés (glaces, sorbets, crèmes glacées).

Sur base des intitulés métiers détaillés, les opportunités d'emploi concernent principalement les pâtissiers.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Préparateur en produits de pâtisserie-confiserie	81%	32	145	53/69	Quali, Quanti.

Sur 53 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 81 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 32 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les préparateurs en produits de pâtisserie-confiserie seraient principalement quantitatives et qualitatives.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1,6 candidat par poste), ce manque de candidats n'est pas confirmé.

Selon les conseillers en recrutement, les difficultés sont surtout liées aux horaires (nuit et week-end) et à un manque de candidats. Des difficultés qualitatives sont également épinglées par certains conseillers.

Selon l'analyse du groupe Job Focus, le pâtissier doit être capable de rester debout durant de longues heures. Il doit avoir un esprit d'innovation et de créativité. Une habileté manuelle pour élaborer les produits demandés. Les horaires et les règles d'hygiène sont très stricts. Si le candidat doit tenir le magasin, un bon contact clientèle est requis.

Durant l'année 2010, 145 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 10 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (41 %) propose un contrat à durée indéterminée et 19 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 27 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 12 % des opportunités. Plus de la moitié des offres proposent un temps plein de jour (56 %), 17 % un temps

plein de nuit et 10 % un temps partiel. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a diminué de 15 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Mouscron et de Liège proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de pâtissier.

TECHNICIENS DE PREPARATION DE LA PRODUCTION (521)

Ce groupe professionnel rassemble les techniciens et dessinateurs de la production (agent technique des méthodes (industrie), dessinateur-concepteur en mécanique, technicien d'études-recherche-développement en électricité et électronique, etc.).

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 870 postes, soit 1 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les techniciens de préparation de la production ont enregistré entre 2009 et 2010 une augmentation de 20 % passant de 723 opportunités d'emploi en 2008 à 870 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois intérimaires (43 %) ou à durée indéterminée (31 %), à temps plein de jour (92 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (19 %), Namur (13 %) et Charleroi (12 %).

En 2010, seul le métier de dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux est considéré comme critique dans ce groupe professionnel.

« Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux » (52122)

Le dessinateur en mécanique réalise à l'aide de logiciels, des dessins de détail et des plans de sous-ensembles d'équipements mécaniques en vue de la fabrication en atelier. Il travaille sous la responsabilité du chef de projet.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Dessinateur de la construction mécanique	74%	40	154	21/72	Quant.

Sur 21 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 74 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 40 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les dessinateurs de la construction mécanique seraient principalement quantitatives.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,8 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 1,7 demandeur d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Les conseillers en recrutement pointent le manque de candidats et le manque de formations qui mènent à ce métier.

Pour expliquer le manque de candidats, l'analyse du groupe Job Focus pointe la méconnaissance du métier, son absence de visibilité ainsi que sa complexité technologique. Par ailleurs, l'analyse des opportunités d'emploi transmises par les employeurs au Forem fait également apparaître des critères de sélection spécifiques (niveaux d'études, expérience, connaissances linguistiques, etc.). La confrontation de ces critères avec ceux de la réserve de main-d'œuvre inscrite sur le métier de dessinateur indique des points de tension qui peuvent parfois rendre difficile l'appariement entre l'offre et la demande. Ces points de tension se situent au niveau d'une inadéquation entre les compétences attendues par les employeurs et le profil des candidats demandeurs d'emploi.

L'employeur marque sa préférence pour des candidats ayant terminé un baccalauréat. Or, un tiers des demandeurs d'emploi souhaitant travailler comme dessinateur industriel sont issus de l'enseignement supérieur, la majorité des candidats provenant de l'enseignement secondaire du 3^{ème} degré.

Les entreprises recherchent en outre des profils expérimentés et porteurs de connaissances technologiques liées à la mécanique indispensable pour exercer le métier.

Durant l'année 2010, 154 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 18 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un tiers des opportunités d'emploi (32 %) propose un contrat à durée indéterminée et 9 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 47 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 5 % des opportunités. La moitié des offres propose un temps plein de jour (51 %) et 29 % un temps partiel. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 23 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Liège, de Verviers et de Huy proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de dessinateur de la construction mécanique.

TECHNICIENS D'INSTALLATION, MAINTENANCE (523)

Ce groupe professionnel regroupe notamment les métiers de techniciens et de mainteniciens de matériels électriques, de systèmes automatisés, thermiques, ou encore frigorifiques.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 1 930 postes, soit 1 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les techniciens d'installation, maintenance ont enregistré entre 2009 et 2010 une augmentation de 5 % passant de 1 837 opportunités d'emploi en 2009 à 1 930 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois intérimaires (43 %) ou à durée indéterminée (34 %), à temps plein de jour (90 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (23 %), Nivelles (12 %) et Charleroi (10 %).

Pour l'année 2010, ce groupe professionnel rassemble trois fonctions critiques : technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels, installateur-maintenicien en systèmes automatisés et maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques.

« Technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels » (52311)

Le groupe métier « Technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels » regroupe deux professions.

- Technicien d'installation de matériels électriques, électroniques ou électromécaniques : assure l'installation du matériel électrique, électronique, électromécanique sur site ou en atelier. Il effectue le réglage et les tests nécessaires en vue d'un fonctionnement conforme au cahier des charges.
- Technicien d'installation de matériels de télécommunication : assure l'installation du matériel de télécommunications sur site ou en atelier.

Sur base des intitulés métiers détaillés, les métiers concernés ici sont, dans l'ordre, les techniciens d'installation de matériels électriques, électroniques ou électromécaniques, puis les techniciens d'installation de matériels de télécommunication.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Technicien d'équipements industriels et professionnels	86%	43	417	37/157	Quali, Quanti.

Sur 37 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 86 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 43 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les techniciens d'équipements industriels et professionnels seraient principalement quantitatives et qualitatives.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,7 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 1,6 demandeur d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Durant l'année 2010, 417 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 22 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un tiers des opportunités d'emploi (30 %) propose un contrat à durée indéterminée et 3 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 37 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 15 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (92 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 6 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de La Louvière et de Nivelles proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de technicien d'équipements industriels et professionnels.

« Installateur-maintenicien en systèmes automatisés » (52312)

Le groupe métier « Installateur-maintenicien en systèmes automatisés » regroupe deux professions.

- Technicien automaticien : monte, règle, modifie et entretient des ensembles ou des éléments d'équipements automatisés à partir d'un cahier des charges, de plans, schémas, ou de documents du constructeur. Il veille au respect des différentes normes régissant l'activité.
- Electro-instrumentiste : s'assure que les instruments de mesure travaillent dans leur spécification. Pour ce faire, il étalonne ces instruments. Il monte, règle, modifie et entretient des ensembles ou des éléments d'équipements automatisés à partir d'un cahier des charges, de plans, schémas ou de documents du constructeur. Il veille au respect des différentes normes régissant l'activité.

Sur base des intitulés métiers détaillés, les difficultés de recrutement concernent essentiellement les techniciens automaticiens.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Installateur-maintenicien en systèmes automatisés	79%	52	162	23/52	Quali, Quanti, Exp.

Sur 23 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 79 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 52 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les installateurs-mainteniciens en systèmes automatisés seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,8 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 2 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Selon certains conseillers en recrutement, les difficultés de recrutement liées à ce métier sont quantitatives et se renforcent lorsque les employeurs recherchent des candidats expérimentés.

Au niveau qualitatif, l'ensemble des opportunités d'emploi gérées par le Forem demandent au minimum un diplôme du secondaire supérieur, la moitié se limitant à ce niveau, l'autre moitié demandant même un baccalauréat au minimum. Hors, moins de quatre demandeurs d'emploi sur dix sont diplômés de l'enseignement supérieur ce qui renforce le manque de candidats.

Comme pour beaucoup de métiers techniques, on peut émettre l'hypothèse que la méconnaissance des réalités du métier a pour conséquence un certain manque d'intérêt pour celui-ci et les études qui y mènent.

Même si plusieurs filières d'études mènent au métier de technicien automaticien (filières techniques de l'enseignement secondaire supérieur, baccalauréat et master en sciences industrielles), un manque d'alimentation du métier est constaté. En effet, sur l'ensemble de l'année, moins de 50 jeunes se sont inscrits au Forem à la sortie de leurs études en tant que technicien automaticien. Parallèlement, 115 jeunes ayant terminé des études secondaires ou supérieures en automation/systèmes automatisés se sont inscrits au Forem entre juin et octobre 2010, dont près de 70 % se sont insérés dans les six mois.

Le manque d'alimentation du métier semble dans ce cas plus lié à la concurrence d'autres métiers (notamment les métiers liés à la maintenance industrielle) accessibles avec un diplôme en automation.

Durant l'année 2010, 162 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 8 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Un tiers des opportunités d'emploi (32 %) propose un contrat à durée indéterminée et 2 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 57 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 8 % des opportunités. La majorité des offres propose un temps plein de jour (72 %) et 28 % un temps plein à pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 40 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Huy et de La Louvière proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier d'installateur-maintenicien en systèmes automatisés.

« *Maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques* » (52332)

Le groupe métier « Maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques » regroupe trois professions.

- Technicien d'entretien et d'exploitation de chauffage : procède à la maintenance préventive ou corrective de systèmes techniques d'installations de chauffage. Il peut être amené à assurer la conduite et la surveillance d'installations et parfois à réaliser de petites études (travaux neufs...).
- Technicien frigoriste : assure la mise en service, la gestion technique, la maintenance et la réparation d'installations frigorifiques commerciales et/ou industrielles, et de climatisation.
- Ramoneur : contrôle et nettoie périodiquement les installations de chauffage et d'évacuation de fumée (cheminées, canaux, tuyaux, récupérateurs de chaleur, calorifères...).

Sur base des intitulés métiers détaillés, les métiers concernés ici sont, dans l'ordre, les techniciens d'entretien et d'exploitation de chauffage et les techniciens frigoristes.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques	82%	40	434	96/175	Quali, Quanti, Exp.

Sur 96 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 82 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 40 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les mainteniciens des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,5 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Selon les conseillers en recrutement, les difficultés de recrutement sont à la fois qualitatives, liées à un manque d'expérience des candidats et aux conditions de travail (gardes de nuit et les w-e). Un manque de candidats est également relevé. Les techniciens sanitaires semblent vraiment difficiles à trouver. Outre l'installation, les candidats doivent être capables de programmer celle-ci.

Au niveau des techniciens frigoristes, l'analyse du groupe Job Focus pointe plusieurs raisons pour expliquer les difficultés de recrutement :

- Au plan quantitatif : même si ce métier n'offre pas un grand nombre d'opportunités d'emploi (un peu plus de 200 techniciens frigoristes par an via le Forem), la réserve de main-d'œuvre prise dans son ensemble (150 personnes) apparaît comme insuffisante pour répondre aux besoins du marché de l'emploi. Ce manque de candidats peut notamment s'expliquer par une faible alimentation du métier via l'enseignement (une quinzaine de jeunes ont terminé des études techniques dans le domaine du froid en 2007 et une vingtaine terminait un bac électromécanique – finalité climatisation et techniques du froid en 2008).
- A noter également que vu la situation de pénurie, les conditions salariales sont particulièrement intéressantes pour ce métier. En effet, le manque de candidats peut entraîner des pratiques de débauchage qui ont des conséquences sur le niveau des salaires. Revers de la médaille, les hauts niveaux de salaires pratiqués dans le secteur privé semblent augmenter les difficultés pour les écoles et les centres de formations à trouver des pédagogues compétents.
- Au plan qualitatif : le métier de technicien frigoriste requiert un grand nombre de compétences. Outre une solide formation théorique, plusieurs années d'expérience sont nécessaires pour devenir pleinement opérationnel. Par ailleurs, le travail avec des fluides frigorigènes est réglementé. Seuls les techniciens frigoristes possédant le certificat environnemental en technique frigorigène (pour la Wallonie) et employés par une entreprise en technique du froid enregistrée, peuvent effectuer des opérations sur des installations frigorigènes susceptibles d'émettre des substances portant atteinte à la couche d'ozone ou des gaz à effet de serre.
- Les conditions de travail : outre une grande autonomie, l'exercice de la profession de technicien frigoriste demande une grande mobilité et une large flexibilité horaire afin de réaliser rapidement les dépannages urgents.
- Comme pour la plupart des métiers techniques, le secteur souffre d'un déficit d'image auprès du grand public et des jeunes en particulier, notamment sur les conditions de travail et la sécurité.

Durant l'année 2010, 434 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 22 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (40 %) propose un contrat à durée indéterminée et 5 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 40 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 14 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (92 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a diminué de 4 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Nivelles et d'Arlon proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de maintenancier des systèmes thermiques, climatiques et frigorigènes.

CADRES TECHNIQUES DE PREPARATION DE LA PRODUCTION (531)

Ce groupe professionnel regroupe les métiers de cadre technique de méthodes et ordonnancement, de la recherche fondamentale, de la recherche et développement et de l'environnement.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 582 postes, soit 0,4 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les cadres techniques de préparation de la production ont enregistré entre 2009 et 2010 une baisse de 13 % passant de 670 opportunités d'emploi en 2009 à 582 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (57 %) ou intérimaires (17 %), à temps plein de jour (94 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (19 %), Charleroi (12 %) et Nivelles (11 %).

En 2010, seul le métier de cadre technique d'études-recherche-développement de l'industrie est considéré comme critique.

« *Cadre technique d'études-recherche-développement de l'industrie* » (53122)

Le cadre technique d'études-recherche-développement de l'industrie conçoit, définit, effectue et/ou supervise les travaux de conception et de développement des nouveaux produits ou des nouveaux procédés en milieu industriel, ainsi que les études d'amélioration des produits et procédés existants.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Cadre technique d'études et RD de l'industrie	87%	37	271	49/164	Quanti, Exp.

Sur 49 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 87 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 37 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les cadres techniques d'études-recherche-développement de l'industrie seraient principalement quantitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 1,7 demandeur d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Les conseillers en recrutement pointent le peu de candidats inscrits sur ce métier. La plupart du temps, un niveau d'ingénieur est requis pour exercer ce métier. Or, le nombre d'ingénieurs dans la réserve de main-d'œuvre est restreint.

Selon l'analyse du groupe Job Focus pour les cadres techniques de l'industrie, la principale difficulté de recrutement réside dans le manque de candidats. De plus, parmi les personnes positionnées sur des métiers de cadre technique, la part des jeunes est faible. Les chiffres de l'enseignement confirment le manque d'intérêt pour les études d'ingénieur. Les inscriptions en première année d'ingénieur civil et industriel ont fortement diminué sur les 20 dernières années : - 25 % en ingénieur civil et - 60 % en ingénieur industriel. Le constat semble toutefois s'améliorer ces dernières années.

En outre, sur l'ensemble des personnes positionnées en métier principal comme cadre technique de l'industrie, seulement 59 % ont effectivement suivi et terminé une formation d'ingénieur.

Sur le plan qualitatif, les fonctions de cadre technique de l'industrie sont en perpétuelle évolution. La nature des produits change ainsi que les procédés de fabrication. Les processus de maintenance des équipements se sont également développés. L'exercice d'une fonction de cadre technique dans l'industrie requiert de nos jours des compétences nouvelles, parfois éloignées des compétences techniques de base des ingénieurs. Ainsi, la connaissance d'une, voire de plusieurs langues étrangères est souvent requise. On demande également aux cadres techniques de l'industrie de disposer de compétences en marketing, communication, relations sociales, gestion financière, législation, etc. Ces compétences, le plus souvent acquises par l'expérience ou par des formations complémentaires, font souvent défaut aux jeunes diplômés, de même qu'aux ingénieurs plus âgés issus de « l'ère industrielle » durant laquelle les compétences techniques suffisaient à l'exercice de la profession.

Durant l'année 2010, 271 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 47 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus de la moitié des opportunités d'emploi (57 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 5 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 20 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans

13 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (97 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a diminué de 3 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Liège et de Charleroi proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de cadre-technique d'études-recherche et développement de l'industrie.

CADRES TECHNIQUES DE PRODUCTION (532)

Ce groupe professionnel regroupe les métiers de cadre technique dans les domaines de la production, du contrôle-qualité et de la sécurité et hygiène.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 796 postes, soit 1 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les cadres techniques de production ont enregistré entre 2009 et 2010 une baisse de 5 % passant de 839 opportunités d'emploi en 2009 à 796 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (46 %) ou intérimaires (34 %), à temps plein de jour (81 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (19 %), Nivelles (10 %) et Namur (10 %).

Pour l'année 2010, ce groupe professionnel ne rassemble qu'une fonction critique : cadre technique de contrôle-qualité.

« Cadre technique de contrôle-qualité » (53212)

Le responsable qualité conçoit, définit, organise et met en œuvre la politique qualité de l'entreprise afin de garantir et d'optimiser la qualité de tous ses processus et produits.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Cadre technique de contrôle-qualité	80%	33	309	62/168	Quali, Quanti.

Sur 62 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 80 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 33 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les cadres techniques de contrôle-qualité seraient principalement quantitatives et qualitatives.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,5 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Les conseillers en recrutement pointent également le manque de candidats sur ce métier.

Selon l'analyse du groupe Job Focus pour les cadres techniques de l'industrie, la principale difficulté de recrutement réside dans le manque de candidats. De plus, parmi les personnes positionnées sur des métiers de cadre technique, la part des jeunes est faible. Les chiffres de l'enseignement confirment le manque d'intérêt pour les études d'ingénieur. Les inscriptions en première année d'ingénieur civil et industriel ont fortement diminué sur les 20 dernières années : - 25 % en ingénieur civil et - 60 % en ingénieur industriel. Le constat semble toutefois s'améliorer ces dernières années.

En outre, l'analyse des opportunités d'emploi montre que les employeurs recherchent des candidats titulaires d'un titre d'ingénieur. Or, sur l'ensemble des personnes positionnées en métier principal comme cadre technique de l'industrie, seulement 59 % ont effectivement suivi et terminé une formation d'ingénieur.

Au plan qualitatif, les fonctions de cadre technique de l'industrie sont en perpétuelle évolution. La nature des produits change ainsi que les procédés de fabrication. Les processus de maintenance des équipements se sont également développés. L'exercice d'une fonction de cadre technique dans l'industrie requiert de nos jours des compétences nouvelles, parfois éloignées des compétences techniques de base des ingénieurs. Ainsi, la connaissance d'une, voire de plusieurs langues étrangères est souvent requise. On demande également aux cadres techniques de l'industrie de disposer de compétences en marketing, communication, relations sociales, gestion financière, législation, etc. Ces compétences, le plus souvent acquises par l'expérience ou par des formations complémentaires, font souvent défaut aux jeunes diplômés, de même qu'aux ingénieurs plus âgés issus de l'ère durant laquelle les compétences techniques suffisaient à l'exercice de la profession.

Durant l'année 2010, 309 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 39 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus de la moitié des opportunités d'emploi (51 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 7 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 30 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans

3 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (89 %) et 9 % un temps plein à pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 6 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Liège, de Nivelles et de Huy proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de cadre technique de contrôle-qualité.

CADRES TECHNIICO-COMMERCIAUX ET DE MAINTENANCE (533)

Ce groupe professionnel regroupe les métiers d'encadrement technico-commerciaux et de maintenance.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 887 postes, soit 1 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les cadres technico-commerciaux et de maintenance ont enregistré entre 2009 et 2010 une augmentation de 10 % passant de 809 opportunités d'emploi en 2009 à 887 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (52 %), à temps plein de jour (93 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (19 %), Charleroi (12 %) et Nivelles (11 %).

Pour l'année 2010, deux fonctions critiques appartiennent à ce groupe professionnel : cadre technico-commercial et cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs.

Selon l'analyse du groupe Job Focus pour les cadres techniques de l'industrie, la principale difficulté de recrutement réside dans le manque de candidats. De plus, parmi les personnes positionnées sur des métiers de cadre technique, la part des jeunes est faible. Les chiffres de l'enseignement confirment le manque d'intérêt pour les études d'ingénieur. Les inscriptions en première année d'ingénieur civil et industriel ont fortement diminué sur les 20 dernières années : - 25 % en ingénieur civil et - 60 % en ingénieur industriel. Le constat semble toutefois s'améliorer ces dernières années.

En outre, l'analyse des opportunités d'emploi montre que les employeurs recherchent des candidats titulaires d'un titre d'ingénieur. Or, sur l'ensemble des personnes positionnées en métier principal comme cadre technique de l'industrie, seulement 59 % ont effectivement suivi et terminé une formation d'ingénieur.

Au plan qualitatif, les fonctions de cadre technique de l'industrie sont en perpétuelle évolution. La nature des produits change ainsi que les procédés de fabrication. Les processus de maintenance des équipements se sont également développés. L'exercice d'une fonction de cadre technique dans l'industrie requiert de nos jours des compétences nouvelles, parfois éloignées des compétences techniques de base des ingénieurs. Ainsi, la connaissance d'une, voire de plusieurs langues étrangères est souvent requise. On demande également aux cadres techniques de l'industrie de disposer de compétences en marketing, communication, relations sociales, gestion financière, législation, etc. Ces compétences, le plus souvent acquises par l'expérience ou par des formations complémentaires, font souvent défaut aux jeunes diplômés, de même qu'aux ingénieurs plus âgés issus de « l'ère industrielle » durant laquelle les compétences techniques suffisaient à l'exercice de la profession.

« Cadre technico-commercial » (53311)

Le Cadre technico-commercial prospecte l'ensemble du marché potentiel (fichiers clients et prospects). Il vend des produits industriels (biens d'équipement...). Il répond aux appels d'offre et assure leur suivi.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Cadre technico-commercial	86%	31	304	70/199	Quali, Quanti, Exp.

Sur 70 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 86 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 31 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les cadres technico-commerciaux seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,5 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Selon l'étude écosystème relative aux TIC – Technologies de l'Information et de la Communication – près d'un employeur sur deux (et davantage dans les plus petites entreprises) déplore également un manque de technico-commerciaux sur le marché de l'emploi TIC. Les deux principales compétences attendues pour cette fonction relèvent aussi de deux dimensions différentes : d'abord, une bonne formation technique, qui permet une connaissance des produits et une crédibilité auprès du client, ensuite une bonne immersion dans le domaine du client, qui permet de bien comprendre ses besoins et de parler le même langage.

Durant l'année 2010, 304 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 34 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus de la moitié des opportunités d'emploi (57 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 2 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 23 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans

8 % des opportunités. A noter que 8 % des offres proposent un statut d'indépendant. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (95 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 28 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Liège, de Nivelles et de Mons proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de cadre technico-commercial.

« Cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs » (53321)

Le Cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs assure le maintien en bon état des équipements, du matériel, des infrastructures et des bâtiments. Il définit et optimise les moyens à mettre en œuvre pour maintenir ou améliorer les performances de l'appareil productif en termes de coûts et de taux d'utilisation des machines.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Cadre technique de maintenance	85%	45	275	46/178	Quali, Quanti.

Sur 46 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 85 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 45 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les cadres techniques d'entretien, maintenance, travaux neufs seraient principalement quantitatives et qualitatives.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,3 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Durant l'année 2010, 275 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 31 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Près de la moitié des opportunités d'emploi (48 %) propose un contrat à durée indéterminée et 8 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 29 % des opportunités d'emploi. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (87 %) et 11 % un temps plein à pauses. Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 49 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Namur et de Tournai proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs.

CHARGE D'ETUDES TECHNIQUES EN CONSTRUCTION (612)

Ce groupe professionnel regroupe les métiers d'encadrement technique de la construction comme architecte, métreur-deviseur, chef de chantier ou encore conducteur de travaux.

En 2010, le Forem a géré pour les métiers de ce groupe 2 292 postes, soit 2 % de l'ensemble des postes gérés par le Forem, tous métiers confondus. Les offres d'emploi reçues par le Forem pour les chargés d'études techniques en construction ont enregistré entre 2009 et 2010 une augmentation de 16 % passant de 1 971 opportunités d'emploi en 2009 à 2 292 en 2010.

Les offres d'emploi concernent souvent des emplois à durée indéterminée (53 %), à temps plein de jour (96 %). Les opportunités d'emploi sont majoritairement issues des directions régionales de Liège (18 %), Namur (13 %) et Charleroi (12 %).

Pour l'année 2010, ce groupe professionnel rassemble quatre fonctions critiques : dessinateur de la construction, chargé d'études techniques en construction, chef de chantier et conducteur de travaux.

Selon l'analyse des groupes Job Focus qui se sont penchés sur les métiers de chef de chantier et de conducteur de travaux, il apparaît que la réserve de main-d'œuvre est trop limitée quantitativement par rapport à la demande des entreprises. En outre, avoir de l'expérience constitue un atout important dans ces métiers, mais les candidats expérimentés sont rares.

Les entreprises risquent d'être toujours plus exigeantes par rapport à ces profils. En effet, avec l'application des nouvelles normes PEB (Performance Energétique des Bâtiments), le chef de chantier et/ou conducteur de travaux devra posséder de nouveaux savoirs et savoir-faire afin de faire respecter la mise en œuvre demandée par la PEB. Il devra également s'assurer de la concordance des matériaux utilisés par rapport aux prescriptions du cahier des charges PEB. Enfin, il sera chargé de sensibiliser et de former ses équipes aux enjeux de la PEB, la formation pouvant être déléguée à un organisme de formation spécialisé.

« Dessinateur de la construction » (61221)

Le dessinateur de la construction transpose en dessins dans sa spécialité, les données d'un projet et solutions techniques d'un futur ouvrage exprimées sous d'autres formes (notes de calculs, esquisses, photographies, relevés...).

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Dessinateur de la construction	86%	32	292	65/145	Quali, Quanti, Exp.

Sur 65 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 86 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 32 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les dessinateurs de la construction seraient principalement quantitatives, qualitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (1 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 2,6 demandeurs d'emploi par opportunité ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les employeurs interrogés.

Les conseillers en recrutement estiment que les difficultés de recrutement sont plus grandes lorsqu'un niveau baccalauréat en construction est demandé, alors que pour certains postes, un diplôme du secondaire peut suffire.

La profession a connu plusieurs évolutions ces dernières années. Au-delà du développement technologique des outils (dessins assistés par ordinateurs,...), se sont ajoutés les enjeux économiques et la prise en compte de la durabilité et de la qualité environnementale du bâti. Les nouveaux enjeux énergétiques imposent désormais d'accorder une attention toute particulière aux dimensions climatiques des réalisations. C'est en effet dès la conception et la réalisation d'un bâtiment que se déterminent ses besoins énergétiques et donc sa performance. Les projets de construction doivent tenir compte de l'isolation thermique, de la ventilation et de l'étanchéité à l'air, des apports solaires, du rendement des systèmes de chauffage et de l'utilisation des sources d'énergies renouvelables.

Il est important que le dessinateur en construction se familiarise avec les méthodes et outils de conception de bâtiments qui vont de paire avec une approche "efficacité énergétique" du bâtiment. En effet, depuis mai 2010, un système de certification énergétique est entré en vigueur pour les nouvelles constructions. Il s'agit, en quelque sorte, de la carte d'identité énergétique du bâtiment. Les calculs sont effectués en fin de chantier. Si un bâtiment semble ne pas satisfaire aux conditions, le propriétaire risque une amende. D'où l'importance de tenir compte, dès la conception du bâtiment, des différents facteurs amenant à un bâti qui respecte les nouvelles normes en matière de performance énergétique.

Durant l'année 2010, 292 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 13 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus d'un tiers des opportunités d'emploi (36 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 8 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 33 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 15 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (95 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 9 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales d'Ardenne et de Liège proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de dessinateur de la construction.

« Chargé d'études techniques en construction » (61223)

Le groupe métier « chargé d'études techniques en construction » regroupe trois professions.

- Chargé d'études techniques : procède à l'élaboration technique d'un projet d'ouvrage ou d'installation. Il détermine de manière globale ou provisoire les procédés techniques, les méthodes d'organisation et le coût afin de constituer un avant-projet de la future opération de construction.
- Métreur - deviseur : détermine le coût d'un projet de construction en calculant pour chaque poste la quantité nécessaire de matériau, de personnel et de temps.
- Conseiller en énergie : réalise des constats énergétiques et analyse la consommation énergétique de bâtiments. Il propose des mesures visant la diminution des consommations d'énergie, évalue le coût des travaux ainsi que le retour financier de l'investissement. Il suit un projet d'implantation d'énergie renouvelable (PV, éolien, etc.) et analyse la rentabilité.

Les opportunités d'emploi concernent principalement les chargés d'études techniques et les métreurs - deviseurs. Même si le volume d'opportunités est moins important, les difficultés de recrutement sont plus pointues encore pour les conseillers en énergie.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Chargé d'études techniques en construction	76%	36	680	187/386	Quali, Quanti, Exp.

Sur 187 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 76 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 36 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les chargés d'études techniques en construction seraient principalement qualitatives, quantitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,3 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Les conseillers en recrutement pointent un manque d'expérience des candidats. Par ailleurs, ce métier requiert un niveau d'ingénieur industriel au minimum. Un manque quantitatif de candidats est également signalé. Selon certains conseillers, les tensions semblent les plus fortes pour les métreurs-deviseurs.

Durant l'année 2010, 680 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 30 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus de la moitié des opportunités d'emploi (52 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 9 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 27 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans

10 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (93 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a diminué de 5 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales d'Arlon et de Charleroi proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de chargé d'études techniques en construction.

« Chef de chantier » (61231)

Le groupe métier « chef de chantier » regroupe deux professions.

- Chef de chantier : contrôle, coordonne, planifie les travaux et assure l'organisation, la gestion et le suivi du chantier. Il organise et dirige, sous la responsabilité éventuelle du conducteur des travaux, des équipes.
- Chef d'équipe de la construction : organise, dirige et surveille au quotidien le travail d'ouvrier du bâtiment ou du génie civil requérant sa participation manuelle.

Sur base des intitulés encodés, il s'agit principalement de chefs de chantier.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Chef de chantier	83%	37	665	151/314	Quali, Quanti, Exp.

Sur 151 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 83 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 37 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les chefs de chantier seraient principalement qualitatives, quantitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,5 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Les conseillers en recrutement mettent en avant le manque de candidats sur ce métier. Lorsque l'employeur recherche des personnes expérimentées, les difficultés augmentent encore. Dans les petites entreprises, le chef de chantier est l'assistant du patron. Outre une maîtrise technique, des compétences managériales et commerciales sont nécessaires. En outre, la réserve de main-d'œuvre apparaît comme vieillissante.

Durant l'année 2010, 665 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 29 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. La moitié des opportunités d'emploi (51 %) propose un contrat à durée indéterminée et 5 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 34 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans 3 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (96 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 50 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales d'Arion, de Namur et de Tournai proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de chef de chantier.

« Conducteur de travaux » (61232)

Le conducteur de travaux prévoit, organise et met en œuvre, à partir d'un dossier technique, les différents moyens et ressources permettant l'exécution des travaux dans les meilleures conditions de délais et de coûts.

Métier	Taux de satisfaction	Durée de satisfaction (jours)	Opportunités d'emploi 2010	Offres suivies	Difficultés
Conducteur de travaux	82%	32	421	168/253	Quali, Quanti, Exp.

Sur 168 observations, ce métier présente un taux de satisfaction de référence de 82 % (contre 87 % pour l'ensemble des métiers) et une durée de satisfaction de 32 jours (contre 24 jours pour l'ensemble des métiers).

Selon les employeurs interrogés lors du suivi des offres, les difficultés de recrutement pour les conducteurs de travaux seraient principalement qualitatives, quantitatives et liées au manque d'expérience des candidats.

En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,5 candidat par poste), ce manque de candidats est confirmé.

Les conseillers en recrutement pointent surtout un manque quantitatif de candidats qui est renforcé lorsque les employeurs recherchent des personnes expérimentées.

Durant l'année 2010, 421 postes ont été déposés au Forem pour ce métier. Celui-ci représente 18 % des offres du groupe professionnel auquel le métier se rattache. Plus de la moitié des opportunités d'emploi (59 %) proposent un contrat à durée indéterminée et 7 %, un contrat à durée déterminée. Le secteur du travail intérimaire représente 18 % des opportunités d'emploi. Le Plan Formation Insertion est lui proposé dans

10 % des opportunités. Une large majorité des offres propose un temps plein de jour (95 %). Entre 2009 et 2010, la demande des employeurs auprès du Forem a progressé de 26 %. Proportionnellement à l'ensemble des offres, les Directions régionales de Namur et d'Arion proposent un grand nombre d'opportunités d'emploi pour le métier de conducteur des travaux.

SYNTHÈSE

Que ce soit dans les médias, au sein de la littérature ou dans le langage courant, différentes notions sont utilisées pour qualifier les difficultés de recrutement ; on parle tantôt de fonctions critiques, de fonctions en demande, tantôt de pénuries, etc. Ce rapport traite des « fonctions critiques » pour lesquelles les employeurs wallons ont exprimé des difficultés à trouver les candidats qu'ils recherchaient. Les difficultés liées au manque de candidats (pénuries au sens strict) ne sont ainsi qu'une partie de l'ensemble plus large des difficultés rencontrées par les employeurs.

Centrés sur les difficultés de recrutement, les résultats de cette étude ne doivent toutefois pas masquer le fait qu'avant tout, plus de 87 % des offres gérées par le Forem en Wallonie sont satisfaites. Focalisé sur les difficultés, il ne faut pas perdre de vue, à la lecture de ces pages, que la question de la « criticité » concerne des métiers dont le total des opportunités d'emploi représente moins d'un poste géré par le Forem sur quatre. En outre, parmi ces offres difficiles à pourvoir, moins de 5 500 postes n'ont réellement pas trouvé de candidats. Les pénuries de main-d'œuvre restent donc marginales.

La liste des fonctions ou métiers les plus sensibles en matière de recrutement et qui ont été détectés au cours de l'année 2010 est déduite de la même manière par les trois services publics régionaux de l'emploi du pays. L'analyse est basée à la fois sur une analyse statistique alimentée par un suivi approfondi des offres par les conseillers en recrutement auprès des employeurs, puis par le recueil de l'avis des conseillers et de l'équipe Job Focus quant à la difficulté d'appariement observée au Forem. (A l'instar des autres services publics régionaux pour l'emploi, les offres relatives aux agences intérimaires ne sont pas considérées dans cette enquête.)

La liste des fonctions critiques stricto sensu après recueil de l'avis des conseillers en recrutement dans chaque direction régionale du Forem reprend, en 2010, une cinquantaine de professions.

L'analyse de l'évolution historique des fonctions critiques montre que depuis 2006, une dizaine de professions sont pointées chaque année (attaché commercial en biens d'équipement professionnels ; infirmier généraliste ; infirmier en soins spécialisés ; couvreur ; installateur d'équipements sanitaires et thermiques ; soudeur ; tuyauteur industriel ; mécanicien de maintenance ; maintenancier des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques ; chargé d'études techniques de la construction).

Cependant, dans un contexte économique 2010 de sortie de crise, il apparaît que les métiers liés au secteur industriel (soudeur ; maintenance industrielle ; techniciens et cadres de l'industrie) subissent de nouveau davantage de difficultés d'appariement entre offres et demandes sur le marché de l'emploi. La forte hausse du nombre d'opportunités d'emploi dans ces domaines (de 25 à 50 % par rapport à 2009), principalement via le canal de l'intérim, a dégradé davantage encore une situation déjà tendue.

A l'opposé, le secteur de la construction semble avoir subi avec un certain effet retard les effets de la crise économique de 2009. En effet, hormis pour les couvreurs, les autres fonctions d'ouvriers dans la construction ont vu les taux de satisfaction s'améliorer. Par ailleurs, le volume des propositions de recrutement a connu une stabilisation pour les métiers du parachèvement et une diminution de 5 % pour les métiers du gros-œuvre.

De manière plus transversale, il apparaît que de nombreuses fonctions critiques sont liées à des profils d'études techniques supérieures. Outre un manque d'ingénieurs industriels et civils, de nombreuses opportunités d'emploi recherchent des titulaires d'un baccalauréat à orientation technique. Ces métiers à haut niveau de technicité, demandent bien souvent une polyvalence de compétences.

BIBLIOGRAPHIE

- @WT, Usages TIC 2007 des entreprises wallonnes, janvier 2009.
- Bruxelles Environnement, Région de Bruxelles-Capitale : Métiers en transition dans le secteur de la construction durable, juin 2010.
- Centre de compétence Environnement, Rapport de veille sur les évolutions du domaine Énergie et Environnement, Numéro 6, Impacts de la PEB et de la maison passive sur les métiers du bâtiment (enveloppe), septembre 2009.
- Centre fédéral d'expertise des soins de santé, L'offre de médecins en Belgique.- Situation actuelle et défis, 2008.
- Centre fédéral d'expertise des soins de santé, Médecine générale : comment promouvoir l'attraction et la rétention dans la profession ?, 2008.
- INAMI, rapport annuel 2009.
- L'avenir des soins de santé : Oser le diagnostic et les thérapies ; François Daue (Senior Fellow à l'Itera Institute) et David Crainich (Chargé de Recherches au CNRS - Professeur Associé à l'IESEG School of Management - Université Catholique de Lille) ; 2008.
- Le Forem, 20 ans d'évolution de l'emploi et des secteurs d'activités en Wallonie, septembre 2009.
- Le Forem, Détection des fonctions critiques 2009 en Région wallonne, juin 2010.
- Le Forem, Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème de l'Horeca et du tourisme en Région wallonne, 2006.
- Le Forem, Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème de la construction en Région wallonne, 2006.
- Le Forem, Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème des TIC – Technologies de l'information et de la communication - en Région wallonne, 2006.
- Le Forem, Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème de l'industrie manufacturière en Région wallonne, 2005.
- Le Forem, Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne. Série 1 : hôpitaux et maisons de repos, 2006.
- Le Forem, Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème des secteurs verts en Wallonie, mai 2010.
- Le Forem, La gestion des ressources humaines dans le secteur de l'industrie alimentaire en Région wallonne, Marché de l'Emploi, mars 2010.
- Le Forem, Métiers et compétences du futur, 2006.

Sites Internet

- <http://www.leforem.be>
- <http://www.statistiques.cfwb.be>

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
REMARQUES MÉTHODOLOGIQUES	2
LISTE DES FONCTIONS CRITIQUES	4
COMPARAISON DES FONCTIONS CRITIQUES DEPUIS 2006	7
SYNTHÈSE DES RÉPONSES DES EMPLOYEURS INTERROGÉS LORS DE L'ENQUÊTE DE SUIVI DES OFFRES	8
ANALYSE DÉTAILLÉE DES FONCTIONS CRITIQUES	10
Personnel des services aux personnes (111)	10
Personnel de l'hôtellerie (131)	11
Personnel de la restauration (132)	12
Personnel de café, bar-brasserie (133)	15
Personnel des forces de vente (143)	16
Professionnels de l'intervention sociale et culturelle (231)	19
Professionnels des soins paramédicaux (241)	20
Professionnels de la rééducation et de l'appareillage (243)	22
Praticiens médico-techniques (312)	23
Professionnels de l'informatique (323)	24
Cadres de la gestion commerciale (331)	25
Cadres de la banque, des assurances et de l'immobilier (332)	26
Personnel du gros-œuvre et des travaux publics (421)	27
Personnel du second œuvre (422)	29
Conducteurs d'engins de manœuvre, de génie civil et agricole (432)	32
Personnel de la logistique (manutention, gestion et exploitation des transports) (433)	33
Personnel de la construction mécanique et du travail des métaux (441)	35
Personnel de la construction électrique et électronique (442)	37
Personnel d'entretien, maintenance (443)	37
Personnel de l'alimentation (471)	44
Techniciens de préparation de la production (521)	46
Techniciens d'installation, maintenance (523)	47
Cadres techniques de préparation de la production (531)	50
Cadres techniques de production (532)	52
Cadres Technico-commerciaux et de maintenance (533)	53
Chargé d'études techniques en construction (612)	55
SYNTHÈSE	59
BIBLIOGRAPHIE	60