



MÉTIERS EN TENSION DE RECRUTEMENT EN WALLONIE

LISTE DES MÉTIERS/FONCTIONS CRITIQUES ET EN PÉNURIE
(Hors métiers de l'enseignement)

LISTE 2020

Cette année, la publication de la liste des fonctions critiques et des métiers en pénurie paraît dans un contexte inédit lié à la COVID-19. En effet, suite à la crise sanitaire certaines activités ont été fortement réduites, voire suspendues, pendant plusieurs semaines (c'est le cas par exemple pour le secteur de l'Horeca ou pour les activités récréatives, culturelles et sportives) tandis que d'autres ont gagné en intensité comme dans les secteurs de la santé, de la grande distribution, ...).

À l'heure d'écrire ces lignes, les effets sur le marché de l'emploi se manifestent principalement par un ralentissement des recrutements et une diminution des volumes d'opportunités d'emploi. Des mesures telles que le télétravail, le chômage temporaire propre à la COVID-19 ou le droit passerelle pour les indépendants ont permis de maintenir les travailleurs à l'emploi durant la suspension des activités. D'autre part, dans l'urgence, les entreprises des secteurs de la santé, de l'industrie alimentaire, de la distribution ont réorganisé leurs activités en maintenant l'emploi ou parfois en l'augmentant temporairement. Les travailleurs de ces secteurs ont parfois dû faire face à une surcharge de travail temporaire, augmentant la « pression temporelle » et ou la « charge mentale » qui pèse sur le travailleur¹.

La liste des fonctions critiques et des métiers en pénurie 2020 calculée sur base des recrutements réalisés en 2019, soit avant la crise, a été soumise à l'avis d'un ensemble d'experts tant internes qu'externes au Forem durant les mois de mars-avril 2020. Relativement aux effets de la crise sanitaire de ce printemps sur le marché de l'emploi, le Forem a adapté cette année le questionnement auprès des fonds sectoriels sollicités afin de pouvoir rendre compte d'éventuels changements. Les experts des fonds ont jugé presque unanimement qu'il était trop tôt pour identifier de nouvelles difficultés de recrutement ou un changement. Ainsi, s'il est prématuré d'identifier les effets de conjoncture sur les difficultés de recrutement à venir, ce contexte particulier peut nuancer la lecture de ce document.

Enfin, les observateurs économiques prévoient une conjoncture historiquement basse pour les trimestres à venir. L'IWEPS² prévoit que, en moyenne annuelle, la Wallonie enregistrerait une baisse de l'emploi de l'ordre de -0,6% (soit -7.000 emplois) en 2020 et de -1,3% en 2021 (-17.000 emplois) et souligne qu'un phénomène de rétention d'emploi pourrait se produire et limiter les pertes d'emploi ; les entreprises préférant conserver leurs effectifs, dans un contexte de difficultés de recrutement pour certaines compétences, comme en 2009.

Pour les secteurs qui envisagent une reprise rapide, celle-ci verrait le jour dans un contexte où la transition numérique et les changements organisationnels se seront accélérés sous l'effet de la crise. Les déficits de compétences (skill gaps) propres au marché de l'emploi wallon pourraient encore se creuser, d'autant plus que la crise sanitaire a ralenti fortement les acteurs de la formation et de l'enseignement. Certains secteurs en manque de main-d'œuvre qualifiée pourraient dès lors ne pas disposer du personnel qualifié au moment de la reprise.

Le dernier chapitre du rapport abordera quelques effets de la crise sanitaire sur les principaux secteurs d'activité auxquels sont reliés les fonctions critiques et métiers en pénurie 2020.

¹ France stratégie, les métiers au temps du corona, p. 8 et 9 <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2020-na88-metiers-corona-avril.pdf>

² Source : IWEPS, Tendances économiques n°59, 24 juin 2020. Voir <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2020/06/TE59.pdf>

GROUPES PROFESSIONNELS CONCERNÉS PAR UN OU PLUSIEURS MÉTIERS EN TENSION DE RECRUTEMENT (Code de la nomenclature ROME et intitulé utilisés par le Forem)

- 11 Personnel des services aux personnes et à la collectivité
- 12 Personnel des services administratifs et commerciaux
- 13 Personnel de l'industrie hôtelière
- 14 Personnel de la distribution et de la vente
- 23 Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi
- 24 Professionnels de la santé (professions paramédicales)
- 31 Professionnels de la santé (professions médicales)
- 32 Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication
- 33 Cadres commerciaux
- 41 Personnel de l'agriculture et de la pêche
- 42 Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction
- 43 Personnel du transport et de la logistique
- 44 Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique
- 45 Personnel des industries de process
- 46 Personnel des autres industries (matériaux souples, industries graphiques, ameublement et bois)
- 47 Personnel de type artisanal
- 51 Maîtrise industrielle
- 52 Techniciens industriels
- 53 Cadres techniques de l'industrie
- 61 Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie

Les causes possibles des tensions observées sont :



Qualitatives : liées au profil du candidat et/ou aux conditions de travail

- **Le profil du candidat** n'est pas en adéquation avec le profil recherché par l'entreprise : diplôme requis, expérience professionnelle, langues à maîtriser, mobilité, etc.



- **Les conditions de travail**, réelles ou perçues, n'incitent pas le candidat potentiel à postuler ou accepter l'emploi (type de contrat, régime de travail, salaire, statut, horaire, distance/déplacement, charge physique et/ou mentale, etc.).

Quantitatives : pénurie de main-d'œuvre

- Parmi les fonctions critiques, est considéré comme pénurie quantitative un métier pour lequel la réserve de main-d'œuvre inscrite au Forem (les demandeurs d'emploi inoccupés) est insuffisante pour satisfaire l'ensemble des opportunités d'emploi connues du Forem.



Le calcul d'un « indice de tension » permet d'identifier les métiers en pénurie de main-d'œuvre. Cet indice doit être inférieur à 1,5 ; autrement dit, un métier est en pénurie quand moins de 15 demandeurs d'emploi pour 10 opportunités d'emploi sont positionnés sur ce métier.

Les modes de détection :



- **Statistique** : un taux de satisfaction des opportunités d'emploi est calculé sur base des informations que les entreprises communiquent au Forem quant à l'aboutissement ou non du recrutement pour lequel elles ont fait appel, en 2019, aux conseillers du Forem.

Un métier est considéré « critique », si le taux de satisfaction pour les postes du métier concerné est inférieur à la médiane de l'ensemble des métiers ET que le délai de satisfaction est supérieur à la médiane de l'ensemble des métiers. Le calcul de « l'indice de tension » permet de pointer parmi les métiers critiques ceux qui sont en pénurie de main-d'œuvre.



- **Avis d'experts** : la liste « statistique » des métiers critiques est aussi confrontée aux avis d'experts recueillis en 2020 tant en interne du Forem qu'auprès des fonds sectoriels de formation. Cet avis peut relativiser le jugement sur le fait que le métier soit critique ou en pénurie.

LISTE 2020 DES MÉTIERS/FONCTIONS CRITIQUES ET EN PÉNURIE EN WALLONIE (hors métiers de l'enseignement)³

Derrière le vocable de « métiers/fonctions critiques », un ensemble de réalités différentes existe. Outre un « degré de difficulté de recrutement » 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, par l'étendue et la profondeur de l'éventail des compétences requises par les employeurs et « portées » par les personnes et par les conditions d'exercices du métier. Ces tensions s'exercent dans un contexte économique fluctuant. Les métiers mis en avant dans la liste peuvent s'exercer aussi bien à travers des contrats de travail salariés que des missions d'indépendants.

| Une information détaillée pour chacun des métiers de la liste est accessible via la plateforme en ligne «Horizons Emploi» du Forem : https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html | Causes des tensions | | | Détection | |
|---|--|--|--|--|--|
| | Quantitative | Qualitative | | Statistique | Experts |
| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | Statistique  | Experts  |
| 11 Personnel des services aux personnes et à la collectivité | | | | | |
| ■ 11 111 05 Aide-ménager (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 11 113 02 Accueillant d'enfants à domicile (M/F/X) | | | ■ | ■ | |
| ■ 11 122 02 Ouvrier d'entretien du bâtiment (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 11 132 01 Coiffeur (M/F/X) | | ■ | | ■ | |
| ■ 11 211 01 Technicien de surface (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 11 221 01 Agent d'entretien de lieux publics ou privés (M/F/X) | | | ■ | ■ | |
| ■ 11 222 01 Agent de gardiennage (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| 12 Personnel des services administratifs et commerciaux | | | | | |
| ■ 12 142 01 Comptable (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| ■ 12 223 01 Conseiller en assurances (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| 13 Personnel de l'industrie hôtelière | | | | | |
| ■ 13 111 01 Employé d'étage entretien (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 13 212 01 Cuisinier (M/F/X) | ■ | | ■ | ■ | |
| ■ 13 212 03 Chef de partie (M/F/X) | ■ | | ■ | ■ | |

³ La liste des métiers de l'enseignement fait l'objet d'un arrêté spécifique du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles arrêtant la liste des fonctions touchées par la pénurie par année scolaire.

| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | Statistique  | Experts  |
|---|---|---|---|---|---|
| ■ 13 222 01 Serveur en restauration (M/F/X) | | | ■ | ■ | |
| ■ 13 222 03 Chef de rang (M/F/X) | | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 13 231 01 Chef de cuisine (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| 14 Personnel de la distribution et de la vente | | | | | |
| ■ 14 311 01 Délégué commercial en biens d'équipements professionnels (M/F/X) | | ■ | | ■ | |
| 23 Professionnels de la santé (professions paramédicales) | | | | | |
| ■ 23 151 01 Responsable de service éducatif - Chef éducateur (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| 24 Professionnels de la santé (professions paramédicales) | | | | | |
| ■ 24 111 01 Aide-soignant (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 24 121 01 Infirmier en soins généraux (M/F/X) | ■ | | ■ | ■ | |
| ■ 24 122 01 Infirmier en soins spécialisés (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 24 312 01 Ergothérapeute (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| 31 Professionnels de la santé (professions médicales) | | | | | |
| ■ 31 111 01 Médecin généraliste (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 31 221 01 Pharmacien (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| 32 Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication | | | | | |
| ■ 32 112 01 Expert de l'audit et du contrôle comptable et financier (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| ■ 32 112 03 Analyste financier (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| ■ 32 321 01 Analyste informatique (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 32 321 02 Développeur informatique (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 32 321 03 Web développeur (M/F/X) | | ■ | | ■ | |
| ■ 32 331 03 Analyste business (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 32 331 04 Expert sécurité informatique (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| 33 Cadres commerciaux | | | | | |
| ■ 33 113 01 Responsable commercial (M/F/X) | | ■ | | ■ | |
| ■ 33 115 02 Assistant commercial (M/F/X) | | ■ | | ■ | |

| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | Statistique  | Experts  |
|---|---|---|---|---|---|
| ■ 33 124 01 Directeur de grande surface (M/F/X) | | ■ | | ■ | |
| ■ 33 232 02 Agent immobilier (M/F/X) | | ■ | | ■ | |
| 41 Personnel de l'agriculture et de la pêche | | | | | |
| ■ 41 112 05 Ouvrier en horticulture ornementale (M/F/X) | | ■ | | ■ | |
| ■ 41 113 01 Jardinier (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| 42 Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction | | | | | |
| ■ 42 111 04 Sableur (M/F/X) | | ■ | | | ■ |
| ■ 42 112 02 Ouvrier de voirie (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 42 112 04 Intervenant en grande hauteur (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 42 112 05 Poseur de canalisations (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 42 113 03 Coffreur (M/F/X) | | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 42 114 01 Cimentier-façadier (M/F/X) | | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 42 114 02 Maçon (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 42 114 03 Installateur de piscines (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 42 114 04 Plafonneur (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 42 114 05 Rejointoyeur (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 42 122 01 Monteur en structure bois (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 42 122 02 Charpentier (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 42 123 01 Couvreur (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 42 124 01 Etancheur (M/F/X) | | ■ | | | ■ |
| ■ 42 211 01 Installateur électricien (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 42 211 06 Installateur en système de sécurité (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 42 212 01 Monteur en sanitaire et chauffage (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 42 212 04 Monteur en climatisation (air conditionné) (M/F/X) | | ■ | | | ■ |
| ■ 42 212 05 Monteur frigoriste (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| ■ 42 221 01 Poseur de fermetures menuisées (M/F/X) | | ■ | | ■ | |

| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | Statistique  | Experts  |
|---|---|---|---|---|---|
| ■ 42 222 01 Monteur de cloisons et/ou faux-plafonds (M/F/X) | | ■ | | | ■ |
| ■ 42 222 02 Monteur de cuisines (M/F/X) | | ■ | | | ■ |
| ■ 42 231 01 Carreleur (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 42 233 01 Peintre en bâtiment (M/F/X) | | ■ | ■ | | |
| 43 Personnel du transport et de la logistique | | | | | |
| ■ 43 112 01 Chauffeur d'autocar (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 43 112 02 Conducteur d'autobus (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 43 114 01 Chauffeur de poids lourd (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 43 211 01 Conducteur d'engins de terrassement (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 43 211 02 Conducteur d'engins de compactage (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 43 211 03 Conducteur d'engins de construction et entretien de la chaussée (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 43 212 01 Conducteur de machines agricoles (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 43 311 01 Magasinier (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 43 331 01 Déclarant en douane (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| 44 Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique | | | | | |
| ■ 44 114 01 Chaudronnier tôlier (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 44 121 01 Technicien en systèmes d'usinage (métal) (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 44 132 01 Soudeur (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 44 134 01 Tuyauteur industriel (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 44 135 01 Ajusteur mécanicien (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 44 142 01 Peintre industriel (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 44 311 01 Mécanicien d'entretien industriel (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 44 316 03 Mécanicien agricole et travaux techniques (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 44 321 05 Mécanicien poids lourds (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 44 321 07 Mécanicien polyvalent (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 44 321 08 Technicien en maintenance et diagnostic automobile (M/F/X) | | ■ | | | ■ |

| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | Statistique  | Experts  |
|--|---|---|---|---|---|
| ■ 44 323 04 Carrossier (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 44 331 04 Electricien de maintenance industrielle (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 44 341 01 Electromécanicien de maintenance industrielle (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| 45 Personnel des industries de process | | | | | |
| ■ 45 112 01 Opérateur sur appareils de transformation physique ou chimique (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 45 121 01 Pilote des installations en industrie alimentaire (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 45 122 01 Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| 46 Personnel des autres industries (matériaux souples, industries graphiques, ameublement et bois) | | | | | |
| ■ 46 122 13 Conducteur de machines de fabrication de produits textiles (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| 47 Personnel de type artisanal | | | | | |
| ■ 47 111 01 Boulanger (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 47 112 01 Pâtissier (M/F/X) | ■ | | ■ | ■ | |
| ■ 47 121 01 Abatteur (transformation des viandes) (M/F/X) | ■ | | ■ | | ■ |
| ■ 47 121 02 Découpeur-désosseur (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 47 122 01 Boucher (M/F/X) | | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 47 122 02 Préparateur de viande (M/F/X) | | ■ | ■ | | ■ |
| ■ 47 331 01 Menuisier (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| 51 Maîtrise industrielle | | | | | |
| ■ 51 121 01 Chef d'équipe des industries de process (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| 52 Techniciens industriels | | | | | |
| ■ 52 121 01 Dessinateur-concepteur en mécanique (M/F/X) | | ■ | | | ■ |
| ■ 52 122 01 Dessinateur en mécanique (M/F/X) | | ■ | | | ■ |
| ■ 52 141 01 Technicien de laboratoire de recherche (M/F/X) | | ■ | | | ■ |
| ■ 52 231 01 Technicien de production des industries de process (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| ■ 52 232 01 Technicien de laboratoire de contrôle (M/F/X) - Technicien de validation/qualification (M/F/X) | | ■ | | | ■ |
| ■ 52 311 01 Technicien d'installation et de maintenance industrielle (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |

| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | Statistique  | Experts  |
|---|---|---|---|---|---|
| ■ 52 312 01 Technicien automatique (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 52 332 01 Technicien d'entretien et d'exploitation de chauffage (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 52 332 02 Technicien frigoriste (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 52 333 01 Technicien de maintenance en électronique (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| 53 Cadres techniques de l'industrie | | | | | |
| ■ 53 111 01 Responsable de gestion industrielle et logistique (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| ■ 53 111 02 Responsable des méthodes et industrialisation (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| ■ 53 122 01 Responsable recherche et développement (M/F/X) | ■ | ■ | | | ■ |
| ■ 53 211 01 Responsable de production (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 53 212 01 Responsable qualité et affaires réglementaires (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 53 213 01 Conseiller en prévention (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 53 311 01 Attaché technico-commercial (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 53 312 01 Ingénieur d'affaires (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 53 321 01 Responsable de maintenance industrielle (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| 61 Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie | | | | | |
| ■ 61 211 01 Architecte (M/F/X) | ■ | | ■ | ■ | |
| ■ 61 221 01 Dessinateur de la construction (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 61 222 01 Géomètre (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 61 223 01 Technicien de bureau d'études en construction (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 61 223 02 Mètreur-deviseur (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 61 231 01 Chef de chantier (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 61 231 02 Chef d'équipe dans la construction (M/F/X) | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| ■ 61 232 01 Conducteur de travaux (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |
| ■ 61 311 01 Responsable logistique (M/F/X) | | ■ | | | ■ |
| ■ 61 311 02 Superviseur d'entrepôt (M/F/X) | | ■ | | | ■ |
| ■ 61 312 02 Dispatcher transports routiers de marchandises (M/F/X) | ■ | ■ | | ■ | |

QUESTION DE MÉTHODE : DÉTECTION EN TROIS ÉTAPES CONSÉCUTIVES

I. Analyse statistique des offres d'emploi reçues par le Forem

L'analyse statistique utilise les opportunités d'emploi gérées⁴ par les conseillers aux entreprises sur une année entière. Ces offres d'emploi ne représentent pas l'ensemble du marché de l'emploi mais uniquement les postes pour lesquels les entreprises ont utilisé le Forem comme canal de recrutement.

Les métiers retenus comme **fonctions critiques** sont ceux qui satisfont simultanément aux critères suivants :

- Disposer d'un volume minimum de **13 offres et 29 postes par métier**⁵ pour lesquels les conseillers ont récolté une information de suivi de recrutement. Ce critère évite de mettre en avant des situations anecdotiques rencontrées lors de certains recrutements atypiques.
- Présenter un **taux de satisfaction** pour les postes du métier concerné inférieur à la médiane de l'ensemble des métiers (soit **84,4 %** pour les données 2019).
- Présenter un **délaï de satisfaction** des postes supérieur à la médiane de l'ensemble des métiers (soit **46,8 jours** en 2019).

Pour identifier les **métiers en pénurie** au sein des métiers ou fonctions critiques, un indicateur supplémentaire est utilisé. « **L'indice de tension** » établi, pour chaque métier, le rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés au 31 décembre de l'année de référence et le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem pour cette même année de référence. Pour qu'un métier soit considéré en pénurie de main-d'œuvre, le ratio doit être inférieur à 1,5 ; c'est-à-dire que moins de 15 personnes soient enregistrées dans le métier au sein de la réserve de main-d'œuvre pour 10 opportunités d'emploi.

II. Enquête interne

Cette liste issue d'une analyse statistique de métiers/fonctions critiques et/ou en pénurie est ensuite confrontée à l'avis de plus de 160 conseillers aux entreprises du Forem. Les contacts quotidiens avec les entreprises permettent en effet, parfois, de nuancer les résultats statistiques.

III. Consultation des fonds sectoriels de formation

La liste adaptée suite à l'enquête auprès des conseillers du Forem, est alors communiquée aux fonds sectoriels de formation en Wallonie (ou à défaut, à des représentants d'un secteur d'activité). Ces derniers font des propositions d'ajouts, de retraits ou de changement sur base d'une information documentée et objectivée. En effet, les fonds ont, parmi leurs missions, le développement de la formation des travailleurs et la promotion des métiers sectoriels. Une bonne connaissance de la réalité du terrain leur permet de capter les besoins en compétence des employeurs et travailleurs.

⁴ Ne sont pas reprises dans l'analyse statistique les offres d'emploi des agences de travail intérimaire ou de recrutement (pour lesquelles un contact du Forem avec l'entreprise utilisatrice du travailleur n'est pas possible). De même, ne sont pas pris en considération les contrats relatifs au Plan Formation Insertion pour lesquels l'entreprise propose souvent un candidat ainsi que les offres pour les étudiants (jobs, stages).

⁵ Une offre d'une entreprise peut regrouper plusieurs postes pour un même métier.

QUELQUES RÉSULTATS CHIFFRÉS

La liste 2020 (sur base de l'analyse des données 2019) comporte 125 métiers : 50 fonctions critiques non en pénurie et 75 fonctions critiques en pénurie de main-d'œuvre.

En 2019, 84,4% des postes vacants des entreprises ont été satisfaits (taux de satisfaction) ; 15,6% des postes pour lesquels un recrutement a fait l'objet d'une offre publiée au Forem n'ont pas abouti à un engagement.

Mesurer la demande d'emploi des employeurs n'est pas une chose aisée. Hormis les opportunités d'emploi qui font l'objet d'un bouche à oreille (et ne peuvent être prises en compte), divers canaux/circuits de recrutement existent : services publics de l'emploi, agences de placement, annonces dans la presse ou via des plateformes en ligne... ainsi que les offres gérées par le Forem. Sur base des opportunités gérées par le Forem pour lesquelles une information a été communiquée lors du suivi de recrutement, on estime à 4.441 le nombre de postes non satisfaits en 2019.

MESURES POUR LUTTER CONTRE LES PÉNURIES

Des problèmes d'information quant aux opportunités ou au profil des postes ou au profil des personnes pouvant être à l'origine des tensions, différentes mesures de lutte contre les pénuries ont été mises en oeuvre. Depuis plusieurs années, des séances d'informations spécifiques par métier et par région sont proposées lors de « Mardis d'avenir » organisés par le Forem. Il est également possible de « tester » les métiers via l'action « Essais métiers ».

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'allocations d'insertion ou de chômage ont la possibilité de reprendre des études de plein exercice tout en continuant à percevoir des allocations de chômage s'ils se forment à un métier en pénurie. La liste des études de plein exercice qui y préparent et les conditions peuvent être consultées : <https://www.leforem.be/particuliers/dispenses-etudes-plein-exercice.html>

Depuis 2018, deux mesures sont venues renforcer le dispositif déjà mis en place par le Forem pour lutter contre les pénuries :

- Des formations « sur mesure » Coup de poing Pénurie : une entreprise ou groupe d'entreprises qui souhaite engager au moins huit travailleurs pour une même fonction peut faire appel au Forem pour bénéficier d'une formule de formation sur mesure. À charge pour les entreprises d'engager au moins 80% des lauréats de la formation : <https://www.leforem.be/entreprises/coup-de-poing-penuries.html>
- Un incitant financier « Incitant + » : tout demandeur d'emploi qui termine une formation dans un métier en pénurie se voit accorder un incitant financier de 350 euros. Au-delà de cet incitant, le demandeur d'emploi bénéficie d'un coaching pour se préparer à l'entretien d'embauche qui lui sera garanti à l'issue de sa formation : <https://www.leforem.be/particuliers/incitant-financier-formation.html>

CHANGEMENTS ENTRE LES LISTES 2019 ET 2020

La liste des métiers en tension varie sensiblement d'une année à l'autre. De nouveaux métiers sont détectés en tension en raison d'un besoin accru en recrutement et/ou en raison d'une faible réserve de main-d'œuvre. La conjoncture économique influence également les tensions. D'autres métiers sortent de la liste car les tensions semblent moins présentes.

Ainsi, par rapport à la liste de l'année précédente (liste 2019 - mesurée sur les données de 2018) qui comptait 100 fonctions critiques (dont 72 fonctions en pénurie) :

- 44 métiers font leur entrée dans la liste : 28 fonctions critiques non en pénurie (tableau 1) et 16 fonctions en pénurie (tableau 2) ;
- 19 métiers ne sont plus présents dans la liste 2020 : 7 fonctions critiques non en pénurie et 12 fonctions en pénurie (tableau 3).

Tableau 1 - Métiers critiques non en pénurie dans la liste actuelle et absents de la liste précédente

| | | | |
|-----------|---|-----------|---|
| 11 113 02 | Accueillant d'enfants à domicile (M/F/X) | 42 114 01 | Cimentier-façadier (M/F/X) |
| 11 122 02 | Ouvrier d'entretien du bâtiment (M/F/X) | 42 114 05 | Rejointoyeur (M/F/X) |
| 11 211 01 | Technicien de surface (M/F/X) | 42 122 02 | Charpentier (M/F/X) |
| 11 221 01 | Agent d'entretien de lieux publics ou privés (M/F/X) | 42 124 01 | Etancheur (M/F/X) |
| 13 111 01 | Employé d'étage entretien (M/F/X) | 42 212 04 | Monteur en climatisation (air conditionné) (M/F/X) |
| 13 222 01 | Serveur en restauration (M/F/X) | 42 222 01 | Monteur de cloisons et/ou faux-plafonds (M/F/X) |
| 23 151 01 | Responsable de service éducatif - Chef éducatrice (M/F/X) | 42 222 02 | Monteur de cuisines (M/F/X) |
| 24 111 01 | Aide-soignant (M/F/X) | 42 233 01 | Peintre en bâtiment (M/F/X) |
| 33 115 02 | Assistant commercial (M/F/X) | 43 211 02 | Conducteur d'engins de compactage (M/F/X) |
| 33 124 01 | Directeur de grande surface (M/F/X) | 43 211 03 | Conducteur d'engins de construction et entretien de la chaussée (M/F/X) |
| 41 112 05 | Ouvrier en horticulture ornementale (M/F/X) | 45 121 01 | Pilote des installations en industrie alimentaire (M/F/X) |
| 42 111 04 | Sableur (M/F/X) | 52 121 01 | Dessinateur-concepteur en mécanique (M/F/X) |
| 42 112 04 | Intervenant en grande hauteur (M/F/X) | 61 311 01 | Responsable logistique (M/F/X) |
| 42 112 05 | Poseur de canalisations (M/F/X) | 61 311 02 | Superviseur d'entrepôt (M/F/X) |
| 23 151 01 | Responsable de service éducatif - Chef éducatrice (M/F/X) | 42 222 02 | Monteur de cuisines (M/F/X) |
| 24 111 01 | Aide-soignant (M/F/X) | 42 233 01 | Peintre en bâtiment (M/F/X) |
| 33 115 02 | Assistant commercial (M/F/X) | 43 211 02 | Conducteur d'engins de compactage (M/F/X) |
| 33 124 01 | Directeur de grande surface (M/F/X) | 43 211 03 | Conducteur d'engins de construction et entretien de la chaussée (M/F/X) |
| 41 112 05 | Ouvrier en horticulture ornementale (M/F/X) | 45 121 01 | Pilote des installations en industrie alimentaire (M/F/X) |
| 42 111 04 | Sableur (M/F/X) | 52 121 01 | Dessinateur-concepteur en mécanique (M/F/X) |
| 42 112 04 | Intervenant en grande hauteur (M/F/X) | 61 311 01 | Responsable logistique (M/F/X) |
| 42 112 05 | Poseur de canalisations (M/F/X) | 61 311 02 | Superviseur d'entrepôt (M/F/X) |

Tableau 2 - Métiers en pénurie dans la liste actuelle et absents de la liste précédente

| | | | |
|-----------|--|-----------|---|
| 13 212 03 | Chef de partie (M/F/X) | 44 135 01 | Ajusteur mécanicien (M/F/X) |
| 24 121 01 | Infirmier en soins généraux (M/F/X) | 47 121 01 | Abatteur (transformation des viandes) (M/F/X) |
| 24 312 01 | Ergothérapeute (M/F/X) | 52 333 01 | Technicien de maintenance en électronique (M/F/X) |
| 31 111 01 | Médecin généraliste (M/F/X) | 53 111 01 | Responsable de gestion industrielle et logistique (M/F/X) |
| 31 221 01 | Pharmacien (M/F/X) | 53 213 01 | Conseiller en prévention (M/F/X) |
| 32 331 04 | Expert sécurité informatique (M/F/X) | 53 321 01 | Responsable de maintenance industrielle (M/F/X) |
| 42 114 03 | Installateur de piscines (M/F/X) | 61 211 01 | Architecte (M/F/X) |
| 43 212 01 | Conducteur de machines agricoles (M/F/X) | 61 222 01 | Géomètre (M/F/X) |

Tableau 3 - Métiers présents dans la liste précédente qui disparaissent cette année

| | | | |
|-----------|--|-----------|--|
| 12 112 05 | Réceptionnaire automobile (M/F/X) | 32 311 02 | Gestionnaire d'exploitation informatique (M/F/X) |
| 14 221 01 | Vendeur en produits utilitaires (outillage, bricolage) (M/F/X) | 33 124 02 | Directeur de magasin de détail (M/F/X) |
| 14 231 01 | Opérateur call-center (M/F/X) | 33 211 01 | Conseiller financier bancaire (M/F/X) |
| 14 312 01 | Délégué commercial en biens intermédiaires (M/F/X) | 41 116 02 | Grimpeur-élagueur (M/F/X) |
| 14 314 01 | Délégué commercial en services auprès des entreprises (M/F/X) | 44 212 01 | Monteur-câbleur en équipements électriques (M/F/X) |
| 14 322 02 | Vendeur de véhicules automobiles (M/F/X) | 44 316 01 | Mécanicien en génie civil (M/F/X) |
| 24 131 01 | Chef de service paramédical (M/F/X) | 44 323 02 | Tôlier en carrosserie (M/F/X) |
| 24 211 01 | Technologue en imagerie médicale (M/F/X) | 45 122 03 | Opérateur de production en industrie alimentaire (M/F/X) |
| 24 315 01 | Orthoptiste (M/F/X) | 47 231 01 | Teinturier-nettoyeur (M/F/X) |
| 32 113 01 | Responsable administratif et financier (M/F/X) | | |

APPROCHE DÉMOGRAPHIQUE

Parmi les raisons éclairant les tensions de recrutement, il est intéressant de s'interroger sur la structure démographique des travailleurs exerçant un métier repris comme en étant en pénurie de main-d'œuvre pour les entreprises situées en Wallonie. En effet, l'analyse de la pyramide des âges des travailleurs⁶ offre une idée des pénuries « structurelles » qui risquent de perdurer en raison de la part importante de travailleurs approchant l'âge de la retraite. Si les constats issus de l'enquête sur les Forces de Travail ne reflètent pas l'exacte réalité à l'unité près (s'agissant de résultats inférés à partir d'un échantillon de ménages interrogés), ces constats permettent néanmoins d'identifier des métiers qui ont un risque accru de voir la pénurie augmenter dans les années à venir.

⁶ Ce travail - au niveau méthodologique - a nécessité de mettre en parallèle la nomenclature métiers utilisée par le Forem (REM 7 digits) à celle européenne utilisée par le SPF Economie dans le cadre de ces enquêtes (ici le niveau choisi pour l'analyse était l'ISCO 4 digits). Ainsi, le contenu des tâches de ces métiers peut être différent du périmètre considéré par les conseillers emploi du Forem.

Métiers en pénurie dont plus d'un tiers des travailleurs wallons sont âgés de 50 ans et plus :

| | | | |
|-----------|--|-----------|--|
| 47 331 01 | Menuisier (M/F/X)* | 13 212 03 | Chef de partie (M/F/X) |
| 61 312 02 | Dispatcher des transports routiers de marchandises (M/F/X) | 13 212 01 | Cuisinier (M/F/X) |
| 51 121 01 | Chef d'équipe des industries de process (M/F/X) | 43 211 01 | Conducteur d'engins de terrassement (M/F/X) |
| 31 111 01 | Médecin généraliste (M/F/X) | 47 121 02 | Découpeur-désosseur (M/F/X) |
| 43 112 02 | Conducteur d'autobus (M/F/X) | 47 121 01 | Abatteur (transformation des viandes) (M/F/X) |
| 43 112 01 | Chauffeur d'autocar (M/F/X) | 44 323 04 | Carrossier (M/F/X) |
| 44 135 01 | Ajusteur mécanicien (M/F/X) | 44 114 01 | Chaudronnier tôlier (M/F/X) |
| 42 211 06 | Installateur en système de sécurité (M/F/X)* | 44 316 03 | Mécanicien agricole et travaux techniques (M/F/X) |
| 53 213 01 | Conseiller en prévention (M/F/X) | 44 311 01 | Mécanicien d'entretien industriel (M/F/X) |
| 43 114 01 | Chauffeur de poids lourd (M/F/X) | 13 231 01 | Chef de cuisine (M/F/X) |
| 61 223 02 | Métreur-deviseur (M/F/X)* | 52 333 01 | Technicien de maintenance en électronique (M/F/X) |
| 53 111 02 | Responsable des méthodes et industrialisation (M/F/X) | 52 311 01 | Technicien d'installation et de maintenance industrielle (M/F/X) |
| 53 111 01 | Responsable de gestion industrielle et logistique (M/F/X) | | |

Parmi ces métiers, certains présentent des volumes importants de travailleurs de plus de 50 ans (entre 2.500 et 5.000 travailleurs) : chauffeur de poids lourd (M/F/X), chef de cuisine/cuisinier (M/F/X), découpeur-désosseur/abatteur (M/F/X), médecin généraliste (M/F/X), conducteur d'autobus/chauffeur d'autocar (M/F/X). Le risque d'un besoin accru de main-d'œuvre pourrait être d'autant plus important dans les années à venir pour ces métiers.

EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Le maintien des activités durant la crise de la COVID-19 dépend du caractère « essentiel » du métier ou du secteur d'activité, c'est-à-dire répondant aux besoins vitaux du pays et de la population, de manière directe ou indirecte (service fourni à un secteur lui-même essentiel). Les obligations et mesures impératives décrétées par le Conseil national de Sécurité afin de limiter le plus efficacement et rapidement possible la propagation de la COVID-19 ne s'appliquent pas à ces services essentiels. Une série de services ont ainsi pu se poursuivre depuis le mois de mars 2020, avec parfois certaines restrictions, et en mettant en œuvre, dans la mesure du possible, le travail à domicile et les règles de distanciation. Selon les projections économiques de la Banque nationale de Belgique, la baisse de l'activité économique suite aux mesures de confinement pourrait entraîner des pertes d'emploi à court terme. Des créations d'emploi seraient prévues pour le printemps 2021. Au regard de cet afflux de main-d'œuvre, des métiers détectés en tension sur base de la situation de 2019 pourraient ne plus l'être dans les mois à venir ou au contraire, connaître une tension plus importante. Afin d'appréhender ces impacts sur les métiers, diverses informations ont été rassemblées sur base des données disponibles lors de la rédaction de ce rapport. Une approche sectorielle permet de nuancer la tension liée aux recrutements.

S'agissant d'enquêtes réalisées auprès d'un échantillon représentatif de ménages wallons, il faut rester prudent dans l'interprétation des tendances pour les faibles volumes (moins de 2.000 répondants) car la représentativité risque d'être insuffisante. Les chiffres issus de l'enquête sur les Forces de Travail ne sont pas des chiffres « absolus » mais bien des approximations basées sur l'extrapolation d'un échantillon aléatoire de la population wallonne.

Agriculture et secteurs verts

Le secteur de l'agriculture (horticulture, fruiticulture, légumes, etc.) est à l'amont de tout le système de production alimentaire et doit répondre aux demandes d'approvisionnement. Les activités agricoles et horticoles sont considérées comme des secteurs essentiels durant la crise sanitaire alors que ce n'est pas le cas pour les entreprises de parcs et jardins.

La filière horticole ornementale (pépiniéristes, horticulteurs et jardinerie) est particulièrement touchée par les mesures de confinement, le secteur fait habituellement 50 % à 80 % de son chiffre d'affaires annuel sur les seuls mois de mars, avril et mai. En raison de la fermeture totale des points de vente et de l'interdiction de déplacement pour des motifs non essentiels dans un premier temps, ces professionnels horticoles se trouvent dans l'impossibilité d'accueillir leurs clients. Certains entrepreneurs organisent des systèmes de commandes et livraisons. Les jardinerie et pépinières sont fermées jusqu'à la mi-avril. Du côté des champs, le travail a pu généralement être poursuivi durant la crise sanitaire. Etant donné la période estivale, le travail dans les cultures et les jardins va se poursuivre dans les prochains mois.

Malgré la poursuite des activités dans ce domaine, la crise a un impact notamment sur des métiers identifiés comme critiques ou en pénurie de main-d'œuvre. Les propositions de recrutement connues du Forem, entre mars et mai 2020, diminuent de moitié (conducteur de machine agricole et ouvrier en culture ornementale), sauf pour le métier de jardinier où la diminution est moins importante (- 10%). Du côté de la demande d'emploi, le nombre de personnes positionnées sur les métiers de jardinier, ouvrier en horticulture ornementale et conducteur de machines agricoles reste relativement stable depuis le début de l'année 2020.

Commerce de gros et de détail

Les effets liés à la crise sanitaire varient suivant la branche du secteur particulièrement hétérogène du commerce. Les conséquences de la pandémie de la COVID-19 sur le commerce de détail alimentaire diffèrent substantiellement de celles sur le commerce non alimentaire puisque les commerces (physiques) « non essentiels » ont été contraints de fermer pendant près de deux mois tandis que les commerces alimentaires ont pu poursuivre leurs activités. Les magasins en gros destinés aux professionnels ont pu rouvrir mi-avril. Avec les fermetures dans l'Horeca, l'arrêt de l'événementiel et la baisse de l'export, certains grossistes en alimentation et en boissons sont touchés.

Si, au tout début de la crise sanitaire, la perturbation de la chaîne logistique est la principale préoccupation, elle se transforme rapidement en une impossibilité d'écouler les stocks de marchandises, pour les commerces non considérés comme essentiels, d'autant plus encore s'ils ne pratiquent pas le commerce en ligne. Les commerçants qui développent déjà la vente en ligne (ou qui se sont lancés rapidement) avec une logistique adaptée à la livraison à domicile résistent mieux. Il paraît plus que jamais indispensable pour les acteurs du secteur du commerce d'investir ou de continuer à investir dans l'accélération du développement des capacités digitales pour s'adapter à ce besoin accru de technologie, sur toute la chaîne de valeur, et ainsi parvenir à améliorer l'expérience des clients à travers tous les canaux, physiques comme numériques, dans un souci de sécurité, d'hygiène et de service au client.

Selon le Baromètre de l'emploi de ManpowerGroup⁶ publié le 9 juin 2020, dans le secteur du commerce de gros et de détail, les employeurs anticipent de supprimer des emplois et rapportent une prévision nette d'emploi la plus faible (- 10%) jamais enregistrée depuis 17 ans.

⁶ Voir <https://www.manpowergroup.be/wp-content/uploads/2020/06/BEFRrelease3Q20.pdf>

Globalement, le nombre d'opportunités d'emploi émanant du secteur du commerce de gros et de détail gérées par le Forem (offres émanant des autres services publics de l'emploi non comprises) durant les mois de mars, avril et mai 2020 a diminué de 33% par rapport à la même période de 2019 (-23% pour le commerce de gros et -43% pour le commerce de détail). Notons que parmi les cinq fonctions les plus demandées au cours des trois mois analysés de 2020, on retrouve le responsable commercial et l'assistant commercial qui sont repris dans la liste 2020 des fonctions critiques. En mai 2020, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits au Forem mentionnant une dernière expérience professionnelle dans la branche du commerce de gros est stable et diminue légèrement pour le commerce de détail par rapport à avril 2020. À un an d'écart, on observe toutefois une hausse du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés pour l'ensemble du commerce.

Construction et bois

Le secteur de la construction et du bois ne fait pas partie des secteurs essentiels déterminés par le gouvernement. Si le secteur peut continuer partiellement son activité pendant la crise, les mesures de distanciation sociale et de protection sont un frein dans l'exécution de nombreux chantiers dont les travaux intérieurs (carreleur, peintre, plafonneur, ...). À l'inverse, certains travaux d'extérieur comme les travaux de voirie peuvent être réalisés. Selon la Confédération Construction, 69% des entreprises wallonnes ne connaissent pas de changements dans leurs effectifs pendant la période de confinement, 6% engagent même de nouveaux travailleurs. Selon l'enquête de la Confédération Construction réalisée début juin, plus de la moitié des entreprises (54%) n'ont pas conclu de nouveaux contrats, une entreprise sur quatre craint de devoir licencier du personnel d'ici la fin de l'automne et 9% craignent une faillite. En effet, les carnets de commande pour la fin 2020 et l'année 2021 risquent d'être moins remplis avec des répercussions négatives sur l'emploi.

Le volume d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem entre mars et mai 2020 (hors intérim et aides publiques) diminue fortement par rapport à la même période en 2019 (-43%). Notons que parmi les cinq fonctions les plus demandées au cours de la période analysée, quatre font partie de la liste des métiers en pénurie : maçon, installateur électricien, couvreur et menuisier. En mai 2020, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits au Forem mentionnant une dernière expérience professionnelle dans la branche de la construction augmente légèrement par rapport à 2019. L'impact sur une hausse de la demande d'emploi dépendra de la poursuite des activités suite à la fin des mesures du chômage temporaire spécial COVID-19, de la fin du moratoire sur les faillites à la mi-juin et des nouvelles commandes pour des projets résidentiels ou non.

Entretien de véhicules

Selon Car-Pass, il apparaît que l'activité dans les ateliers du secteur automobile (garages, carrosseries, centrales de pneus, ...) diminue de 80% dès le début de la crise. Les garagistes, monteurs de pneus et réparateurs de pare-brise ne sont autorisés à effectuer que des interventions urgentes destinées aux secteurs de première nécessité (services de secours, police, pompiers, transport de marchandises, ...) mais aussi, pour les particuliers notamment le remplacement des pneus hiver par des pneus été.

Les effets de la baisse d'activité du secteur se traduisent notamment à travers les propositions de recrutement connues du Forem pour lesquelles on observe une baisse de près de 50% des opportunités d'emploi entre mars et mai 2020 par rapport à la même période de 2019 (hors intérim et aides publiques), excepté pour les monteurs de pneu. Le nombre de demandeurs d'emploi augmente, que ce soit pour les mécaniciens ou les carrossiers, et ce malgré un recours au chômage temporaire pour raison « Corona » important : 40% de chômeurs temporaires.

Lors de la reprise, Traxio, la fédération du secteur automobile et des secteurs connexes, s'attend à une baisse du nombre d'entretiens et réparations, principalement à cause de la diminution du kilométrage parcouru pendant la période de confinement.

Horeca

L'Horeca est un des secteurs les plus durement touché par la crise liée à la pandémie de la COVID-19 : 89 % des entreprises voient leur chiffre d'affaires baisser. Et si le nombre de faillites n'est pas encore connu, des experts l'estiment entre 10 % et 30 % pour l'ensemble du secteur. En effet, les cafés et restaurants doivent fermer leurs portes dès le 14 mars. Seule une activité de plats à emporter peut-être possible. En ce qui concerne les hôtels, même si la fermeture n'est pas obligatoire, de nombreux établissements arrêtent leur activité à cause de la forte baisse de la demande.

L'arrêt complet ou partiel de l'activité du secteur produit déjà des effets visibles sur le marché de l'emploi : les opportunités d'emploi connues du Forem entre mars et mai 2020 (hors autres services publics) par rapport à la même période de 2019 diminue de plus de la moitié (- 62%). Cette diminution porte notamment sur des métiers identifiés comme critiques ou en pénurie de main-d'œuvre comme serveur, cuisinier, chef de cuisine, employé d'étage entretien. Le nombre de demandeurs d'emploi mentionnant leur dernière expérience professionnelle dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration a augmenté entre mai 2020 et 2019.

La reprise des activités le 8 juin n'est pas synonyme de retour à la normale pour le secteur. En effet, la capacité des établissements et donc la possibilité de chiffre d'affaires est réduite. Ensuite, les contraintes d'hygiène relatives à la pandémie représentent un coût supplémentaire pour un secteur où les marges bénéficiaires sont déjà réduites. La reprise des engagements sera plus lente que dans certains secteurs et le niveau d'emploi atteint avant la pandémie risque de ne pas être atteint à court ou moyen terme.

Industrie (hors industrie alimentaire)

La forte intégration de l'économie belge dans les chaînes de valeur mondiales est à l'origine d'un effet en cascade. En effet, lorsque l'expansion de l'activité économique ralentit dans une région du monde, elle se fait également ressentir dans notre pays, éventuellement via des intermédiaires. La Belgique est un pays exportateur. Ainsi, même si la crise se termine en Belgique, tant qu'elle n'a pas été résolue dans les pays exportateurs (même si cela inclut une grande partie de l'UE) et que ceux-ci ne se remettent pas sur les rails, l'impact se fera toujours ressentir pour les entreprises belges.

Parmi les secteurs industriels, celui de la chimie et des sciences de la vie fait partie des secteurs essentiels déterminés par le gouvernement pendant la crise sanitaire. Un maximum d'entreprises restent opérationnelles pour le maintien de l'approvisionnement en matières premières et en matériaux essentiels pour les applications médicales et de nombreux autres secteurs. Pour les autres secteurs industriels, une enquête menée par Agoria début mai 2020 indique une reprise plus prononcée dans le domaine de la construction automobile et progressive pour les entreprises actives dans les produits techniques et services pour l'installation, l'entretien et l'exploitation de bâtiments, infrastructures et industries. Cela est dû aux restrictions appliquées à l'accès aux sites et aux chantiers, à la disponibilité des travailleurs et au report des travaux de maintenance chez les clients.

En cette période de crise, les premiers effets se traduisent notamment par une légère hausse des demandeurs d'emploi entre mai 2020 et 2019 et une diminution de plus de la moitié des propositions de recrutement connues du Forem entre mars et mai 2020 par rapport à 2019. Cette baisse est d'autant plus perceptible au

niveau de la fabrication de produits métalliques et celle d'autres produits, la fabrication de machines. A contrario, on observe une augmentation des propositions de recrutement pour le secteur de la chimie/pharmaceutique et celui de la construction et assemblage de véhicules automobiles. La demande porte notamment pour les fonctions d'opérateur, technicien de production, responsable qualité, responsable des méthodes et industrialisation. Le recours au chômage temporaire pour raison « Corona » (18 % des wallons bénéficiaires de cette disposition) et au télétravail pour les employés a permis de préserver une partie de l'emploi.

Industrie alimentaire

Le secteur de l'industrie alimentaire est reconnu comme secteur essentiel au début de la crise sanitaire causée par l'épidémie de la COVID-19. Le premier défi du secteur est de s'assurer que l'ensemble des fournisseurs puissent permettre le fonctionnement normal des entreprises, tant pour l'approvisionnement des matières premières alimentaires que pour l'emballage, le nettoyage ou le transport. Le deuxième défi consiste à veiller à ce que l'absentéisme lié à la maladie ne ralentisse pas la production. Le dernier défi porte sur la baisse de la demande pour certaines entreprises.

Malgré la poursuite des activités, la crise a un impact non négligeable pour les entreprises du secteur : près de trois quarts reconnaissent avoir connu une baisse de leur chiffre d'affaires. Les effets de la baisse d'activité du secteur produit déjà des effets visibles sur le marché de l'emploi : entre mars et mai 2020, le Forem a diffusé (hors autres services publics de l'emploi) 54 % d'opportunités d'emploi en moins pour l'industrie agro-alimentaire. Cette diminution de la demande porte notamment sur des métiers identifiés comme critiques ou en pénurie de main-d'œuvre comme conducteur de ligne, boucher, boulanger. Le nombre de demandeurs d'emploi mentionnant leur dernière expérience professionnelle dans le secteur de l'industrie alimentaire augmente légèrement à un mois d'écart et par rapport à mai 2019.

La fin de la crise devrait être synonyme de retour progressif à la normale en termes de production pour la plupart des acteurs du secteur. Toutefois, la demande des consommateurs semble encore davantage se tourner vers des produits locaux et de préférence bio.

Santé

Les acteurs des secteurs de la santé et de l'action sociale constituent la première force d'intervention dans la crise sanitaire générée par la COVID-19, tant en termes de soins que de prise en charge de publics aidés. Cette crise impacte les activités, le personnel, les patients/bénéficiaires ; mais aussi le chiffre d'affaires/ les revenus d'activités et donc une grande part du financement des secteurs.

Les professionnels en exercice subissent des conditions de travail rendues encore plus difficiles. Cela risque de renforcer à l'avenir l'épuisement professionnel et les difficultés de recrutement/pénuries déjà à l'œuvre dans certains métiers de ces secteurs. Durant la crise, il semble cependant que peu d'entreprises souffrent du manque de personnel ; si ce n'est dans certaines maisons de repos. Cela peut en partie s'expliquer par la réaffectation du personnel vers les activités prioritaires, permises par la mise en veille d'autres activités.

L'observation des évolutions du nombre de demandeurs d'emploi à la fin du mois dans les métiers de la santé et de l'action sociale ne montre néanmoins pas d'augmentation particulière du nombre de demandeurs d'emploi dans ces métiers jusque fin mai 2020. Rappelons que la réserve de main-d'œuvre en demande d'emploi est déjà peu élevée en Wallonie dans la plupart des métiers avant la crise et les métiers d'infirmiers et certaines spécialisations médicales déjà considérées comme en pénurie.

La reprise des activités de soins est entamée depuis début mai mais ne se fera que de manière progressive en fonction des réalités rencontrées par chaque établissement. Un impact est cependant déjà visible sur le marché de l'emploi. Tous métiers confondus, les opportunités d'emploi connues du Forem et émanant directement des secteurs de la santé, bien que variant d'un mois à l'autre, évoluent avec une chute du volume d'offres en mars (-25 % par rapport à 2019) et avril 2020 (-44 % par rapport à 2019). En mai 2020, le volume d'opportunités connues du Forem est de nouveau en augmentation par rapport à avril ; mais toujours inférieur au volume enregistré en 2019 (-42 %). Les métiers les plus recherchés restent les infirmiers, les éducateurs, les aides-soignants et le personnel d'entretien.

Dans les maisons de repos, le volume d'opportunités d'emploi continue d'évoluer à la hausse jusqu'en avril 2020. Le mois de mars 2020 est ainsi à +42 % par rapport à 2019, le mois d'avril 2020 est, quant à lui, à +39 % par rapport à 2019. En mai 2020, le volume d'opportunités connues du Forem est en recul de -34 % par rapport à avril mais aussi par rapport aux années précédentes (-29 % par rapport à 2019). Les métiers les plus recherchés restent les aides-soignants, les infirmiers, le personnel d'entretien et le personnel de cuisine.

En matière de recrutement, le fonds « blouses blanches » qui prévoit d'allouer annuellement une enveloppe de 400 millions d'euros aux secteurs a été débloqué pour 2020 et devrait permettre d'étoffer les effectifs dans les prochains mois. Mais il devra également servir à améliorer les conditions de travail du personnel déjà en exercice.

Secteurs financiers

Si le secteur des assurances et le secteur bancaire sont repris parmi la liste des secteurs cruciaux et des services essentiels et continuent donc leurs activités en privilégiant le télétravail, ce n'est pas le cas des secteurs de la comptabilité, des conseils financiers et en gestion, qui, comme l'ensemble des entreprises, sont soumis à l'obligation de télétravail ou aux mesures nécessaires pour garantir le respect des règles de distanciation sociale ; à défaut à une obligation de fermeture. La plus grande partie des activités de ces secteurs déjà fortement digitalisés/informatisés (à l'exception de plus petites structures des secteurs de la comptabilité et du conseil) peut se faire à distance ; avec une habitude d'utiliser les moyens de communication digitaux et, pour ce qui est des banques et des assurances, des réseaux en capacité de garantir la continuité des services. Elles doivent cependant réorganiser les activités subsistantes d'accueil en leurs sites de leur clientèle et de visite chez leurs clients.

Comme dans l'ensemble des secteurs, la crise renforce les fragilités préexistantes liées aux nombreux défis qui se présentent (impact des nouvelles technologies, cybersécurité, réglementations, souci de la durabilité, coût du vieillissement, taux d'intérêts négatifs, catastrophes naturelles d'ampleur et de fréquence non encore rencontrées, ...). Mais elle a également élargi/accentué leurs missions. Les entreprises doivent assurer des mesures extracontractuelles et solidaires à destination des populations et des entreprises visant à minimiser les risques de défaut de crédit. Elles doivent plus encore conseiller et guider en matière de gestion.

La reprise des activités n'est donc pas synonyme de normalité pour les secteurs financiers. S'ils ne sont pas directement au front de la lutte contre le virus, ils sont (et seront dans les mois à venir) au chevet des nombreuses entreprises qui ont vu leurs activités économiques au mieux ralenties, au pire complètement arrêtées. Ils sont et seront en première ligne de la lutte contre les dépôts de bilans et donc de la lutte contre la crise économique engendrée par la pandémie dont personne ne maîtrise encore complètement les conséquences.

Au niveau du volume de l'emploi, la tendance est à la baisse depuis plusieurs années mais les évolutions diffèrent cependant entre sous-secteurs (tendance à la baisse dans les banques, stabilité dans les assurances, tendance à la hausse dans les services comptables et de gestion).

S'il est encore tôt pour quantifier les conséquences de la COVID-19 sur les secteurs, il est probable que les tendances déjà détectées auparavant se poursuivront, peut-être de manière renforcée. Le surcroît d'activités généré par le soutien à apporter aux entreprises en difficulté pourrait augmenter les besoins en personnel, notamment au sein des services comptables et de gestion. Les difficultés à recruter déjà connues des secteurs de par le niveau de compétences requises et les matières de plus en plus complexes à traiter devraient s'amplifier. Les métiers de l'expertise comptable et financière seront plus fortement recherchés encore. Il est cependant difficile de détecter au travers des offres, ces évolutions sur le marché de l'emploi dans la mesure où d'autres canaux sont privilégiés par les entreprises de ces secteurs pour le recrutement.

Services aux personnes

Dans le secteur des services, le maintien des activités durant la crise de la COVID-19 dépend de son caractère « essentiel ». Une série de services peuvent ainsi se poursuivre depuis le mois de mars 2020, avec parfois certaines restrictions, et en mettant en œuvre, dans la mesure du possible, le travail à domicile et les règles de distanciation.

Le **secteur du gardiennage** reste en activité. Les agents de terrain (collaborateurs d'entreprises spécialisées ou de services internes d'une entreprise d'un autre secteur) sont, dès le début de la pandémie, en première ligne, tandis que les opérateurs de systèmes d'alarmes / caméras ne peuvent effectuer que les travaux urgents de réparation ou d'entretien. Le télétravail est mis en place pour les consultants en sécurité, ainsi que pour le management. Certaines cellules continuent à fonctionner en présentiel, notamment pour faciliter la gestion opérationnelle des équipes - en respectant les distances physiques. À défaut de possibilité de travail de terrain (habituel ou moyennant réallocation vers les secteurs maintenus et en forte demande), de télétravail, ou encore pour les travailleurs placés en quarantaine, les employeurs doivent recourir au chômage temporaire.

Malgré la recrudescence de l'activité lors du confinement, des contrats sont perdus, en lien avec la situation financière des clients utilisateurs des services, eux-mêmes touchés par la crise. Le déconfinement amène une hausse des besoins en prestations dans certains secteurs, comme lors de la réouverture des commerces non alimentaires soucieux de faire respecter les distances et les règles d'hygiène à l'entrée, ou encore avec la réouverture des aéroports. Cependant, on ignore ce qu'il se passera quand les missions spécifiquement liées au coronavirus s'achèveront, d'autant que bon nombre de grands événements musicaux et sportifs des mois d'été sont d'ores et déjà annulés.

Cependant, si les besoins de main-d'œuvre perdurent après la crise, ce sont des opportunités pour les wallons, pour peu qu'ils s'ouvrent aussi à la possibilité de travailler en Flandre et à Bruxelles. Malgré une réserve de main-d'œuvre en Wallonie, les profils ne répondent pas bien à la demande, en matière de connaissances linguistiques et de soft skills. En 2019, près de 2/3 des opportunités d'emploi diffusées par le Forem requéraient au moins la connaissance du néerlandais ; la moitié demandaient au moins la connaissance de l'anglais. Il ne s'agit pas de maîtriser un vocabulaire très spécifique à la sécurité, mais bien les bases de la langue pour pouvoir interagir avec l'environnement. Il est essentiel de travailler ses capacités d'accueil, le sens du contact avec la clientèle, faire montre d'une attitude ouverte, ... Ces soft skills peuvent et doivent être conciliées avec la vigilance et la fermeté attendues des agents, dans la mesure où ils sont les ambassadeurs sur le terrain de leur employeur.

Les **milieux d'accueil de la petite enfance** restent ouverts durant la crise, qu'il s'agisse de crèches ou d'accueil d'enfants au domicile de l'accueillant. Il est néanmoins possible que des parents ne placent pas leur enfant en crèche lors du confinement. Dès le 18 mai, le contrat d'accueil doit à nouveau être respecté, hors raison médicale ou organisationnelle dans ce contexte particulier. Les écoles ne sont pas fermées mais les cours suspendus pendant le confinement. L'accueil des enfants dont les parents n'ont pas d'alternative de garde est toujours assuré. Lors du déconfinement, le personnel est fort sollicité pour permettre le retour en cours d'une partie des enfants dans des conditions optimales de sécurité et d'hygiène, avant la réouverture complète pour toutes les classes. Dans la pratique, les modalités d'accueil durant la crise sanitaire varient d'un établissement scolaire à l'autre. Au niveau de l'emploi, une partie du personnel contractuel (enseignant, encadrant, administratif, ...) est mis en chômage temporaire.

Les **services d'entretien et de réparation** peuvent se poursuivre, moyennant respect de la distance physique avec autrui et dans la mesure où la prestation revêt un caractère urgent (risque en matière de sécurité et d'hygiène).

Les **services de nettoyage** restent actifs dans les secteurs maintenus en activité, avec parfois des prestations supplémentaires liées au risque sanitaire. Ce maintien d'activité ne peut compenser les pertes, par exemple dans des entreprises où le télétravail a été mis en place. Les prestations de services sont ainsi très dépendantes de la réorganisation des autres secteurs qui constituent leur clientèle. Depuis la reprise progressive du travail sur site (entreprises privées, publiques qui avaient mis en place au moins partiellement le télétravail), la réouverture partielle puis totale des écoles, les équipes de nettoyages dans les lieux de travail s'adaptent à plusieurs points de vue. La demande est réorientée vers la désinfection plus fréquente d'endroits très manipulés ; elle varie également en volume de semaine en semaine depuis le début de la crise. Bon nombre de salariés actifs dans le nettoyage et l'entretien (techniciens de surface, ouvriers d'entretien) sont placés en chômage temporaire durant le confinement, voire ensuite en fonction des réouvertures progressives chez les clients.

Les **prestations de services chez les particuliers** subissent également l'impact de la crise sanitaire. Bien que non interdite, l'activité des aide-ménagères rémunérés par le système des titres-services baisse drastiquement au début de la pandémie, en raison du risque encouru auprès de et envers les personnes elles-mêmes confinées, en télétravail ou potentiellement à risque comme les personnes plus âgées. Le déconfinement voit une reprise progressive des activités, sans retour à la situation « normale » au niveau de l'emploi. Le volume d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem entre mars et mai 2020 pour le métier d'aide-ménager a fortement diminué par rapport à la même période en 2019 (-53%). La permanence du virus ne favorise pas le retour au domicile de personnes extérieures au foyer, d'autant que leur nombre est encore contingenté. L'emploi des travailleurs du secteur peut être sauvegardé par le recours au chômage temporaire, mais l'avenir est incertain. L'après-crise sera peut-être marqué par la perte de pouvoir d'achat des clients. La survie des entreprises de titres-services est fragilisée par les pertes et surcoûts occasionnés par la crise (réorganisation, formation du personnel) ; ce qui impactera les besoins de main-d'œuvre.

Parmi les prestations auprès des particuliers, les interventions de type soins et assistance aux personnes sous statut indépendant demeurent maintenues en fonction de l'urgence et de la nécessité (voir secteur santé), d'autres telles que l'aide de nature sociale et ménagère au domicile de particuliers semblent difficilement compatibles avec les contraintes de distanciation sociale, surtout lors du confinement.

Enfin, la réalité pour les travailleurs actifs dans les services est encore différente s'ils prestent dans des secteurs déclarés « non essentiels ». Soit réunissant beaucoup de personnes, comme initialement les restaurants et cafés, les événements interdits jusqu'à fin août 2020. Soit, de manière directe, pour les services par essence dans l'impossibilité d'assurer une distance suffisante entre personnes, comme les services à la personne (coiffure, esthétique, ...). Les indépen-

dants pourront bénéficier du droit passerelle durant la fermeture décrétée par le Conseil national de Sécurité, tandis que les salariés seront mis en chômage temporaire. En Wallonie, le Fonds COVID-19 a également octroyé une indemnité forfaitaire unique aux indépendants et (très) petites entreprises touchés par cette fermeture imposée. Malgré ces aides, on observe à fin mai 2020 une légère hausse du nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur le métier de coiffeur. La mise en relation avec les données de faillites d'entreprises ne peut être faite en raison du moratoire sur les faillites d'application jusqu'au 17 juin 2020. Pour ceux qui auront survécu, un « droit passerelle de soutien à la reprise » est prévu sous conditions pour les secteurs qui ont dû fermer et dont la réouverture était encore assortie de contraintes.

Technologies de l'information et de la communication (Services TIC)

Globalement, l'activité dans le secteur TIC se maintient durant la crise COVID-19 notamment en raison des possibilités de télétravail. Néanmoins l'activité connaît un léger ralentissement notamment suite à une baisse de la demande des clients. Les entreprises des services TIC spécialisées dans la gestion de la relation client (par exemple : les fournisseurs de CRM, logiciels marketing ou de support automatisé des clients) seraient particulièrement concernés. La crise met en exergue le caractère « crucial » des infrastructures informatiques et de télécommunication. En outre la crise sanitaire pourrait ouvrir des opportunités de marché, notamment en matière de santé publique, de travail ou d'enseignement à distance, e-commerce, le « smart manufacturing », ou encore de sécurité de données.

L'évolution des opportunités d'emploi connues du Forem (hors offres transmises par les partenaires publics) est néanmoins marquée par un effet de la crise sur le marché de l'emploi. Le nombre d'opportunités d'emploi dans les métiers de l'informatique sur la période de mars à mai 2020 diminue de 17 % par rapport à la même période en 2019. À titre d'illustration, le nombre d'opportunités d'emploi de développeurs baisse de 22 % et le nombre d'opportunités d'analystes informatiques diminue de 3 %. Le nombre de demandeurs d'emploi augmente légèrement parmi les développeurs et les analystes business. S'il subsiste des incertitudes liées aux problèmes de trésorerie des clients ou au report de projets informatiques nécessitant d'importants investissements des entreprises, les représentants des secteurs se montrent plutôt optimistes et envisagent une reprise des activités à un niveau « normal » entre la fin 2020 et la fin du premier semestre 2021. Dans ce contexte, il est fort probable que les tensions observées sur les métiers de l'informatique en 2020, et pour certaines de manières structurelles depuis plusieurs années, perdurent.

Transport et logistique

Les activités de transport et de logistiques connaissent durant la crise des réalités diverses : certaines s'étant intensifiées, d'autres étant mises à l'arrêt. Sur le marché de l'emploi, la période de confinement est à l'origine de la baisse des opportunités d'emploi et d'une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi.

Le **transport de marchandises et les services logistiques** se maintiennent durant la période de confinement, le gouvernement considère ces secteurs comme essentiels car la continuité dans l'acheminement des marchandises doit être assuré. Le secteur est amené depuis plusieurs années à se montrer de plus en plus souple et flexible dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement. La période de crise sanitaire a été l'occasion de démontrer la flexibilité et la résilience du secteur : le pays ne connaît pas de problèmes d'approvisionnement, excepté pour les biens en pénuries où le problème se situe au niveau de la production.

Les **activités de livraisons de colis** sont également mises sous pression en raison notamment des achats en ligne des particuliers. La crise a un effet accélérateur sur l'e-commerce.

Au niveau des **aéroports**, la situation varie fortement entre les deux aéroports wallons : d'une part celui de Liège, centré sur le fret, dont les activités continuent de manière soutenue, notamment en raison de sa désignation comme Hub européen pour le matériel de santé par l'OMS ; et d'autre part, celui de Charleroi, centré sur les vols de passagers et qui est mis à l'arrêt pendant plusieurs mois. Les restrictions relatives aux voyages à l'étranger n'affectent pas seulement le transport aérien. Le transport terrestre de passagers, notamment les autocars, en pâtit également. À l'heure du déconfinement, les activités ne reprennent que partiellement en raison des mesures de distanciation physiques et des restrictions en matière d'excursion ou de voyage à l'étranger.

Signe du ralentissement de l'économie sur le marché de l'emploi, le nombre de propositions de recrutement publiées par le Forem (hors partenaires publics) pour le secteur transport et logistique, est en diminution entre mars et mai 2020 (-44 % unités) ainsi que sur base annuelle (-55 % entre mai 2020 et mai 2019). Tous les métiers de la logistique et des transports sont concernés par cette baisse : chauffeur poids lourd (-58 % sur base annuelle), magasinier (-58 %), responsable logistique (-33 %), chauffeur d'autocar (-72 %). L'observation mois par mois des opportunités dans le secteur fait apparaître une baisse en mars et avril tandis qu'au mois de mai le nombre d'offres augmente légèrement. L'effet sur la demande d'emploi est assez symétrique avec une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en mars et en avril et une baisse dès mai 2020.

Ces évolutions attestent du ralentissement de l'activité sur le marché de l'emploi en transport et logistique pendant la période de confinement mais il est difficile à ce jour d'établir des pronostics sur les dynamiques de reprises des différents sous-secteurs. Certains, comme le transport aérien de personnes, semblent durablement affectés tandis que d'autres devraient pouvoir reprendre un niveau d'activité élevé. Enfin, le confinement a affecté également le déroulement des formations. Si les certificats d'aptitude professionnelle et les permis provisoires ont été prolongés et ne posent donc pas de problème de continuité, les nouveaux candidats aux métiers n'ont pu être formés complètement. Le manque de personnel qualifié, qui constituait déjà une source de tension sur le marché, pourrait encore s'aggraver dans l'hypothèse d'une reprise soutenue de l'activité économique des entreprises du secteur.

LE FOREM

Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi

**MÉTIERS EN TENSION DE RECRUTEMENT EN WALLONIE
LISTE DES MÉTIERS/FONCTIONS CRITIQUES ET EN PÉNURIE
(Hors métiers de l'enseignement)**

Liste 2020

Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
www.leforem.be

Cette étude a été réalisée par le service :
Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi

Analyse et rédaction :

Christine DALLA VALLE

Jérémie PATERNOSTER

avec la collaboration des analystes et des chargés de veille

Supervision :

Jean-Marc MANFRON

Direction :

Jean-Claude CHALON

Éditeur responsable :

Marie-Kristine VANBOCKESTAL