

Difficultés et opportunités de recrutement

Métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie
(hors métiers de l'enseignement)

Liste 2022

Août 2022

Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi

forem

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| 1. LISTE 2022 DES MÉTIERS/FONCTIONS CRITIQUES ET EN PÉNURIE EN WALLONIE (HORS MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT) | 5 |
| 1.1. Analyse en trois étapes consécutives | 15 |
| 1.2. Quelques résultats chiffrés | 16 |
| 1.3. Changements par rapport à 2021 | 16 |
| 1.4. Compléments à l'analyse des métiers en pénurie : Une approche démographique | 17 |
| 1.5. Différentes mesures tentent de lutter contre les pénuries | 19 |
| 2. UNE VUE MÉTIER PAR MÉTIER | 20 |
| Introduction | 20 |
| Personnel des services aux personnes et à la collectivité | 20 |
| Personnel des services administratifs et commerciaux | 24 |
| Personnel de l'industrie hôtelière | 26 |
| Personnel de la distribution et de la vente | 31 |
| Professionnels des arts et du spectacle | 33 |
| Professionnels de la formation initiale et de la formation continue | 34 |
| Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi | 34 |
| Professionnels de la santé (professions paramédicales) | 34 |
| Professionnels de la santé (professions médicales) | 37 |
| Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication | 38 |
| Cadres commerciaux | 41 |
| Personnel de l'agriculture et de la pêche | 45 |
| Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction | 45 |
| Personnel du transport et de la logistique | 57 |
| Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique | 60 |
| Personnel des industries de process | 66 |
| Personnel des autres industries (matériaux souples, industries graphiques, ameublement et bois) | 68 |
| Personnel de type artisanal | 69 |
| Techniciens industriels | 71 |
| Cadres techniques de l'industrie | 74 |
| Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie | 77 |

Avant-propos

Le Forem publie chaque année la liste des fonctions critiques et des métiers en pénurie de main-d'œuvre (hors enseignement) en Wallonie.

Cette année, la publication de cette liste s'inscrit dans un contexte particulier faisant suite, en 2020, à une crise économique liée à la pandémie mondiale de la Covid-19, suivie en 2021, d'une reprise marquée de l'économie observée sur l'ensemble du pays.

Si on ne peut que se réjouir de la reprise rapide de l'économie, celle-ci a logiquement entraîné un besoin accru de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs d'activités. Parmi les métiers concernés, nombre d'entre eux étaient déjà en tension les années précédentes – dont certains d'autant plus, en 2020, au plus fort de la crise comme dans le secteur des soins de santé, du transport et de la logistique ou certaines branches de l'industrie.

D'autres secteurs ont vu les tensions augmenter en 2021 en raison de la reprise de l'activité mais aussi suite à la mise en place de différents plans de relance au niveau fédéral et régional. C'est le cas, par exemple, du secteur de la construction dont les besoins en personnel n'ont jamais été aussi importants. Dès lors, la construction est à nouveau le secteur le plus représenté avec 41 métiers repris dans la liste 2022, dont quatre qui n'apparaissaient pas dans la liste de l'année passée : conseiller en énergie, manœuvre en construction, monteur en structures métalliques et peintre industriel.

La liste 2022, qui se base sur des données collectées en 2021, n'a jamais dénombré autant de fonctions/métiers pour lesquels des tensions sont relevées. **Parmi les 141 fonctions/métiers ainsi concernés (contre 126 l'an dernier), 89 métiers sont en pénurie de main-d'œuvre (caractérisés par un manque de candidats) et 52 sont des fonctions critiques (pour lesquelles les employeurs rencontrent des difficultés de recrutement).**

La question des pénuries est complexe et multifactorielle. 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 et le volume de la demande des entreprises. D'autres facteurs entrent dans l'équation : l'étendue de l'éventail des compétences souhaitées par les employeurs et « portées » par les personnes, les conditions d'exercice du métier mais également à une image du métier peu fidèle à la réalité ou à des problèmes de mobilité.

Si les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs sont réelles et peuvent freiner l'activité de certaines entreprises, il s'agit néanmoins de garder à l'esprit qu'en 2021, huit entreprises sur dix indiquaient avoir recruté en temps et en nombre voulu.

Toutefois, un premier constat est posé, le taux de satisfaction diminue nettement (83,3 % en 2021 contre 89,4 % en 2020) et le délai de satisfaction augmente (49,4 jours contre 41,3 il y a un an). Autrement dit, en 2021, les entreprises wallonnes ont dû attendre plus longtemps pour finaliser le recrutement et sont moins souvent parvenues à satisfaire leurs postes vacants que les années précédentes.

Les tensions de recrutement et la problématique des pénuries de main-d'œuvre s'observent bien au-delà de nos frontières. Ainsi, selon une étude publiée par l'Autorité Européenne du Travail en novembre 2021¹ auprès de 30 pays et régions européennes², 28 professions ont été classées comme étant en pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs pays européens. La plupart de ces pénuries concernent les domaines de la santé, de l'informatique, de la construction et de l'ingénierie et cela, à tous les niveaux. Ces métiers représenteraient 14 % de la main-d'œuvre européenne.

Un second constat peut être fait. Certains secteurs, dont l'activité a été suspendue temporairement en raison des différentes mesures sanitaires prises, ont éprouvé d'autant plus de difficultés à recruter au moment de la reprise, à cause notamment de la réorientation professionnelle d'une partie

¹ McGrath John, 2021, Rapport sur les pénuries et surplus en matière d'emploi, novembre 2021, Autorité Européenne du Travail (Ed.), 47pp. <https://www.ela.europa.eu/en/media/725>. Les données ont été collectées, pour la plupart, auprès des bureaux nationaux de coordination EURES et concernent la période allant du 01/07/20 au 31/03/21.

² La Wallonie, la Flandre, la Région bruxelloise, 25 pays membres de l'Union Européenne ainsi que la Norvège et la Suisse.

de leur personnel. Ce phénomène qualifié de « grande démission » s'observerait également en Wallonie, bien que comparativement à d'autres pays, dans une moindre mesure et limité à certains secteurs comme l'Horeca, la Culture et l'événementiel. En ce qui concerne l'Horeca, nous retiendrons aussi qu'il regroupe un tiers des nouveaux métiers qui apparaissent dans la liste 2022 comme commis de cuisine, réceptionniste hôtelier, serveur de bar-brasserie, etc.

Autre enseignement de cette étude, parmi les 141 métiers repris dans la liste 2022, pour 37 d'entre eux, plus d'un tiers des travailleurs sont âgés de plus de 50 ans³. Le vieillissement de la population pour ces métiers pourrait d'autant accentuer les tensions observées dans les années à venir lors des départs progressifs à la pension.

Enfin, au-delà d'un contexte économique fluctuant, les tensions pour certains métiers tendent à perdurer au cours des dernières années et acquièrent ainsi un caractère plus structurel. C'est le cas par exemple des infirmiers, experts comptables, maçons, charpentiers, bouchers, chauffeurs de poids lourd, etc.

Des informations complémentaires, sur les causes et le type de tensions, sont présentées dans ce rapport et complètent le tableau synthétique des métiers.

La deuxième partie de ce rapport décrit, métier par métier, les causes des tensions décelées. Ces informations ont été recueillies grâce à des avis d'experts métiers et/ou sectoriels sollicités, tant en interne qu'à l'externe du Forem.

Des travaux réalisés par d'autres instances du Comité de gestion du Forem enrichissent les analyses réalisées par le Forem. Ainsi, cette année, les avis ont été complétés par l'analyse de différents critères recherchés par les entreprises dont le besoin a fait l'objet d'une offre d'emploi gérée par le Forem en 2021 (niveau d'étude, expérience souhaitée, type de contrat proposé, permis de conduire, ...). De plus, pour certains métiers dont l'apprentissage peut être fait via une filière de l'enseignement qualifiant, une vue sur le nombre d'étudiants inscrits en dernière année permet de mieux cerner le volume potentiel de personnes susceptibles de venir alimenter le métier à la sortie des études.

Rappelons enfin que le Forem ne capte pas l'ensemble des besoins du marché de l'emploi. C'est pourquoi le recueil d'avis d'experts sectoriels et/ou métiers complète utilement l'analyse statistique des offres d'emploi diffusées par le Forem. En effet, une entreprise qui souhaite engager du personnel peut faire appel à différents canaux de diffusion pour faire connaître ses besoins en recrutement sans déposer une offre au service public de l'emploi. Selon les derniers résultats de l'enquête sur les postes vacants (JVS) réalisée par Statbel, les principaux canaux de recrutement des entreprises wallonnes (tous secteurs et tailles d'entreprises confondus) seraient les réseaux sociaux (cité par 76 % des entreprises interrogées), le site internet de l'entreprise (73 %), le Forem (60 %) et les services RH (57 %)⁴. Enfin, afin de maximiser les chances de trouver le ou la bonne candidat(e), un même recrutement peut combiner plusieurs canaux.

³ Résultats obtenus à partir des enquêtes sur les forces de travail (EFT) 2021.

⁴ Résultats issus du module annuel complémentaire à l'enquête JVS qui portent sur le 1^{er} trimestre 2022. S'agissant de résultats collectés auprès d'entreprises ayant accepté de

participer à l'enquête, ceux-ci doivent être interprétés avec prudence et au regard des marges d'erreurs inhérentes à tous résultats d'enquêtes.

1. LISTE 2022 DES MÉTIERS/FONCTIONS CRITIQUES ET EN PÉNURIE EN WALLONIE (HORS MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT)⁵

Des métiers sont considérés comme « critiques » lorsque les offres d'emploi sont moins facilement satisfaites ou que cela prend plus de temps à l'employeur pour recruter. Dans ce cas, les conditions de travail, les aspects qualitatifs (diplômes requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser) ou

des problèmes de mobilité peuvent expliquer les difficultés de recrutement. Il en découle des degrés de « criticité » différents par métier, pouvant varier d'une réelle pénurie de compétences à un recrutement simplement prolongé.

Les causes possibles des tensions observées : qualitatives ou quantitatives

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 (synonyme donc de difficulté 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.

Type de la tension : Structurelle ou conjoncturelle

- **Structurelle (S)** : le métier est apparu en tension de recrutement à plusieurs reprises au cours des cinq dernières années.
- **Conjoncturelle (C)** : le métier est apparu en tension de recrutement à moins de trois reprises et de façon discontinue ou le métier entre pour la première fois dans la liste en 2022 (hors experts consultés pour la première fois).
- **Non déterminable (N)** : les données ne permettent pas de qualifier la récurrence de la tension ou les experts ont été consultés pour une première fois.

⁵ [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.](#)

Les modes de détection : statistique ou avis d'experts

La liste résulte de diverses sources issues de l'observation des volumes des offres d'emploi (demande des entreprises) diffusées ou des personnes inscrites au Forem, mais aussi, compte tenu parfois de sources de données insuffisantes, de sources issues des représentants des fonds de formation (ou secteurs d'activité). La liste distingue aussi ce mode de détection.

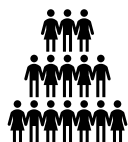


- **Statistique** : un taux de satisfaction des opportunités d'emploi est calculé sur base des informations que les entreprises communiquent au Forem quant à l'aboutissement ou non du recrutement pour lequel elles ont fait appel, en 2021, aux conseillers du Forem.
Un métier est considéré « critique », 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** : un métier peut être ajouté suite à l'avis d'experts recueilli en 2022 tant en interne du Forem qu'après des Fonds sectoriels de formation ou, à défaut, à des représentants d'un secteur d'activité.







La démographie des travailleurs (50 ans et plus) :














La démographie des travailleurs se base sur les résultats des enquêtes sur les forces de travail (EFT) en 2021 pour la Wallonie. Cet indicateur permet d'identifier les métiers où les tensions pourraient être d'autant plus importantes dans les années à venir en raison d'une part élevée de main-d'œuvre « vieillissante ». Les métiers pour lesquels au moins un tiers (33 %) des travailleurs sont âgés de 50 ans et plus sont pointés.







S'agissant d'enquêtes réalisées auprès d'un échantillon représentatif de ménages wallons, il s'agit néanmoins de rester prudent dans l'interprétation des tendances pour les faibles volumes (moins de 2.000 répondants) en raison d'une représentativité des résultats moindre. Les métiers concernés sont indiqués à titre indicatif et identifiés par l'icône ♦.







Dans le tableau des pages suivantes, les intitulés des métiers ou fonctions sont présentés selon les appellations actuelles utilisées par le Forem ainsi que selon la nouvelle nomenclature dont se dote le Forem (dans les applications comme « mon profil » par exemple) lorsque l'intitulé diffère.







| <p>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 ou dans la suite de ce document</p> | Causes des tensions | | | Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable | Détection | | Démographie  Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus |
|---|--|--|--|---|--|--|---|
| | Quantitative | Qualitative | | | Statistique  | Experts  | |
| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | | | | |
| 11 Personnel des services aux personnes et à la collectivité | | | | | | | |
| 1111105 Aide-ménager.ère \ Aide ménager.ère à domicile | | ■ | ■ | S | | ■ | ■ |
| 1111201 Aide familial.e | | ■ | ■ | N | | ■ | |
| 1113201 Coiffeur.euse | | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 1121101 Technicien.ne de surface \ Nettoyeur.euse de locaux et de grandes surfaces | | ■ | ■ | S | | ■ | ■ |
| 1121405 Trieur.euse de déchets | | | ■ | N | | ■ | |
| 1121408 Nettoyeur.euse industriel.le \ Agent.e de nettoyage industriel | | | ■ | C | ■ | | ■ |
| 1122201 Agent.e de gardiennage | | ■ | ■ | S | | ■ | |
| 12 Personnel des services administratifs et commerciaux | | | | | | | |
| 1214201 Comptable | ■ | ■ | | S | ■ | | |
| 1222301 Conseiller.ère en assurances | ■ | ■ | | S | ■ | | ■ |
| 1224101 Agent.e de voyages | | ■ | | C | | ■ | ◆ |
| 1224201 Chef.fe de produit de tourisme \ Concepteur.trice de produits touristiques | | ■ | | C | | ■ | ◆ |
| 13 Personnel de l'industrie hôtelière | | | | | | | |
| 1311101 Valet - Femme de chambre - Housekeeping | | ■ | | C | ■ | | ■ |
| 1312201 Réceptionniste hôtelier.ère - chef.fe de réception \ Réceptionniste en établissement hôtelier | | ■ | | C | | ■ | ◆ |
| 1321101 Commis.e de cuisine | | ■ | | C | ■ | | |
| 1321201 Cuisinier.ère | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 1321203 Chef.fe de partie \ Cuisinier.ère | ■ | ■ | ■ | C | ■ | | |
| 1322201 Serveur.euse en restauration \ Serveur.euse dans un restaurant | | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 1322203 Chef.fe de rang \ Serveur.euse dans un restaurant | | ■ | ■ | N | ■ | | |
| 1322401 Barman.maid | | ■ | ■ | C | ■ | | |
| 1323101 Chef.fe de cuisine | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 1323102 Responsable de restauration à service rapide \ Chef.fe de cuisine | | ■ | | C | | ■ | |
| 1331101 Serveur.euse de bar-brasserie \ Serveur.euse dans une brasserie | | ■ | | C | ■ | | |






| <p>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 ou dans la suite de ce document</p> | Causes des tensions | | | Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable | Détection | | Démographie  Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus |
|---|--|--|--|---|--|--|---|
| | Quantitative | Qualitative | | | Statistique  | Experts  | |
| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | | | | |
| 14 Personnel de la distribution et de la vente | | | | | | | |
| 1422701 Vendeur.euse fleuriste \ Fleuriste | | ■ | | C | ■ | | |
| 1431101 Délégué.e commercial.e en biens d'équipement professionnels \ Délégué.e commercial.e grands comptes et entreprises | | ■ | | S | ■ | | ■ |
| 1431301 Délégué.e commercial.e en biens de consommation \ Délégué.e commercial.e grands comptes et entreprises | | ■ | | N | ■ | | ■ |
| 1431401 Délégué.e commercial.e en services auprès des entreprises \ Délégué.e commercial.e grands comptes et entreprises | ■ | ■ | | N | ■ | | ■ |
| 21 Professionnels des arts et du spectacle | | | | | | | |
| 2122406 Technicien.ne des arts de la scène et de l'évènement \ Machiniste spectacle | | ■ | ■ | C | | ■ | |
| 2122407 Auxiliaire technique du spectacle \ Machiniste spectacle | | ■ | ■ | C | | ■ | |
| 22 Professionnels de la formation initiale et de la formation continue | | | | | | | |
| 2222101 Moniteur.trice d'auto-école | | ■ | | C | | ■ | ◆ |
| 23 Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi | | | | | | | |
| 2313303 Animateur.trice d'activités sportives | | ■ | | C | ■ | | |
| 24 Professionnels de la santé (professions paramédicales) | | | | | | | |
| 2411101 Aide-soignant.e | | ■ | ■ | S | | ■ | |
| 2412101 Infirmier.ère en soins généraux \ Infirmier.ère | ■ | | ■ | S | ■ | | ■ |
| 2412201 Infirmier.ère en soins spécialisés \ Infirmier.ère | ■ | | ■ | S | ■ | | ■ |
| 2421101 Technologue en imagerie médicale | ■ | ■ | ■ | C | | ■ | ◆ |
| 2421201 Technologue de laboratoire médical | ■ | | ■ | C | | ■ | |
| 2431401 Logopède | ■ | | ■ | N | ■ | | |
| 31 Professionnels de la santé (professions médicales) | | | | | | | |
| 3111101 Médecin généraliste \ Médecin | ■ | | ■ | S | | ■ | ■ |
| 32 Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication | | | | | | | |
| 3211201 Expert.e comptable | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 3211203 Analyste financier.ère | ■ | ■ | | S | | ■ | ◆ |
| 3232101 Analyste informatique \ Analyste-développeur.euse TIC | ■ | ■ | | S | | ■ | |







| <p>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 ou dans la suite de ce document</p> | Causes des tensions | | | Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable | Détection | | Démographie  Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus |
|---|--|--|--|---|--|--|---|
| | Quantitative | Qualitative | | | Statistique  | Experts  | |
| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | | | | |
| 3232102 Développeur.euse informatique \ Analyste-développeur.euse TIC | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 3232103 Web développeur.euse \ Analyste-développeur.euse TIC | | ■ | | S | ■ | | |
| 3232106 Administrateur.trice de systèmes d'information \ Administrateur.trice de base de données | ■ | ■ | | N | | ■ | |
| 3232108 Data Scientist - data Analyst | | ■ | | N | | ■ | |
| 3234101 Chef.fe de projet informatique \ Responsable de département informatique | ■ | ■ | | N | ■ | | ■ |
| 33 Cadres commerciaux | | | | | | | |
| 3311301 Responsable commercial.e \ Responsable des ventes | ■ | ■ | | S | ■ | | |
| 3312402 Directeur.trice de magasin de détail \ Gérant.e de magasin dans le commerce de détail | | ■ | | C | | ■ | ■ |
| 3321501 Analyste de crédit \ Conseiller.ère en crédits | ■ | ■ | | C | ■ | | ◆ |
| 3323101 Syndic d'immeubles | ■ | ■ | ■ | N | | ■ | ■ |
| 3323202 Agent.e commercial.e secteur immobilier \ Agent.e immobilier.ère | | ■ | ■ | S | ■ | | ■ |
| 41 Personnel de l'agriculture et de la pêche | | | | | | | |
| 4111301 Jardinier.ère \ Agent.e d'entretien des parcs et jardins | | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 42 Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction | | | | | | | |
| 4211101 Manoeuvre en construction | | ■ | | C | ■ | | ◆ |
| 4211202 Ouvrier.ère de voirie \ Ouvrier.ère routier.ère | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | ◆ |
| 4211205 Poseur.euse de canalisations | ■ | ■ | ■ | S | | ■ | ◆ |
| 4211301 Bétonneur.euse \ Coffreur.euse-ferrailleur.euse | | | ■ | N | | ■ | ◆ |
| 4211302 Chapiste | | ■ | | N | | ■ | ◆ |
| 4211303 Coffreur.euse \ Coffreur.euse-ferrailleur.euse | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | ◆ |
| 4211401 Cimentier.ère - façadier.ère \ Ravaleur.euse de façades | | ■ | ■ | S | | ■ | ◆ |
| 4211402 Maçon.ne | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 4211404 Plafonneur.euse | ■ | ■ | ■ | S | | ■ | |
| 4212102 Monteur.euse en structures métalliques \ Monteur.euse de structures métalliques lourdes | | | ■ | C | | ■ | |

| <p>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 ou dans la suite de ce document</p> | Causes des tensions | | | Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable | Détection | | Démographie  Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus |
|---|--|--|--|---|--|--|---|
| | Quantitative | Qualitative | | | Statistique  | Experts  | |
| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | | | | |
| 4212201 Monteur.euse en structure - ossature bois \ Monteur.euse d'ossatures en bois | | ■ | | S | | ■ | |
| 4212202 Charpentier.ère | ■ | | ■ | S | | ■ | |
| 4212301 Couvreur.euse \ Couvreur.euse de toits inclinés | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 4212401 Etancheur.euse \ Isolateur.trice de gros œuvre et toiture | | ■ | ■ | S | | ■ | |
| 4212405 Isoleur.euse de gros oeuvre et toiture \ Isolateur.trice de gros œuvre et toiture | ■ | ■ | ■ | N | | ■ | |
| 4221101 Installateur.trice électricien.ne \ Electricien.ne installateur.trice résidentiel.le | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | ■ |
| 4221106 Installateur.trice en système de sécurité \ Technicien.ne de réseaux de communication | ■ | ■ | | S | | ■ | ◆ |
| 4221201 Monteur.euse en sanitaire et chauffage \ Monteur.euse d'installations de chauffage central | ■ | ■ | | S | ■ | | ■ |
| 4221202 Fontainier.ère \ Poseur.euse de conduites d'eaux | ■ | | | N | | ■ | ■ |
| 4221204 Monteur.euse en climatisation - dispositifs de ventilation \ Poseur.euse de dispositifs de ventilation | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 4221205 Monteur.euse frigoriste \ Technicien.ne en froid et climatisation | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 4222101 Poseur.euse de fermetures menuisées \ Menuisier.ère d'extérieur | | ■ | | S | ■ | | |
| 4222102 Vitrier.ère | ■ | ■ | | N | | ■ | ◆ |
| 4222201 Monteur.euse de cloisons ou faux-plafonds \ Plafonneur.euse - construction sèche | | ■ | ■ | S | | ■ | |
| 4222202 Monteur.euse de cuisines \ Monteur.euse d'aménagement intérieur | | ■ | ■ | S | | ■ | |
| 4223101 Carreleur.euse | ■ | ■ | ■ | S | | ■ | ◆ |
| 4223301 Peintre en bâtiment \ Peintre-décorateur.trice | | ■ | | S | ■ | | |
| 43 Personnel du transport et de la logistique | | | | | | | |
| 4311201 Chauffeur.euse d'autocar | ■ | ■ | ■ | S | | ■ | ■ |
| 4311202 Conducteur.trice d'autobus | | | ■ | S | | ■ | ■ |
| 4311401 Chauffeur.euse de poids lourd \ Conducteur.trice de camion avec remorque | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | ■ |

| <p>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 ou dans la suite de ce document</p> | Causes des tensions | | | Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable | Détection | | Démographie  Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus |
|---|--|--|--|---|--|--|---|
| | Quantitative | Qualitative | | | Statistique  | Experts  | |
| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | | | | |
| 4321101 Conducteur.trice d'engins de terrassement \ Conducteur.trice d'engins de chantier | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | ■ |
| 4321103 Conducteur.trice d'engins de construction et entretien de la chaussée \ Conducteur.trice d'engins de chantier | ■ | ■ | ■ | S | | ■ | ■ |
| 4322101 Conducteur.trice de grue à tour | ■ | ■ | | N | | ■ | |
| 4331101 Magasinier.ère | | ■ | ■ | S | | ■ | |
| 4331301 Déménageur.euse | | ■ | ■ | N | | ■ | |
| 4333101 Agent.e de transit - Déclarant.e en douane | ■ | ■ | | S | | ■ | ■ |
| 44 Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique | | | | | | | |
| 4411401 Chaudronnier.ère tôlier.ère \ Tôlier.ère industriel.le | ■ | ■ | | S | | ■ | ■ |
| 4412101 Technicien.ne en systèmes d'usinage (métal) \ Régleur.euse-opérateur.trice machines-outils conventionnelles | ■ | ■ | | S | ■ | | ■ |
| 4413201 Soudeur.euse \ Soudeur.euse semi-automatique | ■ | ■ | | S | ■ | | ■ |
| 4413401 Tuyauteur.euse | ■ | ■ | | S | | ■ | ■ |
| 4414201 Peintre industriel.le | | ■ | | N | | ■ | ◆ |
| 4431101 Mécanicien.ne d'entretien industriel \ Mécanicien.ne de maintenance | ■ | ■ | | S | ■ | | |
| 4431601 Mécanicien.ne en génie civil \ Mécanicien.ne de maintenance d'engins de chantier, agricoles et levage | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 4431603 Mécanicien.ne agricole et travaux techniques \ Mécanicien.ne de maintenance d'engins de chantier, agricoles et levage | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 4432105 Mécanicien.ne poids lourds \ Mécanicien.ne d'entretien pour les voitures de société et camions | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 4432107 Mécanicien.ne polyvalent.e \ Mécanicien.ne d'entretien pour les voitures particulières et véhicules de société légers | ■ | ■ | ■ | S | | ■ | |
| 4432108 Technicien.ne de maintenance et de diagnostic automobile (MDA) \ Technicien.ne automobile | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 4432302 Tôlier.ère en carrosserie | ■ | ■ | ■ | S | | ■ | ■ |
| 4432304 Carrossier.ère \ Tôlier.ère en carrosserie | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | ■ |
| 4433104 Électricien.ne de maintenance | ■ | ■ | | S | ■ | | |

| <p>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 ou dans la suite de ce document</p> | Causes des tensions | | | Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable | Détection | | Démographie  Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus |
|---|--|--|--|---|--|--|---|
| | Quantitative | Qualitative | | | Statistique  | Experts  | |
| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | | | | |
| 4434101 Electromécanicien.ne \ Technicien.ne de maintenance en équipements industriels | ■ | ■ | | S | ■ | | |
| 45 Personnel des industries de process | | | | | | | |
| 4511201 Opérateur.trice de fabrication des industries chimiques \ Conducteur.trice d'installation en industrie chimique | ■ | ■ | ■ | S | | ■ | |
| 4511301 Opérateur.trice plasturgiste \ Conducteur.trice d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs | | ■ | | C | | ■ | |
| 4512101 Pilote des installations en industrie alimentaire \ Opérateur.trice de production en industrie alimentaire | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 4512201 Conducteur.trice de ligne de production en industrie alimentaire \ Opérateur.trice de production en industrie alimentaire | | ■ | | S | | ■ | |
| 46 Personnel des autres industries (matériaux souples, industries graphiques, ameublement et bois) | | | | | | | |
| 4612213 Conducteur.trice de machines de fabrication de produits textiles | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 47 Personnel de type artisanal | | | | | | | |
| 4711101 Boulanger.ère | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 4711201 Pâtissier.ère \ Pâtissier.ère-chocolatier.ère-glacier.ère | | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 4712101 Abatteur.euse (transformation des viandes) \ Abatteur.euse-découpeur.euse de viandes | ■ | | ■ | S | | ■ | |
| 4712102 Découpeur.euse désosseur.euse \ Coupeur.euse-désosseur.euse | ■ | | ■ | S | | ■ | |
| 4712201 Boucher.ère | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | |
| 4733101 Menuisier.ère \ Menuisier.ère d'atelier | ■ | ■ | | S | ■ | | |
| 52 Techniciens industriels | | | | | | | |
| 5211102 Agent.e de planification de l'industrie \ Technicien.ne en gestion industrielle et logistique | ■ | ■ | | N | | ■ | |
| 5214101 Technicien.ne de laboratoire de recherche des industries \ Technicien.ne d'études, recherche et développement dans l'industrie de transformation | | ■ | | S | | ■ | |
| 5223101 Technicien.ne de production \ Technicien.ne en processus et méthodes de production | ■ | ■ | | S | | ■ | |

| <p>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 ou dans la suite de ce document</p> | Causes des tensions | | | Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable | Détection | | Démographie  Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus |
|---|--|--|--|---|--|--|---|
| | Quantitative | Qualitative | | | Statistique  | Experts  | |
| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | | | | |
| 5223201 Technicien.ne de laboratoire de contrôle des industries \ Laborantin.e de production industrielle | | ■ | | S | | ■ | |
| 5231101 Technicien.ne d'installation et de maintenance industrielle \ Technicien.ne de maintenance en équipements industriels | ■ | ■ | | S | ■ | | ◆ |
| 5231201 Technicien.ne automaticien.ne \ Technicien.ne en automatisation industrielle | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 5233201 Technicien.ne d'entretien et d'exploitation de chauffage \ Technicien.ne de maintenance en systèmes de chauffage | ■ | ■ | ■ | S | ■ | | ■ |
| 5233202 Technicien.ne frigoriste \ Technicien.ne en froid et climatisation | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 5233301 Technicien.ne de maintenance en électronique \ Technicien.ne de maintenance en électronique industrielle | ■ | ■ | | S | | ■ | ◆ |
| 53 Cadres techniques de l'industrie | | | | | | | |
| 5311101 Responsable de gestion industrielle et logistique \ Responsable du planning et de la gestion de la production | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 5311102 Responsable des méthodes et industrialisation \ Responsable des méthodes de production et de l'industrialisation | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 5312201 Responsable recherche et développement \ Responsable recherche-développement en industrie | | ■ | | S | ■ | | |
| 5321101 Responsable de production | ■ | ■ | | S | ■ | | |
| 5321201 Responsable qualité - affaires réglementaires \ Responsable contrôle qualité en industrie | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 5331101 Attaché.e technico-commercial.e \ Délégué.e technico-commercial.e | ■ | ■ | | S | ■ | | |
| 5331201 Ingénieur.e d'affaires \ Conseiller.ère technico-commercial.e | ■ | ■ | | S | ■ | | |
| 5332101 Responsable de maintenance industrielle | ■ | ■ | | S | | ■ | |
| 61 Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie | | | | | | | |
| 6122101 Dessinateur.trice de la construction | ■ | ■ | | S | ■ | | ◆ |
| 6122301 Technicien.ne de bureau d'études en construction \ Chargé.e d'études techniques du bâtiment | ■ | ■ | | S | | ■ | ◆ |
| 6122302 Métreur.euse | ■ | ■ | | S | ■ | | ◆ |

| <p>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 ou dans la suite de ce document</p> | Causes des tensions | | | Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable | Détection | | Démographie  Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | Quantitative | Qualitative | | | Statistique  | Experts  | |
| | Pénurie de main-d'œuvre  | Profil candidat  | Conditions de travail  | | | | |
| 6122303 Conseiller.ère en énergie \ Contrôleur.euse technique de la construction | | ■ | ■ | C | ■ | | |
| 6123101 Chef.fe de chantier | ■ | ■ | | S | ■ | | ■ |
| 6123102 Chef.fe d'équipe dans la construction \ Chef.fe de chantier | ■ | ■ | | S | ■ | | ■ |
| 6123201 Conducteur.trice de travaux \ Conducteur.trice de chantier | ■ | ■ | | S | ■ | | |
| 6131101 Responsable logistique | ■ | ■ | | S | | ■ | ■ |
| 6131102 Responsable d'entrepôt \ Responsable de site logistique | ■ | ■ | | S | | ■ | ■ |
| 6131202 Chef.fe magasinier.ère | ■ | ■ | | S | | ■ | ■ |
| 6131302 Dispatcher.euse des transports routiers \ Dispatcher.euse du transport routier des personnes | ■ | ■ | ■ | C | | ■ | ■ |

1.1. Analyse en trois étapes consécutives

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

La première étape se base sur une analyse statistique à partir des opportunités d'emploi gérées⁶ par les conseillers aux entreprises pendant 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 fait appel au Forem pour combler leurs besoins en recrutement.

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

- Disposer d'un volume minimum de 14 offres et 30 postes par métier⁷ pour lesquels les entreprises ont communiqué l'engagement ou non d'un candidat.
- Présenter un taux de satisfaction pour les postes du métier concerné inférieur à la médiane de l'ensemble des métiers (soit 83,3 % pour les données 2021).
- Présenter un délai de satisfaction des postes supérieur à la médiane de l'ensemble des métiers (soit 49,4 jours en 2021).

Pour identifier les métiers en pénurie au sein des fonctions critiques, un indicateur de tension est utilisé. Il établit, pour chaque métier, le rapport entre le nombre moyen de demandeurs d'emploi inoccupés 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 de métiers critiques et/ou en pénurie, issue de la première étape, est ensuite confrontée à l'avis de plus près de 140 conseillers aux entreprises du Forem. Leurs contacts quotidiens avec les entreprises permettent, en effet, de nuancer les résultats statistiques.

III. Consultation des Fonds sectoriels de formation

La liste adaptée, à la suite de l'enquête interne, est alors communiquée aux Fonds sectoriels de formation en Wallonie (ou à défaut, à des représentants d'un secteur d'activité). Une trentaine de partenaires, majoritairement représentant les fonds de formation, ont communiqué cette année des propositions d'ajouts, de retraits ou de changements 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.

⁶ Ne sont pas repris 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 et ne permet pas un suivi de recrutement. De même, ne sont pas pris en considération les contrats relatifs au Plan Formation Insertion. Les offres pour les étudiants (jobs, stages) ne sont pas non plus considérées.

⁷ Une offre d'une entreprise peut regrouper plusieurs postes pour un même métier. Ce critère évite de mettre en avant des situations anecdotiques rencontrées par certains recrutements atypiques.

1.2. Quelques résultats chiffrés

La liste 2022 comporte 141 métiers dont 89 métiers critiques en pénurie de main-d'œuvre et 52 fonctions critiques qui ne sont pas qualifiées de pénurie de main-d'œuvre.

Durant l'année 2021, 83,3 % des postes vacants des entreprises ont été satisfaits (taux de satisfaction) ; 16,7 % des postes pour lesquels un recrutement a fait l'objet d'une offre publiée au Forem n'ont pas abouti à un engagement (taux de postes non-satisfaits).

La crise sanitaire et économique n'a pas été sans effet sur le marché de l'emploi. De nombreux secteurs d'activités ont repris leurs recrutements en 2021, créant un appel important de main-d'œuvre. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de constater une accentuation des difficultés de recrutement qui se traduit par une diminution du taux de satisfaction (89,4 % l'an passé) et un allongement du délai de satisfaction (41,3 jours l'an dernier).

1.3. Changements par rapport à 2021

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 disparaissent de la liste car les tensions semblent moins présentes. La participation ou non des experts externes influence également la composition de la liste.

Ainsi, par rapport à la liste de l'année précédente (liste 2021 - mesurée à partir des données de 2020) qui comptait 126 fonctions critiques (dont 76 fonctions en pénurie) :

- 31 métiers font leur entrée dans la liste : 24 fonctions critiques non en pénurie (tableau 1) et 7 métiers en pénurie (tableau 2) ;
- 16 métiers ne sont plus présents : 9 fonctions critiques non en pénurie et 7 métiers en pénurie (tableau 3).

Pour faciliter la lecture, seuls les intitulés de la nomenclature métier en vigueur dans les offres d'emploi au moment de la rédaction sont présentés dans les tableaux.

| Tableau 1 - Fonctions critiques non en pénurie dans la liste 2022 et non présentes en 2021 | | |
|--|--|--|
| Trieur.euse de déchets | Barman.maid | Data Scientist / Analyst |
| Nettoyeur.euse industriel.le | Responsable de restauration à service rapide | Directeur.trice de magasin de détail |
| Agent.e de voyages | Serveur.euse de bar-brasserie | Manoeuvre en construction |
| Chef.fe de produit de tourisme | Vendeur.euse fleuriste | Monteur.euse en structures métalliques |
| Valet / Femme de chambre / Housekeeping | Technicien.ne des arts de la scène et de l'évènement | Déménageur.euse |
| Réceptionniste hôtelier.ère - chef.fe de réception | Auxiliaire technique du spectacle | Peintre industriel.le |
| Commis.e de cuisine | Moniteur.trice d'auto-école | Opérateur.trice plasturgiste |
| Chef.fe de rang | Animateur.trice d'activités sportives | Conseiller.ère en énergie |

| Tableau 2 - Métiers en pénurie dans la liste 2022 et non présents en 2021 | | |
|---|-------------------------------------|---|
| Chef.fe de partie | Technologue en imagerie médicale | Dispatcher.euse des transports routiers |
| Chef.fe de cuisine | Technologue de laboratoire médical | |
| Délégué.e commercial.e en services auprès des entreprises | Analyste de crédit | |
| Tableau 3 - Métiers de la liste 2021 qui disparaissent en 2022 | | |
| Inspecteur.trice de police | Ouvrier.ère d'entretien du bâtiment | Conseiller.ère de clientèle bancaire |
| Sous-officier d'armée | Installateur.trice de piscines | Conseiller.ère financier.ère bancaire |
| Maintenicien.ne en instruments de bord | Rejointoyeur.euse | Assistant.e commercial.e |
| Ajusteur.euse mécanicien.ne | Monteur.euse d'échafaudages | Architecte |
| Conseiller.ère en prévention | Motion designer | |
| Agent.e technique de contrôle de conformité | Analyste business | |

1.4. Compléments à l'analyse des métiers en pénurie : Une approche démographique

Il est intéressant de s'interroger sur la pyramide des âges des travailleurs⁸ exerçant un métier repris comme en étant en **pénurie de main-d'œuvre** relativement aux entreprises situées en Wallonie.

En effet, cet indicateur offre une idée de l'importance de l'aspect structurel de la pénurie. Les difficultés de recrutement risquent en effet de perdurer en raison d'une 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 et utilisant, par ailleurs, une autre nomenclature de métiers - ISCO), ils permettent néanmoins d'identifier des métiers qui présentent un risque accru de voir la pénurie augmenter dans les années à venir. Les 37 métiers en pénurie de main-d'œuvre repris dans le tableau 4 comptent au moins un tiers de travailleurs âgés de 50 ans ou plus.

⁸ Cette analyse nécessite de mettre en parallèle la nomenclature métiers utilisée par le Forem (REM 7 digits) à celle utilisée par le SPF Economie dans le cadre des enquêtes EFT (ici le niveau choisi pour l'analyse est le niveau ISCO en 4 digits). 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 car la représentativité risque d'être

insuffisante (l'astérisque indique des métiers concernant moins de 2.000 répondants). 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.

Tableau 4 - Métiers en pénurie dont plus d'un tiers des travailleurs wallons sont âgés de 50 ans et plus (par ordre décroissant)

* métiers concernant moins de 2.000 répondants

| | | |
|--|---|---|
| *Ouvrier.ère de voirie | Conducteur.trice d'engins de construction et entretien de la chaussée | Chef.fe magasinier.ère |
| *Poseur.euse de canalisations | Chauffeur.euse de poids lourd | Conseiller.ère en assurances |
| *Coffreur.euse | Chauffeur.euse d'autocar | Délégué.e commercial.e en services auprès des entreprises |
| Installateur.trice électricien.ne | Dispatcher.euse des transports routiers | *Analyste financier.ère |
| *Installateur.trice en système de sécurité | Agent.e de transit / Déclarant.e en douane | *Analyste de crédit |
| Monteur.euse en sanitaire et chauffage | Technicien.ne en systèmes d'usinage (métal) | Chef.fe de projet informatique |
| Fontainier.ère | Soudeur.euse | Syndic d'immeubles |
| *Vitrier.ère | Tuyauteur.euse | Infirmier.ère en soins généraux |
| *Carreleur.euse | *Dessinateur.trice de la construction | Infirmier.ère en soins spécialisés |
| Technicien.ne d'entretien et d'exploitation de chauffage | *Technicien.ne de bureau d'études en construction | *Technologue en imagerie médicale |
| Chef.fe de chantier | *Mètreur.euse | Médecin généraliste |
| Chef.fe d'équipe dans la construction | Responsable logistique | |
| Conducteur.trice d'engins de terrassement | Responsable d'entrepôt | |

1.5. Différentes mesures tentent de lutter contre les pénuries

- 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.
- Des formations « sur mesure » Coup de poing Pénurie sont disponibles pour une entreprise ou groupe d'entreprises qui souhaite engager au moins huit travailleurs pour une même fonction. À charge pour les entreprises d'engager au moins 80 % des lauréats de la formation : [Coup de poing pénuries \(leforem.be\)](#).
- Un incitant financier « Incitant + » permet à tout demandeur d'emploi qui termine une formation dans une fonction critique ou en pénurie de recevoir 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 : [Incitant+, une prime à la formation \(leforem.be\)](#).
- À partir du 1^{er} janvier 2022, une prime « plan de reconstruction » de 2.000 € net est octroyée à chaque demandeur d'emploi ou apprenant IFAPME qui termine une formation aux métiers en pénurie de la construction, du bois ou de l'électricité : [Prime Construction \(leforem.be\)](#).
- À partir du 1^{er} janvier 2022, une aide pour obtenir le permis (auto ou cyclomoteur) « [Passeport drive 2022 construction](#) » pour les apprenants ayant terminé une formation qualifiante (minimum 4 semaines) menant à un métier en pénurie dans le secteur de la construction.
- À partir du 1^{er} septembre 2022, un demandeur d'emploi inoccupé depuis plus d'un an pourra conserver 25 % de son allocation pendant trois mois, s'il occupe un emploi en pénurie ou trouve un poste dans une autre région.

2. UNE VUE MÉTIER PAR MÉTIER

Introduction

Cette deuxième partie du rapport présente une vue plus détaillée de l'ensemble des fonctions critiques et des métiers en pénurie de main-d'œuvre repris dans la liste 2022.

Pour chacun de ces métiers sont abordés les causes des tensions décelées sur base des avis d'experts métiers et/ou sectoriels sollicités (tant en interne qu'à l'externe du Forem) ainsi que la tendance en matière d'évolution des opportunités d'emploi connues du Forem (en dehors des offres d'emploi transmises par ses partenaires). La nature plus conjoncturelle ou structurelle de la tension ainsi qu'un bref descriptif des contenus de la fonction complètent l'analyse de chaque métier.

Plusieurs nouveautés apparaissent dans l'édition 2022. Ainsi, l'analyse est complétée par les critères de recrutement spécifiés par les entreprises dans les opportunités d'emploi qu'elles diffusent via le canal Forem comme par exemple la nécessité de connaître une autre langue que le français. De même, une information est ajoutée pour les métiers pour lesquels au moins un tiers des travailleurs sont âgés de 50 ans ou plus. Enfin, un commentaire est ajouté lorsque les données de l'effectif des années terminales de l'enseignement secondaire en Wallonie, issues de la Fédération Wallonie Bruxelles, sont disponibles. Toutefois, il faut garder à l'esprit qu'une option peut mener à plusieurs métiers, par exemple l'option boulangerie-pâtisserie permet aux élèves de s'insérer aussi bien comme boulanger que comme pâtissier. De plus, un élève ne se destine pas forcément au marché du travail à la sortie des études : il peut continuer des études supérieures, changer d'orientation, faire une année à l'étranger... Pour les études du supérieur, l'ARES a communiqué les données sur les diplômés d'un bachelier ou master non universitaires. Les informations du niveau universitaires ne sont actuellement pas disponibles.

Une description plus complète du contenu des métiers et des formations est disponible via la plateforme en ligne « Horizons emploi » du Forem. Un double intitulé de métier est affiché lorsque l'appellation dans la nouvelle nomenclature (dont se dote le Forem dans les applications récentes) diffère de l'intitulé actuel.

Personnel des services aux personnes et à la collectivité

Aide-ménager.ère / Aide-ménager.ère à domicile - Fonction critique non en pénurie

Les activités de l'aide-ménager consistent principalement à effectuer le nettoyage au domicile de particuliers, laver le linge et le repasser. L'exercice du métier peut également inclure des tâches de nettoyage plus occasionnel et de petits travaux de couture.

La tension est qualifiée de structurelle. En effet, le métier fait depuis plusieurs années partie des fonctions critiques, car fort touché par des difficultés à pourvoir les postes, sans toutefois atteindre la pénurie. Pourtant, la réserve de main-d'œuvre pour ce métier reste conséquente en Wallonie, et il s'agit d'un métier dit « accessible » dans la mesure où il ne requiert ni diplôme, ni brevet.

D'après les experts consultés, les difficultés pour recruter de la main-d'œuvre ou à conserver les travailleurs en activité, sont liées à la fois au profil des candidats et au contenu de l'offre de travail.

Le problème de l'accessibilité du lieu de travail et de la mobilité des candidats est récurrent. Le domicile des clients n'est pas toujours accessible facilement ou rapidement par les transports en commun, d'autant qu'une journée de travail requiert souvent de se déplacer d'un lieu à l'autre. Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, près de trois quarts des propositions de recrutement indiquent le permis de conduire parmi les critères recherchés par les entreprises. Les candidats ne possèdent pas toujours un moyen de déplacement personnel. Quant aux aide-ménagers en activité, leurs frais de déplacements peuvent être conséquents au regard de leur rémunération, avec une indemnité qui ne les compense que partiellement ; ce problème s'intensifie encore depuis l'augmentation des prix des carburants.

Selon les avis d'experts recueillis, les tensions sont également dues à un défaut d'expérience des candidats ; alors que près de six offres d'emploi sur dix publiées en 2021 via le Forem la mentionnent parmi les desiderata.

Il ressort également des enquêtes que le salaire proposé ne serait pas assez élevé pour concurrencer le chômage ; la rémunération figure bien parmi les causes des tensions attribuables à l'offre de travail elle-même, derrière la pénibilité du métier et les risques de sécurité qu'il comporte, de même que les horaires de travail. L'exercice du métier est rude physiquement et semble à l'origine de problèmes de santé d'après les témoignages d'aide-ménagères, dont un tiers aurait plus de 50 ans.

Pourtant, le métier d'aide-ménagère fait l'objet d'une demande croissante. Hormis l'affaiblissement des besoins de recrutement en 2020, dû aux effets de la crise sanitaire, le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem est en forte augmentation pour ce métier. Le nombre de propositions de recrutement avait déjà significativement augmenté au cours des quatre années précédant la crise, et il est ensuite reparti à la hausse en 2021.

Plusieurs éléments rendent difficile la satisfaction de ces besoins de services des particuliers. D'une part, l'image du secteur du nettoyage à domicile est assez négative en ce qui concerne la qualité des emplois. D'autre part, le dispositif des titres-services, un système d'emplois subsidiés, souffre actuellement d'un sous-financement. Le prix du titre-service, de 9 € pour le client, n'a plus évolué depuis 2014. Selon Federgon, la fédération qui représente entre autres le secteur des titres-services, de nombreuses entreprises titres-services seraient déficitaires.

Aide familial.e - Fonction critique non en pénurie

L'aide familial assure un rôle de soutien social, éducatif, sanitaire et relationnel en vue d'une autonomisation de la personne. Il aide ou accompagne, de manière durable ou passagère, la personne (ainsi que son entourage) rencontrant des difficultés (famille monoparentale, personne accidentée, ...) ou en perte d'autonomie (handicapée, personne âgée, malade en fin de vie, ...) dans l'accomplissement des actes essentiels de la vie courante (soutien, démarches administratives, préparation des repas, courses, ...). Intervenant polyvalent du domicile, l'aide familial permet à la personne aidée de rester actrice de sa vie quotidienne. Cette profession nécessite un certificat d'immatriculation délivré par la Région wallonne.

S'il existe une réserve de main-d'œuvre importante, l'évolution annuelle du nombre d'offres d'emploi diffusées par le Forem au cours des dernières années tend significativement à augmenter. Cette tendance apparaissait

d'ailleurs déjà dans le recueil prospectif « métiers d'avenir » rédigé par le Forem en 2013 : « Le nombre d'aides familiales devrait augmenter à l'avenir pour rencontrer les besoins croissants en raison du vieillissement de la population, de la politique de maintien à domicile. Les besoins en effectifs sont relativement élevés. Toutefois, les effectifs sont fonction des contingents accordés par les pouvoirs publics. Le contenu du métier devrait évoluer en termes de compétences et de profil face à de nouveaux enjeux (comme les pathologies liées à la vieillesse) et au nécessaire travail de complémentarité avec les autres intervenants. À cet égard, il est probable que la législation encadrant les tâches qui reviennent aux différents intervenants au domicile évolue, en ce compris celles des aides familiales ».

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi connues du Forem en Wallonie en 2021 pour ce métier, deux-tiers des opportunités d'emploi sont proposées à temps partiel et plus de huit sur dix dans le cadre de contrat à durée déterminée ou de remplacement. En outre, dans la plupart des cas, le permis de conduire est un critère recherché par les entreprises, corroborant les avis recueillis auprès des experts.

Ainsi, selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier seraient liées à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de la maturité qui paraît insuffisante notamment chez les plus jeunes ; mais aussi aux moyens de déplacement (possession du permis ou d'un véhicule), aux conditions de travail et à l'attrait des métiers du soin (notamment aide-soignant) vers lesquels semblent s'orienter une partie des personnes formées, aidées en cela par diverses mesures. Ces tensions préexistantes à la pandémie Covid-19 ont été renforcées par cette dernière.

Coiffeur.euse - Fonction critique non en pénurie

D'après les opportunités d'emploi diffusées par le Forem pour le métier de coiffeur, les besoins de main-d'œuvre étaient relativement stables durant les quelques années qui ont précédé la crise sanitaire. Celle-ci a mis à l'arrêt, durant une longue période, l'activité des coiffeurs, comme d'autres métiers de contact. En 2021, le nombre d'opportunités d'emploi n'a pas retrouvé son niveau de 2019 (environ 30 % de moins). Selon les experts consultés, le travail non déclaré aurait, depuis la crise, proliféré dans le secteur.

Cependant, le métier reste critique du point de vue du recrutement, depuis plusieurs années. La tension peut être ainsi qualifiée de structurelle. Pour plus de la moitié des experts interrogés, les difficultés seraient plus importantes depuis la crise de la Covid-19. Les tensions sont attribuables au nombre insuffisant de candidatures en réponse aux propositions de recrutement, bien que le métier ne soit pas considéré en pénurie et à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des salons de coiffure. D'après les données de l'enseignement secondaire qualifiant de plein exercice pour l'année scolaire 2020-2021, quelque 350 à 400 élèves étaient inscrits en année terminale de l'option "coiffeur". Cet ordre de grandeur semble approprié quantitativement pour répondre aux demandes des employeurs ; les tensions seraient plutôt dues à une inadéquation d'ordre qualitatif.

Celle-ci concerne surtout le manque d'expérience, un critère d'embauche mentionné dans une grande majorité des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier. Le problème de l'expérience insuffisante est antérieur à la crise de la Covid-19, mais encore attisé par celle-ci : plusieurs mois d'impossibilité à pratiquer n'ont pas aidé les jeunes, du moins, à se forger des compétences techniques. Les personnes sortant des études ne seraient pas suffisamment formées, et manqueraient d'autonomie. Au déficit de compétences techniques s'ajoutent des lacunes en termes de compétences non techniques, essentielles vis-à-vis de la clientèle, comme la ponctualité et la courtoisie.

Dans une moindre mesure, les données récoltées suggèrent des motifs liés à la fonction, qui peuvent freiner les candidats (horaires de travail, rémunération et pénibilité). L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 révèle par ailleurs que près de la moitié des contrats sont proposés à durée déterminée, ce qui pourrait constituer un obstacle supplémentaire.

[Technicien.ne de surface / Nettoyeur.euse de locaux et de grandes surfaces](#)
- **Fonction critique non en pénurie**

Le métier de technicien de surface est en forte demande de main-d'œuvre, dans des secteurs d'activité variés et des environnements tels que bâtiments administratifs, commerciaux, industriels, espaces publics. Au cours des quatre années qui avaient précédé la crise sanitaire, il faisait

déjà l'objet de besoins croissants, d'après l'évolution du nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem. Les postes à pourvoir ont encore vu leur nombre significativement augmenter en 2021. La tension a une allure structurelle. Malgré une réserve de main-d'œuvre conséquente en Wallonie pour ce métier du nettoyage, des difficultés de recrutement se manifestent pour la troisième année d'affilée, amplifiées depuis la crise sanitaire d'après les avis recueillis auprès des experts. Parmi les travailleurs exerçant en Wallonie et qui ont répondu à l'enquête sur les forces de travail (EFT 2021), plus d'un tiers seraient âgés de 50 ans et plus. La population pour ce métier étant « vieillissante », les tensions pourraient dès lors être d'autant plus importantes dans les années à venir.

Ce métier pourtant dit « accessible », car ne requérant ni diplôme ni brevet, attire peu les candidatures. Les experts consultés, reconnaissent des difficultés liées à la fois au profil des candidats et au contenu des propositions de recrutement. D'une part, la mobilité insuffisante des candidats – ne disposant pas d'un véhicule personnel et/ou du permis de conduire – par rapport aux lieux d'emploi parfois mal desservis par les transports en commun. Il est vrai que parmi les offres d'emploi gérées par le Forem en 2021, l'expérience et le permis de conduire sont des critères recherchés par les entreprises. De plus, les tensions proviendraient aussi de l'expérience insuffisante des candidats, de leur manque de compétences techniques. Le professionnel doit pourtant pouvoir opérer seul (ou sous le contrôle d'un chef de chantier de nettoyage), et éventuellement piloter des machines autoportées, tout en sélectionnant les produits adaptés à chaque type de surface à entretenir.

Du point de vue de l'offre de travail, les causes avancées aux tensions sont les types de contrat, les horaires de travail, la rémunération jugée peu attractive, ainsi que la pénibilité du métier. L'exercice de ce métier exige de la flexibilité, les horaires étant souvent coupés, variables, et éventuellement décalés par rapport aux heures de travail habituelles des bâtiments à nettoyer. L'analyse des informations contenues dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 indique encore que ce métier est essentiellement exercé à temps partiel.

Trieur.euse de déchets ménagers et industriels / Trieur.euse de déchets - Fonction critique non en pénurie

Dans une optique d'économie circulaire, le recyclage des déchets se développe. Le professionnel trieur de déchets ménagers et industriels ou « valoriste » assure la surveillance de la ligne de production, distingue les déchets à recycler, assure leur évacuation en cas de problèmes de tri sur la ligne de production et la nettoie de tout objet qui pourrait obstruer le tapis où sont disposés les déchets. Le travail répétitif se réalise en position debout, au sein d'une équipe. Ce professionnel doit être vigilant, polyvalent et avoir de la rapidité d'action pour intervenir au moindre problème qui pourrait endommager la ligne de production et les éléments de type broyeur et bras mécanisé.

Ce métier apparaît comme fonction critique pour la première fois depuis ces cinq dernières années. Le nombre d'opportunités d'emploi pour engager ce professionnel est en croissance depuis cinq années. Selon les experts interrogés, l'image du secteur des déchets est encore trop négative avec des conditions de travail considérées comme difficiles (odeur, bruit, saleté, sécurité, pénibilité, ...) combinée à des salaires moins élevés que dans d'autres secteurs qui accentuent encore les difficultés de recrutement. Les employeurs peinent à trouver des candidats alors que la réserve de main-d'œuvre est nombreuse.

Le contrat intérimaire serait, selon les experts interrogés, la « porte d'entrée » pour accéder à la profession car les conditions de travail sont très physiques et peuvent être une source d'abandon (travail debout, travail d'équipe, à pauses, répétitif, nettoyage demandé, ...). Une carrière dans ce domaine serait très rare selon eux.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier corrobore l'avis des experts : six opportunités d'emploi sur dix proposent un contrat intérimaire. Une expérience souhaitée dans le métier est peu recherchée (dans moins de 20 % des cas), ce qui pourrait indiquer que l'apprentissage du métier se fait généralement sur le lieu de travail. La moitié des opportunités indique la détention d'un permis de conduire. En effet, la plupart des entreprises de gestion des déchets sont localisées en Flandre et mettent du temps à trouver du personnel.

Nettoyeur.euse industriel.le / Agent.e de nettoyage industriel - Fonction critique non en pénurie

Cette année, le nettoyeur industriel fait son apparition dans la liste des fonctions critiques. La tension peut être qualifiée de conjoncturelle suite à une ré-augmentation du nombre d'offres d'emploi transmises au Forem en 2021.

Ce métier consiste à réaliser des opérations de nettoyage et de désinfection d'installations industrielles, en suivant une procédure de sécurité rigoureuse. Il ne requiert ni diplôme, ni brevet, ce qui le rend « accessible ». Pourtant ce métier est loin d'être facile : outre une bonne condition physique, il impose de fréquenter des environnements sales et malodorants, le travail peut se faire en hauteur ou dans des espaces clos.

Selon les experts consultés, trop peu de personnes se portent candidates en réponse aux propositions de recrutement, bien que le métier ne soit pas considéré en pénurie. La pénibilité du métier, l'image négative associée aux aspects déplaisants du traitement des déchets, ainsi que des questions d'horaires de travail en seraient la cause. Les salaires peu attractifs renforceraient les difficultés à recruter du personnel. La population de travailleurs pour ce métier étant « vieillissante », les tensions pourraient dès lors être d'autant plus importantes dans les années à venir. Ainsi, parmi les travailleurs exerçant en Wallonie et qui ont répondu à l'enquête sur les forces de travail (EFT 2021), plus d'un tiers seraient âgés de 50 ans et plus.

D'après l'analyse des opportunités d'emploi diffusées via le Forem en 2021, le régime de travail à horaire décalé ou à pauses, de même que le contrat de travail intérimaire, sont plus souvent proposés dans les métiers de l'entretien et l'assainissement professionnels, que sur l'ensemble des métiers.

Agent.e de gardiennage - Fonction critique non en pénurie

L'agent de gardiennage œuvre à la surveillance et la protection de biens (im)mobiliers, la protection et le contrôle de personnes. Pour exercer, il a l'obligation de posséder une attestation de compétence générale d'agent de gardiennage, délivrée au terme d'une formation professionnelle suivie dans un organisme agréé par le Service Public Fédéral Intérieur. L'accès à certaines fonctions nécessite des attestations spécifiques supplémentaires.

Mais le parcours de base, sous conditions strictes, est compensé par une politique de rétention du personnel, les entreprises ne trouvant pas aisément leurs nouvelles recrues. Le métier apparaît structurellement critique, du point de vue du recrutement, depuis plusieurs années.

Étroitement impliqué dans la gestion des différentes phases de la crise sanitaire, le secteur reste fortement demandeur de main-d'œuvre. Certaines entreprises ont pu réduire leur niveau d'exigence, mais les conditions légales restent incontournables. En dépit d'une réserve de main-d'œuvre conséquente en Wallonie, les profils ne répondent pas bien à la demande des employeurs.

D'une part, la connaissance insuffisante des langues (néerlandais et/ou anglais) reste problématique, comme par le passé. Non seulement la Flandre reste le plus gros pourvoyeur d'emplois dans ce secteur, mais les entreprises d'autres régions proposent des missions en Région flamande également. D'après l'analyse des opportunités d'emploi d'agent de gardiennage gérées par le Forem en 2021, plus de six propositions sur dix indiquent la connaissance du néerlandais et/ou de l'anglais.

D'autre part, les lacunes des candidats portent sur des « soft skills », ou compétences non techniques, fortement attendues des employeurs (capacités d'accueil, sens du contact avec la clientèle, attitude ouverte, ...).

Les offres de recrutement d'agents de gardiennage que le Forem a gérées en 2021 révèlent encore que quatre contrats sur dix sont proposés à durée indéterminée, et presque autant à durée déterminée, soit bien plus que sur l'ensemble des métiers. À ces conditions attractives s'opposent des horaires de travail parfois difficiles, comme l'a révélé l'enquête, qui peuvent expliquer une partie des tensions de recrutement.

Enfin, dans plus de neuf cas sur dix, la possession du permis de conduire fait partie des demandes des entreprises. Bien que le manque de mobilité des candidats ne soit pas ressorti comme un facteur explicatif des difficultés de recrutement, l'autonomie dans les déplacements est requise afin que les agents puissent se rendre rapidement sur les lieux de missions.

Personnel des services administratifs et commerciaux

Comptable - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, ... selon les obligations légales. Il contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure. Il peut réaliser des activités ayant trait à la paye et à la gestion de personnel. Il peut coordonner l'activité d'une équipe ou gérer une structure. Capable de s'adapter et d'intégrer les nouvelles technologies et les innovations qu'elles suscitent, le comptable est amené à participer à l'évolution des outils et des processus de gestion et à développer ses activités d'analyse et conseil.

La fonction de comptable est en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être qualifiée de structurelle ; le métier apparaissant régulièrement en tension de recrutement ces cinq dernières années.

Le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem et ses partenaires semble augmenter au cours des dernières années. Il faut en effet ici tenir compte du fait que divers canaux de recrutement peuvent être utilisés par les services comptables, en dehors des services du Forem qui ne captent qu'une partie des offres d'emploi.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier auraient d'abord touché les fiduciaires pour maintenant être également présentes au sein des services comptables internes des entreprises. Les tensions seraient liées à un manque de candidats et à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience. Pour certains, le manque de candidats s'expliquerait par l'augmentation des responsabilités professionnelles et des charges administratives ; mais aussi par l'image d'un secteur au sein duquel la digitalisation/automatisation entraînerait la disparition de la profession. Ces tensions semblent renforcées ces dernières années par les incertitudes économiques générées par les crises. La prise en compte de chaque situation particulière et le besoin en conseil de gestion qui en découle accroît la demande en matière de services comptables.

En tant que salarié, les diplômés de Bachelier en comptabilité (environ 630 diplômés en 2020-2021) pourraient postuler ou poursuivre le cursus. En effet, pour s'installer comme indépendant, ils doivent réussir le stage d'expert-comptable (ITAA).

Conseiller.ère en assurances - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel salarié d'une entreprise d'assurance accueille, conseille, visite, prospecte et développe une clientèle de particuliers ou de professionnels. Proactif et responsable de la gestion et du développement de son portefeuille, il est capable d'interagir avec le client au travers de différents canaux en les combinant si nécessaire. Il est amené à conseiller de manière générale et/ou à se spécialiser dans des produits et/ou des segments spécifiques.

Le conseiller en assurance exerce une fonction en pénurie de main-d'œuvre. La tension, récurrente sur les cinq dernières années, peut être qualifiée de structurelle sur le marché de l'emploi wallon.

Le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem en Wallonie se maintient à quelques centaines d'opportunités au cours des dernières années. Il faut en effet tenir compte du fait que divers canaux de recrutement peuvent être utilisés par le secteur des assurances, parmi lesquels le Forem qui ne capte qu'une partie des offres d'emploi de ce secteur.

Selon la démographie des travailleurs (sur base des résultats des enquêtes sur les forces de travail (EFT) en 2021 pour la Wallonie), le métier présenterait une part élevée de main-d'œuvre pouvant être qualifiée de « vieillissante » dans la mesure où plus de 50 % des travailleurs seraient âgés de 50 ans et plus.

Le recueil prospectif « métiers d'avenir » rédigé par le Forem en 2016 citait déjà « le vieillissement des travailleurs du secteur et le nombre de départs à la retraite comme des facteurs contribuant au maintien d'un potentiel d'emplois dans les métiers du conseil en assurance ». La volonté de maîtriser de plus en plus les risques, le besoin de conseil en la matière et surtout de soutien dans la gestion de sinistres dont la survenance pourrait s'intensifier devraient permettre au métier de continuer à se développer, dans le cadre d'une automatisation/digitalisation de plus en plus poussée.

Selon les experts interrogés, les tensions de recrutement pour ce métier semblent se situer au niveau de la formation, de l'expérience et parfois des connaissances linguistiques. Un diplôme de master ou de bachelier est généralement demandé.

Au niveau de l'enseignement supérieur, le bachelier en assurances et gestion du risque peut mener à l'exercice du métier, l'effectif des diplômés en 2020-2021 susceptible de venir alimenter la réserve de main-d'œuvre est cependant faible (moins de 50 étudiants).

Agent.e de voyages - Fonction critique non en pénurie

L'agent de voyage conseille la clientèle et assure les opérations courantes de vente et de réservation de services en matière de tourisme et de transport (voyages, locations de moyen de transport...) au sein d'agences de voyages ou de tour-opérateurs. Il doit être à l'écoute des besoins des clients, être capable de travailler rapidement, faire preuve de mobilité, de disponibilité et connaître les destinations et produits qu'il propose à ses clients.

Sur les cinq dernières années, le métier apparaît pour la première fois dans la liste en tant que fonction critique. La tension peut être qualifiée de conjoncturelle. Le manque de main-d'œuvre est apparu lors de la reprise économique suivant la pandémie de Covid-19. En effet, une partie du personnel, mis au chômage temporaire pendant une partie de l'année 2020 a préféré se tourner vers d'autres secteurs d'activités. Par ailleurs, le secteur avait été secoué plus tôt par une vague de rachats et de restructurations d'entreprises. L'incertitude autour de la pérennité du travail en agence de voyage a également pu pousser des travailleurs à se réorienter professionnellement. Cette situation a occasionné un manque de main-d'œuvre lors de la reprise des activités touristiques internes et externes en 2021 et 2022.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier apparaissent liées d'une part, à un manque d'expérience des candidats, au niveau d'études peu en adéquation avec les tâches à effectuer et à un manque de maîtrise des langues étrangères, principalement l'anglais. L'expérience et les langues sont des critères de recrutement généralement indiqués dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021.

Les données de l'enseignement supérieur non-universitaires sur les diplômés en bachelier en management du tourisme et des loisirs de l'enseignement qualifiant, montrent des effectifs relativement élevés (2020-2021) par rapport aux opportunités d'emploi diffusées par le Forem : plus de 200 diplômés pour une trentaine d'opportunités d'emploi. Néanmoins, ces futurs diplômés peuvent continuer leurs études ou postuler dans divers sous-secteurs du tourisme.

Chef.fe de produit du tourisme - Fonction critique non en pénurie

Le chef de produit du tourisme conçoit et structure une offre touristique, domestique ou étrangère, en fonction des tendances du marché en coordonnant les différentes étapes de réalisation jusqu'à la promotion et la distribution. Il réalise des analyses, élabore une stratégie commerciale et définit la communication autour de cette offre. Outre la créativité et l'initiative, il fera preuve d'un grand sens commercial et de la communication. La pratique des langues étrangères semble indispensable pour exercer cette fonction.

Sur les cinq dernières années, le métier apparaît pour la première fois dans la liste en tant que fonction critique. La tension peut être qualifiée de conjoncturelle. Des difficultés pour recruter sont apparues lors de la reprise économique suivant la pandémie de Covid-19. En effet, une partie du personnel, mis au chômage temporaire pendant une partie de l'année 2020 aurait préféré se tourner vers d'autres secteurs d'activités. Par ailleurs, le secteur avait été secoué plus tôt par une vague de rachats et de restructurations d'entreprises. L'incertitude autour de la pérennité du travail en agence de voyage a également pu pousser des travailleurs à se réorienter professionnellement. Cette situation a occasionné un manque de main-d'œuvre lors de la reprise des activités touristiques internes et externes en 2021 et 2022. Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier apparaissent liées d'une part, à un manque d'expérience des candidats et d'autre part, à un niveau d'études peu en adéquation avec les tâches à effectuer.

Les données de l'enseignement supérieur non-universitaires sur les diplômés en bachelier en management du tourisme et des loisirs de l'enseignement qualifiant, montrent des effectifs relativement élevés par rapport aux opportunités d'emploi diffusées par le Forem. Néanmoins, ces

futurs diplômés peuvent continuer leurs études ou postuler dans divers sous-secteurs du tourisme.

Personnel de l'industrie hôtelière

Valet / Femme de chambre / Housekeeping - Fonction critique non en pénurie

Le valet/femme de chambre nettoie, entretient et remet en ordre les chambres d'un établissement d'hébergement pendant et après le séjour des clients (changement de la literie, passage de l'aspirateur, nettoyage de la salle de bains...). Outre le fait de dépoussiérer, nettoyer les sols et les sanitaires, le valet/femme de chambre change les draps, refait la literie et approvisionne la chambre en linge de toilette et fournitures. Ce métier impose d'avoir une excellente condition physique et de la rigueur pour effectuer les tâches dans un temps déterminé. Certaines notions d'anglais sont parfois demandées pour communiquer avec la clientèle.

Le métier est une fonction critique. La tension peut être qualifiée de conjoncturelle. La Wallonie a connu lors des cinq dernières années, la création de nouveaux hôtels de grande capacité. Par ailleurs, la crise de sanitaire de 2020 a marqué une diminution de l'activité hôtelière voire des fermetures temporaires dans certains cas. Une partie du personnel aurait décidé de changer de secteurs en ces temps d'incertitude et les employeurs peinent désormais à retrouver de la main d'œuvre qualifiée en pleine reprise économique.

Les avis recueillis indiquent que la tension porte sur le profil des candidats, notamment un niveau d'expérience insuffisant par rapport au souhait des établissements hôteliers. Le fait de ne pas être en possession d'un permis de conduire peut constituer un frein car les horaires atypiques ne permettent pas toujours de pouvoir se rendre au travail avec les transports en commun.

Les contrats proposés, dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, pour les métiers du « housekeeping » sont, le plus souvent, des contrats intérimaires et des contrats à durée déterminée. Une expérience dans le métier est recherchée dans huit opportunités sur dix.

Parmi les travailleurs exerçant en Wallonie et qui ont répondu à l'enquête sur les forces de travail (EFT 2021), 45 % seraient âgés de 50 ans et plus.

La population pour ce métier étant « vieillissante », les tensions pourraient dès lors être d'autant plus importantes dans les années à venir.

Réceptionniste hôtelier.ère - chef.fe de réception - Fonction critique non en pénurie

Le réceptionniste en 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 l'occupation des chambres. Le réceptionniste de nuit est également responsable de la sécurité de l'établissement. Pour exercer ce métier, des compétences en langue étrangères sont requises, ainsi qu'une bonne maîtrise des outils informatiques propres au secteur hôtelier. Posséder des qualités commerciales et une bonne connaissance des ressources touristiques du territoire sont également des prérequis importants.

Sur les cinq dernières années, le métier apparaît pour la première fois dans la liste en tant que fonction critique même s'il y a déjà figuré auparavant. La tension peut être qualifiée de conjoncturelle. La Wallonie a connu lors des cinq dernières années, la création de nouveaux hôtels de grande capacité. Par ailleurs, la crise sanitaire de 2020 a marqué une diminution de l'activité hôtelière voire des fermetures temporaires dans certains cas. Une partie du personnel aurait décidé de changer de secteur d'activité en ces temps d'incertitude et les employeurs peinent désormais à retrouver de la main-d'œuvre qualifiée depuis la reprise économique.

Les avis recueillis indiquent que ce sont principalement l'expérience et les connaissances en langue qui semblent manquer aux candidats. Le fait de ne pas être en possession d'un permis de conduire peut constituer un frein car les horaires atypiques ne permettent pas toujours de pouvoir se rendre au travail avec les transports en commun. L'analyse des opportunités semble corroborer les avis recueillis dans la mesure où dans 94 % des cas la connaissance d'une langue est recherchée (tant l'anglais que le néerlandais). De même, 70 % des opportunités demandent une expérience et 60 % la détention d'un permis B.

Les contrats proposés, dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, pour le métier de réceptionniste hôtelier sont, à parts quasi égales

des contrats à durée indéterminée, à durée déterminée et des contrats intérimaires.

Commis.e de cuisine - Fonction critique non en pénurie

Le commis de cuisine exécute, sous les ordres du chef de partie et/ou de cuisine, des tâches simples préalables à la préparation des mets. Par ailleurs, il procède au nettoyage et à l'entretien des ustensiles de cuisine, des équipements et des locaux. Outre le nettoyage et l'épluchage des légumes et des fruits et la préparation des viandes et des poissons, il assiste le cuisinier dans l'assemblage des repas et peut réaliser des plats simples et des desserts. Le respect des normes d'hygiène et de sécurité constitue un prérequis important du métier.

Le métier apparaît pour la première fois dans la liste en tant que fonction critique sur les cinq dernières années. La criticité de la fonction est jugée conjoncturelle et principalement due à la vigoureuse reprise du secteur Horeca en 2021. Les personnes s'étant détournées du métier pendant la crise sanitaire seraient depuis difficiles à remplacer. Pourtant, commis de cuisine est un métier ouvert à des candidats sans expérience. Toutefois, l'image du métier et les menaces de fermeture liées à la situation sanitaire ont pu décourager certains candidats.

Les avis recueillis indiquent que c'est principalement le fait de ne pas être en possession d'un permis de conduire qui constitue un frein au recrutement car les horaires atypiques ne permettent pas toujours de pouvoir se rendre au travail avec les transports en commun.

Paradoxalement, les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 demandent de l'expérience dans trois cas sur quatre alors que le métier est ouvert aux personnes peu expérimentées. Les contrats proposés pour le métier de commis de cuisine sont, pour environ la moitié à durée déterminée.

Cuisinier.ère - Pénurie de main-d'œuvre

Le métier de cuisinier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être qualifiée de structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années. L'emploi/métier s'exerce généralement dans tous les établissements ayant une fonction de production culinaire (restauration de

collectivité commerciale, sociale, traiteur, cuisine centrale et industrielle...). L'activité s'effectue seul ou en équipe. Elle implique une station debout prolongée, la manutention de charges et des expositions fréquentes à la chaleur et parfois au froid. Les horaires sont décalés de jour (avec ou sans coupure). Le rythme journalier se caractérise par l'alternance de périodes d'activité soutenue ("coup de feu") et de périodes de moindre activité. Les dimanches et les jours fériés sont ouverts. Les contrats saisonniers sont fréquents. Les contacts avec les fournisseurs peuvent entraîner des déplacements occasionnels. L'emploi nécessite de respecter des normes d'hygiène et de sécurité (manipulation de denrées alimentaires et d'équipements spécifiques).

Selon les avis recueillis auprès des experts interrogés, les tensions de recrutement pour ce métier semblent liées d'une part, à un manque de candidatures lors des recrutements et d'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau du diplôme qui paraît ne pas correspondre à la recherche des entreprises. L'expérience et le fait de posséder un permis de conduire peuvent également constituer des freins au recrutement.

Les horaires de travail et l'adéquation entre la vie professionnelle et la vie privée sont souvent un élément qui découragent les candidats à exercer ce métier. Ces difficultés préexistaient avant la crise sanitaire et économique liées à la Covid-19. Néanmoins, la crise sanitaire paraît accentuer ces difficultés. Les arrêts d'activités prolongés lors des confinements auraient également conduit certains professionnels à s'orienter vers d'autres secteurs d'activité.

Les données de l'enseignement sur les inscrits en dernière année de cuisinier de l'enseignement qualifiant (2020-2021), montrent des effectifs faibles par rapport aux besoins des entreprises : environ 300 jeunes en année terminale pour plus de 1.500 opportunités d'emploi. De plus, ces futurs diplômés peuvent continuer leurs études ou postuler dans divers sous-secteurs de l'Horeca.

Chef.fe de partie - Pénurie de main-d'œuvre

Le chef de partie réalise les préparations culinaires relevant d'une spécialité (aliments chauds, aliments froids, pâtisseries, poissons, entremets...). Ses tâches sont similaires à celles du cuisinier. Les contraintes sont également

très proches : horaires coupés, travail le soir et le week-end, gestion du stress lors des « coups de feu », travail en équipe, respect des normes d'hygiène et de sécurité.

La fonction est en pénurie de main-d'œuvre. La criticité de la fonction est jugée conjoncturelle et principalement liée à la forte reprise du secteur Horeca en 2021.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier semblent liées d'une part, à un manque de candidatures lors des recrutements ; d'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau du diplôme qui paraît ne pas correspondre à la recherche des entreprises.

Les horaires de travail et l'adéquation entre la vie professionnelle et la vie privée sont souvent les éléments qui découragent les candidats à exercer ce métier. La crise sanitaire paraît avoir accentué ces difficultés. Les arrêts d'activités prolongés lors des confinements auraient conduit certains professionnels à s'orienter vers d'autres secteurs.

Les offres diffusées par le Forem concernent pour moitié des contrats à durée déterminée et des contrats intérimaires, ce qui peut freiner certaines candidatures. L'absence d'expérience peut également constituer un frein au recrutement.

Serveur.euse en restauration - Fonction critique non en pénurie

Le service en restauration est considéré comme une fonction critique. La tension peut être qualifiée de structurelle au vu de la présence du métier dans la liste des fonctions critiques depuis plusieurs années. Il semblerait par ailleurs que la crise sanitaire ait modifié les besoins des établissements pour ce profil. En effet, l'Horeca a connu de nombreuses périodes des fermetures et réouvertures, rendant l'emploi plus instable et moins attractif pour les candidats. Selon les avis d'experts recueillis, certains professionnels auraient choisi de s'orienter vers d'autres secteurs ce qui a eu pour conséquence d'accentuer la tension de recrutement lors de la réouverture de l'Horeca.

Le serveur exerce son métier dans tous les types d'établissements ayant une fonction de restauration (restaurants, salles de banquets, restauration mobile, ...).

L'activité s'effectue en contact avec la clientèle, seul ou en équipe. Elle implique la station debout et de permanentes allées et venues entre la salle et la cuisine avec de multiples manutentions légères. Les horaires sont décalés de jour (avec ou sans coupure), le rythme journalier se caractérise par l'alternance de périodes d'activité soutenue ("coup de feu") et de périodes de moindre activité. Les dimanches et jours fériés sont ouverts. L'activité nécessite de respecter des règles d'hygiène.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier seraient liées à un manque de candidatures lors des recrutements, bien que le métier ne soit pas considéré en pénurie, aux conditions de travail et à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience recherchée qui est jugée insuffisante. Une maîtrise insuffisante d'une autre langue dans les régions touristiques et/ou bilingues peut également constituer un frein à l'embauche.

Près de quatre opportunités sur cinq gérées par le Forem en 2021 proposent un contrat à durée déterminée ou un contrat intérimaire, ce qui pourrait décourager certaines candidatures.

Les données sur les inscrits en dernière année de cuisinier de l'enseignement qualifiant (2020-2021), montrent des effectifs faibles par rapport aux besoins des entreprises : environ 40 jeunes en année terminale pour plus de 2.000 opportunités d'emploi. De plus, ces futurs diplômés peuvent continuer leurs études ou postuler dans divers sous-secteurs de l'Horeca.

Chef.fe de rang - Fonction critique non en pénurie

Le chef de rang est responsable du service de plusieurs tables au sein d'un rang. Il organise et surveille la qualité du travail des serveurs et/ou des commis de salle. Ses tâches sont similaires à celles du serveur en restauration. Il doit en plus gérer une équipe de serveurs. Le chef de rang doit résister à la fatigue physique et nerveuse et être attentif en permanence aux besoins des clients.

Le métier apparaît dans la liste des fonctions critiques. En 2021, les opportunités d'emploi gérées par le Forem ont difficilement trouvé preneur.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier apparaissent liées d'une part, à un manque de candidatures lors des recrutements, bien que le métier ne soit pas en pénurie. D'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience (dans un peu moins de huit opportunités sur dix) et des compétences en gestion d'équipe. Un problème de mobilité est également cité pour atteindre le lieu de travail (posséder le permis B et/ou un véhicule). Enfin, les conditions de travail semblent être un frein aux embauches : l'horaire, le salaire et le type de contrat proposé ne correspondraient pas aux attentes des candidats. Dans plus d'une opportunité sur deux gérées par le Forem en 2021, les employeurs proposent un contrat intérimaire, ce qui pourrait décourager les candidatures.

Ces difficultés préexistaient à la crise sanitaire et économique liées à la Covid-19. Néanmoins, ces difficultés paraissent plus intenses depuis la crise sanitaire conduisant certains professionnels à s'orienter vers d'autres secteurs.

Barman/Barmaid - Fonction critique non en pénurie

Le barman accueille la clientèle du bar, prépare et effectue le service des boissons simples ou composées (cocktails). Il prépare les boissons et sert la clientèle mais doit aussi veiller à l'approvisionnement du bar et à la bonne tenue de la caisse. La discrétion et le contact facile avec la clientèle sont des compétences importantes du barman. En outre, il doit posséder une bonne résistance à la fatigue physique et nerveuse et sa présentation doit être impeccable.

C'est la première fois sur les cinq dernières années que le métier apparaît dans la liste des fonctions critiques, ce qui en fait une criticité conjoncturelle. En 2021, les opportunités d'emploi gérées par le Forem ont difficilement trouvé preneur. Certains travailleurs s'étant réorientés vers d'autres secteurs d'activité lors de la crise sanitaire, des difficultés pour recruter les profils souhaités sont apparues lors de la reprise du secteur en 2021.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier apparaissent liées, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau des compétences techniques et de la mobilité. Le fait de ne pas être en possession d'un permis de conduire peut constituer un frein car les horaires atypiques ne permettent pas toujours de pouvoir se rendre au travail avec les transports en commun. Les horaires (en soirée), le type de contrat proposé (seulement un quart de contrat à durée déterminée) et le salaire décourageraient les candidatures.

Les données de l'enseignement sur les inscrits en dernière année de cuisinier de l'enseignement qualifiant, montrent des effectifs faibles par rapport aux besoins des entreprises : environ 20 jeunes en année terminale pour plus de 300 opportunités d'emploi. De plus, ces futurs diplômés peuvent continuer leurs études ou postuler dans divers sous-secteurs de l'Horeca.

Chef.fe de cuisine - Pénurie de main-d'œuvre

Le chef de cuisine organise et gère l'ensemble du processus de production des repas ainsi que l'encadrement de tout le personnel de cuisine. Par définition, ce métier s'exerce dans les établissements de moyenne ou de grande capacité. Les tâches du chef de cuisine vont de la conception des cartes et menus à la gestion des stocks et la prospection de fournisseur, tout en contrôlant, à chaque étape de l'élaboration du repas la qualité des mets présentés. Pour exercer cette fonction, il faut faire preuve d'une bonne résistance physique et de résistance au stress mais aussi posséder des qualités de gestion d'équipe, de gestion des ressources humaines et de gestion financière.

La pénurie de main-d'œuvre pour le métier de chef de cuisine est considérée comme structurelle. En effet, le métier était déjà en pénurie en 2018 et 2019 et seul l'arrêt forcé du secteur en 2020 a interrompu sa présence dans la liste. En revanche, la reprise du secteur des hôtels et des restaurants en 2021 a, de nouveau, fait apparaître le manque de candidats pour cette fonction. Selon les experts consultés, trop peu de candidats sont présents dans la réserve de main-d'œuvre pour répondre aux besoins des entreprises qui recrutent.

Les avis recueillis indiquent que c'est principalement l'expérience qui semble manquer aux candidats. Le fait de ne pas être en possession d'un

permis de conduire peut constituer un frein car les horaires atypiques ne permettent pas toujours de pouvoir se rendre au travail avec les transports en commun.

Près de quatre opportunités sur cinq gérées par le Forem en 2021 demandent de l'expérience, ce qui pourrait décourager certaines candidatures.

Les données de l'enseignement sur les inscrits en dernière année de cuisinier de l'enseignement qualifiant, montrent des effectifs faibles par rapport aux besoins des entreprises : environ une trentaine de jeunes en année terminale pour plus de 200 opportunités d'emploi. De plus, ces futurs diplômés peuvent continuer leurs études ou postuler dans divers sous-secteurs de l'Horeca.

Responsable de restauration à service rapide - Fonction critique non en pénurie

Le 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. Il met au point les nouvelles recettes ou les fait appliquer, contrôle l'entreposage et la conservation des denrées alimentaires. Comme le chef de cuisine, il doit faire preuve d'une bonne résistance physique et de résistance au stress mais aussi posséder des qualités de gestion d'équipe, de gestion des ressources humaines et de gestion financière.

La tension pour le métier de chef de cuisine est considérée comme conjoncturelle. En effet, le métier apparaît pour la première fois dans la liste des fonctions critiques. Même si la crise sanitaire a occasionné des départs dans le secteur de la restauration rapide, la pénurie pourrait davantage résulter de la croissance du nombre d'établissements rapides en Wallonie. Cette hausse se traduit notamment par une augmentation significative du volume d'opportunités d'emploi gérées par le Forem, depuis cinq ans. Pour le secteur, la recherche de profils qualifiés semble poser de réelles difficultés.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier apparaissent liées surtout à un manque d'expérience des candidats.

Serveur.euse de bar-brasserie - Fonction critique non en pénurie

Le serveur de bar/brasserie accueille la clientèle, effectue la prise de commandes des boissons et des mets et assure leur service. Il procède aussi le plus souvent à la facturation et à l'encaissement. Il évolue souvent dans des horaires flexibles, doit être rigoureux et posséder une bonne mémoire. Avoir une bonne présentation et un bon contact avec la clientèle sont deux atouts pour exercer ce métier.

Sur les cinq dernières années, le métier apparaît pour la première fois dans la liste en tant que fonction critique, l'allure de la tension peut être qualifiée de conjoncturelle. Des difficultés pour recruter sont apparues lors de la reprise économique suivant la pandémie de la Covid-19. En effet, une partie de la main-d'œuvre s'est tournée vers d'autres secteurs lors de la période de fermeture des établissements et il a été difficile de reconstituer les équipes. Le fait que les recrutements diminuent de manière significative lors des cinq dernières années peut également jouer un rôle. Il semble moins attractif de s'orienter vers le secteur des cafés, bars et brasseries qui connaît de nombreuses faillites.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier apparaissent liées d'une part, à un manque de candidatures lors des recrutements bien que le métier ne soit pas en pénurie ; d'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience. L'analyse des opportunités gérées par le Forem en 2021 indique effectivement que près de huit opportunités sur dix mentionnent comme critère d'embauche une expérience utile dans le métier.

Les contrats proposés pour ce métier sont principalement à durée déterminée.

Personnel de la distribution et de la vente

Vendeur.euse fleuriste / Fleuriste - Fonction critique non en pénurie

Ce professionnel réalise la vente, l'assortiment, la présentation et la mise en valeur de produits floraux (fleurs coupées, plantes fleuries, compositions florales, plantes vertes, fleurs séchées, ...) auprès d'une clientèle de particu-

liers en magasin de détail, au rayon végétal de grandes surfaces, dans les jardinerie de galeries marchandes ou sur les marchés.

Ce métier est une fonction critique. La tension peut être qualifiée de conjoncturelle, sur les cinq dernières années le métier apparaît pour la première fois en tension.

Lors d'une enquête réalisée auprès des experts, il s'avère que les tensions relatives à ce métier seraient liées à un nombre insuffisant de candidatures bien que le métier ne soit pas en pénurie, et à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises.

Les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier révèlent que près de quatre contrats sur dix sont conclus dans le cadre d'un contrat intérimaire, soit légèrement plus que sur l'ensemble des métiers (35 %). Le contrat à durée déterminée est également proposé dans quatre opportunités sur dix. En outre, dans près de neuf cas sur dix, une expérience est souhaitée par les entreprises.

Au niveau de l'enseignement secondaire qualifiant, l'effectif des années terminales en 2020-2021 dans les différentes options menant vers ce métier (fleuriste, complément en art floral, complément en productions horticoles et décoration florale) s'élève à plus de 50 étudiants, lesquels pourront venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre.

Délégué.e commercial.e en biens d'équipement professionnels / Délégué.e commercial.e grands comptes et entreprises - Fonction critique non en pénurie

Le métier d'attaché commercial en biens d'équipement professionnels est un métier « transversal », c'est-à-dire qu'il peut être exercé dans plusieurs secteurs d'activité comme les secteurs du commerce de gros, des services TIC (Technologies de l'Information et de la Communication), des services aux particuliers et aux entreprises, du commerce de détail, etc.

Le métier est une fonction critique. Il peut être qualifié de fonction critique structurelle étant donné l'état de tension au cours de ces cinq dernières années, et ce même si le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem a significativement diminué au cours de cette même période. Les difficultés

de recrutement, qui préexistaient à la crise sanitaire liée à la Covid-19, semblent s'être intensifiées, selon les experts interrogés.

Les avis de l'enquête réalisée auprès des experts révèlent que les tensions relatives à ce métier seraient liées d'une part, à un nombre insuffisant de candidatures lors des recrutements et d'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises. L'inadéquation se situerait particulièrement au niveau de l'expérience souhaitée.

Les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier révèlent que près de 70 % des contrats sont établis à durée indéterminée, soit largement supérieur à l'ensemble des métiers (30 %). L'analyse montre également qu'une expérience est souhaitée dans près de trois-quarts des opportunités d'emploi. C'est également le cas pour la détention du permis de conduire.

Au niveau de l'enseignement secondaire qualifiant, l'effectif des années terminales de l'option technicien commercial, inscrits en 2020-2021, s'élève à plus de 350 étudiants, représentant une potentielle réserve de main-d'œuvre additionnelle.

Délégué.e commercial.e en biens de consommation / Délégué.e commercial.e grands comptes et entreprises - Fonction critique non en pénurie

Ce professionnel 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, etc.).

Le métier est actuellement une fonction critique bien que le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem ait significativement diminué au cours de ces cinq dernières années.

La consultation des experts concernant ce métier révèle que les tensions relatives à ce métier seraient liées essentiellement à un faible volume de candidatures et à une inadéquation des profils des candidats (portant principalement sur les compétences linguistiques) vis-à-vis des besoins exprimés par les employeurs.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, pour ce métier, montre que plus de quatre contrats sur dix sont conclus pour une durée indéterminée et que trois contrats sur dix le sont pour une durée déterminée. Une expérience est majoritairement souhaitée et la connaissance du néerlandais représente un atout dans un peu moins d'un tiers des cas.

Au niveau de l'enseignement secondaire qualifiant, les étudiants de dernière année inscrits en 2020-2021 dans l'option technicien commercial s'élève à plus de 350 étudiants. Ces derniers sont susceptibles de venir augmenter la réserve de main-d'œuvre pour ce métier.

Les difficultés de recrutement, qui préexistaient à la crise sanitaire liée à la Covid-19, semblent s'être intensifiées, selon les experts interrogés.

Enfin, notons que dans les années à venir, les tensions préexistantes risqueraient de s'accroître au vu du vieillissement des travailleurs. En 2021, les enquêtes sur les forces de travail (EFT) estimaient que plus de la moitié des travailleurs exerçant ce métier en Wallonie étaient âgés de plus de 50 ans.

Délégué.e commercial.e en services auprès des entreprises / Délégué.e commercial.e grands comptes et entreprises - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel prospecte, visite et conseille d'autres professionnels et clients pour leur vendre les services proposés par son entreprise : transports, télécommunications, nettoyage, immobilier, location, réparations, services récréatifs, espaces publicitaires, etc.

Le métier est actuellement en pénurie de main-d'œuvre bien que le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem ait significativement diminué au cours des cinq dernières années.

Les avis récoltés auprès des experts révèlent que les tensions relatives à ce métier seraient liées d'une part, à un nombre insuffisant de candidatures lors des recrutements et d'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises. Cette inadéquation est portée principalement sur la durée de l'expérience recherchée.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, plus de sept contrats sur dix sont conclus pour une

durée indéterminée (contre 30 % tous métiers confondus). En outre, dans plus de sept cas sur dix, l'expérience et le permis de conduire sont des critères recherchés par les entreprises, corroborant les avis recueillis auprès des experts.

Au niveau de l'enseignement secondaire qualifiant, l'effectif des années terminales de l'option technicien commercial, inscrits en 2020-2021, s'élève à plus de 350 étudiants. Au niveau de l'enseignement supérieur, l'effectif des diplômés en 2020-2021 dans un cycle menant à ce métier (bachelier en gestion des transports et logistique d'entreprise, bachelier en marketing, bachelier en technique et services - option technico-commerciale) s'élève à plus de 650 étudiants. Ces personnes pourraient venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre.

Dans les années à venir, les tensions préexistantes risqueraient de s'accroître au vu du vieillissement des travailleurs. En 2021, les enquêtes sur les forces de travail (EFT) estimaient que plus de la moitié des travailleurs exerçant en Wallonie étaient âgés de plus de 50 ans.

Professionnels des arts et du spectacle

Technicien.ne des arts de la scène et de l'évènement - Fonction critique non en pénurie

Le technicien des arts de la scène participe à la conception et gère l'organisation pratique et matérielle des dispositifs techniques nécessaires à la conduite et à la sécurité d'un spectacle ou d'un événement. Dans la pratique, il peut s'occuper de son, de lumière ou même de projections vidéo. Des connaissances en électricité et en électronique sont donc indispensables. Il devra être capable de travailler en équipe, sera disponible en soirée et le week-end et aura une bonne connaissance des règles de sécurité.

Sur les cinq dernières années, le métier apparaît pour la première fois dans la liste en tant que fonction critique. La tension serait conjoncturelle. Si les opportunités d'emploi diffusées par le Forem en 2021 pour ce métier sont trop peu nombreuses pour dégager des causes de criticité, les experts consultés pointent des tensions dans le recrutement dues au fait que certains professionnels ont quitté le secteur pendant la crise sanitaire.

Lors de la reprise des activités culturelles, effectuée cahin-caha lors de l'année 2021, il était difficile de retrouver du personnel qualifié. Notons également que l'exercice du métier nécessite d'être disponible le soir et le week-end et demande souvent de posséder le permis de conduire, ce qui peut freiner les embauches.

Auxiliaire technique du spectacle - Fonction critique non en pénurie

L'activité de ce métier s'exerce au sein de salles de spectacles, de sociétés de production audiovisuelles, cinématographiques ou de spectacles en coordination avec d'autres équipes techniques (décors, son, lumière, ...). Elle peut impliquer des déplacements (tournées, tournages, ...) et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou mois. Elle varie selon le secteur (spectacle vivant, cinéma, audiovisuel) et le degré d'automatisation de la machinerie. Elle peut s'exercer par roulement, les fins de semaine, jours fériés ou de nuit. L'activité peut s'effectuer sur plateau de tournage, sur scène, à l'extérieur, en hauteur et implique le port de charges. Le port d'équipements de protection (gants, harnais, casque, chaussures de sécurité) est requis.

Sur les cinq dernières années, le métier apparaît pour la première fois dans la liste en tant que fonction critique. La tension serait conjoncturelle. Si les opportunités d'emploi diffusées par le Forem en 2021 pour ce métier sont trop peu nombreuses pour dégager des causes de criticité, les experts consultés pointent des tensions dans le recrutement dues au fait que certains professionnels ont quitté le secteur pendant la crise sanitaire. Lors de la reprise des activités culturelles, effectuée cahin-caha lors de l'année 2021, il était difficile de retrouver du personnel qualifié. Notons également que l'exercice du métier nécessite d'être disponible le soir et le week-end et demande souvent de posséder le permis de conduire, ce qui peut freiner les embauches.

Professionnels de la formation initiale et de la formation continue

Moniteur.trice d'auto-école - Fonction critique non en pénurie

L'instructeur en conduite de véhicules à moteur enseigne les règles et le code de conduite de véhicules à moteur en vue de l'obtention du permis nécessaire à leur utilisation. Il explique le maniement et le fonctionnement du véhicule et dispense les cours pratiques de conduite. Il sensibilise les futurs conducteurs à la sécurité. Ce métier relevant du domaine de la formation, le travailleur participe à l'élaboration et l'évolution des programmes pédagogiques et supports de cours.

Le métier de moniteur d'auto-école fait cette année son apparition dans la liste des fonctions critiques du point de vue du recrutement de main-d'œuvre. La tension serait conjoncturelle.

Des difficultés semblaient exister avant la crise de la Covid-19, mais le Forem ne dispose que d'une vue très partielle sur les besoins du secteur, les employeurs s'adressant peu à l'Office pour la diffusion des offres d'emploi.

La crise sanitaire a accentué les tensions en raison de l'accumulation des demandes après les périodes de fermeture imposées au secteur. De nombreux instructeurs âgés auraient par ailleurs mis un terme à leur activité (éventuellement par une retraite anticipée). Enfin, les conditions d'accès, le processus d'obtention des brevets et un parcours de formation jugé coûteux par certains, peuvent représenter des freins pour des personnes qui souhaiteraient se positionner sur ce métier.

Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi

Moniteur.trice de sport - Fonction critique non en pénurie

Le moniteur sportif forme ou perfectionne à une discipline sportive (individuelle ou d'équipe) des publics différents (enfants, adultes, personnes du 3ème 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. Il aura une très bonne condition physique, fera preuve de flexibilité horaire et possédera des compétences d'animation de groupes et de pédagogie.

Sur les cinq dernières années, le métier apparaît pour la première fois dans la liste en tant que fonction critique. La tension a une allure conjoncturelle. Des difficultés pour recruter sont apparues lors de la reprise économique suivant la pandémie de Covid-19. En effet, une partie du personnel, mis au chômage temporaire pendant une partie de l'année 2020 aurait préféré se tourner vers d'autres secteurs d'activités. L'alternance des périodes d'ouverture et de fermeture des activités, la demande décroissante des opportunités d'emploi pour ce métier ainsi que les contraintes vaccinales ont pu pousser certains moniteurs sportifs à rechercher des emplois dans une autre branche d'activité.

Si le lieu de travail se situe généralement en Wallonie dans des centres sportifs, piscines, lieux de stages, clubs de sport, ... il n'est pas rare qu'un grand groupe hôtelier ou organisateur de voyages recrute pendant les périodes de vacances. Dans ce cas, la maîtrise de l'anglais est souvent demandée. L'expérience constitue également un atout. Les contrats proposés pour ce métier sont, la plupart du temps, à durée déterminée.

Professionnels de la santé (professions paramédicales)

Aide-soignant.e - Fonction critique non en pénurie

L'aide-soignant est un professionnel de la santé qui est spécifiquement formé pour assister l'infirmier en matière de soins et d'éducation des patients, dans le cadre des activités coordonnées par l'infirmier dans une équipe structurée. Il donne des soins globaux (soignants, infirmiers et psychosociaux) à un groupe de patients afin de maintenir, d'améliorer ou de rétablir la santé et le bien-être. Il est ainsi chargé de tous les soins d'hygiène à donner aux malades et apporte sa contribution aux soins infirmiers. L'aide-soignant est donc le premier collaborateur de l'infirmier. Au plus près des patients, au sein d'une équipe médicale, ce professionnel est aussi amené à suivre l'état général de ses patients (notamment psychologique). Cette profession nécessite un visa délivré par le SPF Santé publique.

Le métier d'aide-soignant apparaît comme une fonction critique structurelle ces dernières années. S'il existe une réserve de main-d'œuvre qui semble suffisante, l'évolution annuelle du nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem en Wallonie tend à augmenter ces dernières années. Cette tendance apparaissait déjà dans le recueil prospectif « métiers d'avenir » rédigé par le Forem en 2016 :

« Le prolongement de la durée de vie, l'augmentation de la population entrant dans le quatrième âge ou grand âge, l'augmentation des pathologies liées à cette évolution devraient engendrer une augmentation des besoins de soins et donc une hausse du nombre de professionnels chargés d'y répondre ; dans la mesure du financement du secteur. Ces besoins en soins sont renforcés par une plus grande connaissance des pathologies et de leur mécanisme ainsi que par le développement des traitements. Parallèlement, l'augmentation de la technicité des actes et le nombre insuffisant d'infirmiers actifs ont entraîné une différenciation des fonctions par une spécialisation des métiers et une délégation des tâches de soins de base vers les aides-soignants. Tout en continuant à voir leur rôle de plus en plus reconnu dans l'hôpital, l'aide-soignant est aussi devenu un des métiers de soins au domicile pour renforcer les équipes d'infirmiers pour les soins de base ».

Selon les avis récoltés, les tensions pour ce métier résulteraient d'une inadéquation des profils des candidats en termes d'expériences ; mais aussi aux conditions de travail (horaire, pénibilité, salaire). Le secteur des maisons de repos semble être particulièrement confronté aux difficultés de recrutement. Ces tensions préexistantes à la pandémie de la Covid-19 ont été renforcées par cette dernière.

[Infirmier.ère en soins généraux / Infirmier.ère en soins spécialisés / Infirmier.ère - Pénurie de main-d'œuvre](#)

Ces professionnels dispensent aux patients, de manière autonome, sur prescription médicale et/ou en collaboration avec le médecin, des soins infirmiers courants (perfusion, injection, etc.) et psychosociaux en vue du maintien, de l'amélioration ou du rétablissement de leur santé, leur bien-être et leur autonomie. Sous statut salarié ou indépendant, ils travaillent le plus souvent en hôpital, en maison de repos, en centre médical de proximité, à domicile.

La profession est en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être considérée comme structurelle étant donné le caractère récurrent de celle-ci au cours de la dernière décennie.

Par ailleurs, le centre fédéral d'expertise des soins de santé communiquait déjà en janvier 2020 que la norme de sécurité internationalement acceptée du nombre de patients par infirmier n'est plus respectée depuis plusieurs années en Belgique. Un réalignement sur cette norme risque donc d'accroître la demande en personnel et donc la tension déjà existante.

L'évolution annuelle du nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem en Wallonie suit une tendance à la hausse ces dernières années. Cette tendance apparaissait d'ailleurs déjà dans le recueil prospectif « métiers d'avenir » rédigé par le Forem en 2016 : « Le besoin de main-d'œuvre devrait croître en raison d'un vieillissement de la population, de l'augmentation des pathologies, etc. ».

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ces métiers résultent d'un manque de candidats qui s'expliquerait par les conditions de travail (horaire, pénibilité, salaire), le niveau de formation (réforme des études) ainsi que l'image du secteur en termes de sous-investissements. Ces facteurs semblent ternir quelque peu l'attrait des métiers de soin auprès des futurs entrants sur le marché du travail. Le métier est d'ailleurs de plus en plus souvent présenté comme une possibilité de réorientation de carrière pour des travailleurs déjà actifs souhaitant ou obligés de changer de métier. Profession nécessitant un visa délivré par le SPF Santé publique, le métier d'infirmier bénéficie pourtant d'une filière de formation clairement organisée incluant des stages sur le terrain et directement en lien avec les employeurs du secteur de la santé.

Ces tensions, préexistantes à la pandémie de la Covid-19, ont été renforcées par cette dernière. Cette crise a eu pour effet de mettre le secteur de la santé en pleine lumière et de rappeler l'importance du personnel de soin ; mais aussi de renforcer certaines sorties précoces du métier. Enfin, notons que dans les années à venir, les tensions préexistantes risqueraient de s'accroître au vu du vieillissement des travailleurs. En 2021, les enquêtes sur les forces de travail (EFT) estimaient que près de deux travailleurs sur cinq exerçant ce métier en Wallonie étaient âgés de plus de 50 ans.

Technologue en imagerie médicale - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel réalise, sur prescription médicale et sous la responsabilité du médecin radiologue, des examens relevant de l'imagerie médicale, de la médecine nucléaire et/ou de la radiothérapie afin de détecter des maladies, lésions ou malformations, d'étudier le fonctionnement des organes internes ou de traiter des maladies cancéreuses. Le métier est en pénurie. La tension est d'allure conjoncturelle.

Au niveau de l'enseignement supérieur, l'effectif des années terminales de l'option technologue en imagerie médicale, inscrit ces dernières années, n'est constitué que de quelques dizaines d'étudiants par an pouvant venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre. Cela semble être juste suffisant comparé au nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem en Wallonie qui s'élève à quelques dizaines d'opportunités par an. Il faut néanmoins tenir compte du fait que divers canaux de recrutement peuvent être utilisés par le secteur, parmi lesquels le Forem qui ne capte qu'une partie des opportunités d'emploi de ce métier. Pour exercer ce métier, il faut répondre aux conditions de qualification minimales permettant d'obtenir un agrément et un visa en tant que technologue en imagerie médicale.

Selon les avis recueillis, l'importance des examens et donc des appareillages dans la chaîne des soins rend aujourd'hui indispensable la présence d'un personnel qualifié pour effectuer l'ensemble des actes d'examen préalable et ainsi éviter une paralysie des activités de soins. Les sites de formation sont peu nombreux ainsi que les étudiants sortants pour répondre aux besoins, et ce malgré la réorganisation des activités au sein de bassins de soins visant notamment à rationaliser les appareillages et à augmenter l'efficacité de leur utilisation. Comme pour d'autres métiers de la santé, le rapport de force sur le marché de l'emploi pour ce métier est aujourd'hui en faveur des travailleurs qualifiés qui recherchent les postes de travail présentant les meilleures conditions de travail.

Selon les statistiques annuelles des professionnels des soins de santé, la part des personnes enregistrées en tant que technologue en imagerie médicale ayant plus de 50 ans est de plus de 40 %. Ce vieillissement de la population autorisée à exercer le métier risque de renforcer les tensions au recrutement à l'avenir.

Technologue de laboratoire médical - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel exécute et interprète, sur prescription médicale et sous la responsabilité du biologiste chef de laboratoire, des analyses médicales (hématologiques, biochimiques, microbiologiques, ...) qui concourent au dépistage, au diagnostic ou au traitement de maladies humaines.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension semble de nature conjoncturelle, le métier apparaît dans la liste pour la première fois ces cinq dernières années. Selon les avis recueillis, le métier de technologue de laboratoire connaît un marché de l'emploi tendu. La situation a de plus été aggravée par la crise de la Covid (au moins temporairement) en raison de la forte demande des laboratoires. Il s'agit maintenant de voir si cette tendance se confirmera en fonction de l'évolution de la pandémie. Par ailleurs, le métier a la particularité d'être recherché par plusieurs secteurs d'activité (pharmaceutique, alimentaire, etc.) en plus du secteur de la santé. Comme pour d'autres métiers de la santé, le rapport de force sur le marché de l'emploi pour ce métier est aujourd'hui en faveur des travailleurs qualifiés qui recherchent les postes de travail présentant les meilleures conditions de travail.

Au niveau de l'enseignement supérieur, l'effectif des années terminales de l'option technologue de laboratoire médical, inscrits ces dernières années, ne représente que moins de 200 étudiants par an pouvant venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre. Cela semble être juste suffisant comparé au nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem en Wallonie qui s'élève à quelques centaines d'opportunités par an. Il faut néanmoins tenir compte du fait que divers canaux de recrutement peuvent être utilisés par le secteur, parmi lesquels le Forem qui ne capte qu'une partie des opportunités d'emploi de ce métier. Pour exercer ce métier dans le secteur de la santé, il faut répondre aux conditions de qualification minimales permettant d'obtenir un agrément et un visa en tant que technologue de laboratoire médical.

Logopède - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel du paramédical évalue, prévient et traite les personnes présentant des troubles de la parole, de la voix, du langage et des fonctions de la communication (défaut d'articulation, trouble vocal, dyslexie, aphasie,

bégaïement, ...) au moyen d'interventions thérapeutiques et/ou éducatives adaptées. Il joue un rôle particulièrement important dans les premières années de la vie, afin de détecter les éventuels troubles de façon précoce.

Cette année, le métier est repris comme étant en pénurie de main-d'œuvre. Selon d'autres sources, le nombre de logopèdes semblerait suffisant (Commission de planification de l'offre médicale), tout étudiant diplômé pouvant demander le numéro Inami qui lui permet d'exercer en Belgique⁹. Le besoin de main-d'œuvre exprimé à travers les offres d'emploi du Forem émane majoritairement d'associations (asbl), de petites entreprises et de services publics. Cela pourrait expliquer les difficultés qui semblent liées aux conditions de travail : ces petites entreprises, avec parfois des financements peu stables (asbl), semblent moins recherchées par les candidats. De plus, la plupart des opportunités connues sont proposées sous statut indépendant ou à durée déterminée dans un régime de travail à temps partiel. L'évolution annuelle du nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem au cours des cinq dernières années tend significativement à augmenter.

L'offre de formation est actuellement déclinée à la fois dans l'enseignement supérieur de type court et de type long. La même profession est accessible aux détenteurs du baccalauréat organisé en trois ans dans les hautes écoles et aux titulaires du master délivré en cinq ans dans les universités. Une harmonisation de la formation initiale fait l'objet de discussions depuis 2018.

Professionnels de la santé (professions médicales)

Médecin généraliste - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel diagnostique, prévient, traite et soigne les problèmes de santé (physiques, psychiques et/ou sociaux) de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées, dans une perspective de globalité et de continuité, selon sa spécialité (généraliste, médecine aigüe, médecine d'urgence, pédiatrie,

psychiatrie, chirurgie, endocrinologie, gériatrie, gynécologie, oncologie, interniste général, ...).

Bien que le Forem ne soit pas le premier canal de recrutement pour le métier de médecin, depuis plusieurs années, le métier de médecin généraliste apparaît comme une fonction en pénurie, la tension peut être qualifiée de structurelle. Les conditions de travail (horaire, déplacement, ...) semblent être un facteur supplémentaire à la pénurie quantitative.

Les besoins connus du Forem émanent surtout des secteurs publics (notamment l'AVIQ), de la santé humaine et la réserve en personnel connue du Forem est faible.

L'état de pénurie transparait également à la suite des travaux de la commission de planification de l'offre des soins de santé¹⁰ et des travaux de l'AVIQ dénombrant le nombre de communes wallonnes en déficit de médecins généralistes. Par ailleurs, dans le rapport sur les « Profils des systèmes de santé en transition » (Health Systems in Transition, HiT), édités par l'Observatoire européen des systèmes et des politiques de santé, le centre fédéral d'expertise des soins de santé indique que la densité de médecins en activité est relativement stable et inférieure à la moyenne européenne (UE-15). Il souligne également que le corps médical belge vieillit, en particulier en médecine générale. Certaines spécialités semblent également touchées en psychiatrie, gynécologie et pédiatrie.

Le vieillissement de la population des travailleurs, une volonté de respecter les normes standards en matière d'heures prestées et la gestion de l'accès à la profession dans le cadre de l'INAMI (qui jusqu'à aujourd'hui encore génèrent une gestion à flux tendu des ressources en personnel) font poindre une aggravation de la situation dans les années à venir. Ainsi, selon les enquêtes sur les forces de travail (EFT), plus de la moitié des médecins exerçant en Wallonie sont âgés de 60 ans et plus.

Cette tendance apparaissait d'ailleurs déjà dans le recueil prospectif « métiers d'avenir » rédigé par le Forem en 2016 : « L'accroissement des besoins en soins, l'augmentation des pathologies connues et des traitements possibles, le vieillissement de la population des praticiens, une

⁹ <https://organesdeconcertation.sante.belgique.be/fr/documents/hwf-avis-relatif-aux-logopedes-recommandations-suite-au-projet-planacad-logopedes>

¹⁰ [HWF Scénarios de base de l'évolution de la force de travail "Médecins" 2016-2036 | Santé Publique \(belgique.be\)](#)

modification des pratiques impactées notamment par la féminisation de la profession et une raréfaction dans certaines spécialités laissent augurer d'une demande croissante de médecins tant généralistes que spécialistes (notamment en psychiatrie, médecine aigüe, médecine d'urgence, pédiatrie, endocrinologie, gériatrie, oncologie, ...) dans les prochaines années. Le manque de médecins est déjà une réalité en Wallonie et nombre d'employeurs du secteur font aujourd'hui appel à du personnel étranger pour pourvoir aux postes vacants. Ces difficultés ont d'ores et déjà modifié les pratiques en poussant d'une part, au développement du travail en réseau et au sein de centres médicaux en regroupant plusieurs spécialités médicales. D'autre part, la coordination avec les autres acteurs de la chaîne des soins est favorisée ».

Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication

Expert.e comptable - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel réalise l'audit ou le contrôle des opérations comptables et financières de structures selon les obligations légales. Il contribue à la prévention, à la maîtrise des risques financiers de structures et à la recherche des irrégularités éventuelles. Il peut apporter un appui technique en gestion comptable et financière à des entreprises en difficulté. Il peut aussi collaborer en tant que salarié au développement et à l'exécution des principes de contrôle interne au sein d'une entreprise. Il peut coordonner l'activité d'une équipe. Capable de s'adapter et d'intégrer les nouvelles technologies et les innovations qu'elles suscitent, il est amené à développer des instruments d'analyse, de suivi et de rapport. Travaillant en interaction avec des entreprises dans divers secteurs d'activité ou avec les autres services de son entreprise dans le cadre de l'audit interne, il développe des compétences relationnelles et en communication.

L'expert de l'audit et du contrôle comptable et financier exerce une fonction en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être qualifiée de structurelle ces dernières années.

Le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem et ses partenaires au cours des dernières années semble suivre une tendance à la hausse. Il faut néanmoins tenir compte du fait que divers canaux de recrutement

peuvent être utilisés par les services de gestion et d'audit, parmi lesquels le Forem qui ne capte donc qu'une partie de ces offres d'emploi.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier paraissent liées à un manque de candidats et une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience et des connaissances linguistiques. Pour certains, le métier d'expert s'exerce à la suite d'un parcours professionnel ayant permis d'acquérir de l'expérience et de se spécialiser à partir du métier de comptable (lui-même identifié comme étant en tension). Ces tensions semblent renforcées par les besoins liés aux difficultés économiques rencontrées par les entreprises dans leur ensemble. Le besoin de maîtriser les risques financiers accroît la demande en matière d'audit et de contrôle. Un diplôme de niveau master ou de bachelier expérimenté est généralement demandé. Pour s'installer comme indépendant, il faut réussir le stage d'expert-comptable (ITAA).

Analyste financier.ère - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel réalise des analyses et études financières (de marché, de risques, de produits, de restructurations économiques, ...) à destination des opérateurs sur marchés ou des instances dirigeantes de l'entreprise selon les réglementations commerciales, comptables et financières. Il peut concevoir des modèles de simulations, des outils de gestion, d'information et contrôle. Il peut mettre en œuvre des opérations de fusion/acquisition. Capable de s'adapter et d'intégrer les nouvelles technologies et les innovations qu'elles suscitent, il est amené à développer des instruments d'analyse, de suivi et de rapport. Travaillant en interaction avec des entreprises dans divers secteurs d'activité ou avec les autres services de son entreprise, il développe des compétences relationnelles et en communication.

L'analyste financier est en pénurie de main-d'œuvre. La récurrence de la tension ces cinq dernières années lui confère une allure structurelle.

Le nombre d'offres d'emploi diffusées par le Forem et ses partenaires diminue au cours des dernières années. Il faut néanmoins tenir compte que divers canaux de recrutement peuvent être utilisés par les services d'analyse financière, parmi lesquels le Forem qui ne capte qu'une partie de ces offres d'emploi.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier semblent liées à un manque de candidats en raison notamment d'un manque de compétences techniques et de connaissances linguistiques. Ces tensions semblent renforcées par les difficultés économiques nées des crises successives (sanitaire, politique, énergétique). En effet, la santé économique de nombreuses entreprises est mise en péril. La prise en compte de cette situation particulière et le besoin de maîtriser les risques financiers accroît la demande en matière d'analyse financière. Un diplôme de niveau master est généralement demandé.

[Analyste informatique / Analyste-développeur.euse TIC - Pénurie de main-d'œuvre](#)

Dans la phase d'analyse et d'accompagnement d'un projet, l'analyste informatique, appelé aussi analyste fonctionnel, participe à la conception des applications en traduisant l'analyse en spécifications techniques.

Il s'agit d'un métier en pénurie, la tension est considérée comme étant structurelle sur les cinq dernières années observées. La situation sur le marché wallon est loin d'être unique en Europe puisque sur 30 pays et régions de l'Union, le métier « d'analyste système » serait en pénurie dans 17 d'entre eux.

Les avis d'experts interrogés confirment le manque de candidats et l'inadéquation des profils de ces derniers par rapport à ceux attendus. C'est en termes de diplôme, de compétence ou encore d'expérience que cette inadéquation semble se marquer. Les critères de sélection mentionnés dans les opportunités d'emploi communiquées par les employeurs au Forem en 2021 comprennent en général : l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur, une maîtrise de l'anglais, ou encore une expérience dans le métier.

La grande majorité des opportunités d'emploi pour ce métier sont proposées sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, soit une situation à cet égard bien meilleure que pour l'ensemble des métiers pour lesquels un CDI n'est proposé qu'une fois sur trois.

[Développeur.euse informatique / Analyste-développeur.euse TIC - Pénurie de main-d'œuvre](#)

Le développeur 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.

C'est le métier de l'informatique qui compte le plus grand nombre d'opportunités d'emploi communiquées au Forem. Ce métier souffre d'une pénurie de main-d'œuvre structurelle. Le manque de candidats s'avère récurrent ces cinq dernières années. Cette situation dépasse la seule Wallonie puisque le métier de « développeur de logiciels » serait en pénurie dans 14 pays ou régions d'Europe et le métier de programmeur – relativement proche – le serait dans 11 d'entre eux.

Les experts interrogés confirment la situation de pénurie. Selon ceux-ci, le profil des candidats ne correspondrait pas à celui recherché par les employeurs. L'inadéquation concernerait le niveau d'étude, les compétences ou encore l'expérience.

La maîtrise de l'anglais, un diplôme de l'enseignement supérieur et une expérience utile figurent parmi les critères les plus rencontrés dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier.

La grande majorité des opportunités d'emploi pour ce métier sont proposées sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, soit une situation à cet égard bien meilleure que pour l'ensemble des métiers pour lesquels un CDI n'est proposé qu'une fois sur trois.

[Web développeur.euse / Analyste-développeur.euse TIC - Fonction critique non en pénurie](#)

Initialement, ce professionnel développe, implémente de nouveaux sites et/ou met à jour un site. Ce profil est parfois assimilé à celui de codeur, réputé plus accessible que le développeur informatique. Toutefois, l'essor des applications web et mobiles tend à faire évoluer la demande pour ce type de profil et le faire converger avec celui de développeur informatique.

Des compétences connexes en ergonomie ou en web design tendent à s'ajouter aux demandes et à intensifier les tensions.

Si ce métier connaît des difficultés de recrutement, celles-ci semblent davantage qualitatives que quantitatives. Le nombre de candidats serait suffisant pour répondre à la demande mais leur profil ne correspondrait pas à celui attendu par les employeurs. Ces difficultés de recrutement sont structurelles dans la mesure où elles sont apparues ces cinq dernières années. Si le métier ne semble pas avoir encore atteint une situation de pénurie en Wallonie, ce serait cependant le cas dans neuf pays ou régions d'Europe en 2021.

Les sources de difficultés identifiées par les experts interrogés concernent la maîtrise des langues, les compétences techniques, la mobilité (permis de conduire, véhicule personnel, ...) et le niveau de diplôme trop faible.

Sur base des opportunités gérées par le Forem en 2021, les critères de sélection concerneraient surtout l'expérience, la maîtrise de l'anglais puis un diplôme de l'enseignement supérieur, bien que beaucoup d'offres ne renseignent aucune information à cet égard.

La grande majorité des opportunités d'emploi pour ce métier sont proposées sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, soit une situation à cet égard bien meilleure que pour l'ensemble des métiers pour lesquels un CDI n'est proposé qu'une fois sur trois.

Administrateur.trice de systèmes d'information - Pénurie de main-d'œuvre

L'administrateur de systèmes d'information est un profil plutôt généraliste qui assure le fonctionnement et l'exploitation d'un ou plusieurs éléments matériels ou logiciels de l'entreprise ou d'une organisation et qui veille à la cohérence, à l'accessibilité et à la sécurité des informations.

Ce métier est considéré en pénurie de main-d'œuvre. Il l'a d'ailleurs été à trois reprises ces quatre dernières années.

Le besoin de qualification est de plus en plus élevé en raison notamment de l'importance croissante que recouvre les données, le « cloud computing » ou encore la sécurité. C'est un métier auquel il est difficile de se former

"rapidement" à moins d'avoir une bonne base à compléter avec des modules de spécialisation. Ce métier nécessite une grande expérience.

Outre le manque de candidat, les difficultés de recrutement trouveraient leur origine dans l'inadéquation des profils des candidats, un niveau de diplôme trop faible ou encore le manque de compétences techniques. La moitié des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier demandent un diplôme de l'enseignement supérieur et/ou une expérience.

La grande majorité des opportunités d'emploi pour ce métier sont proposées sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, soit une situation à cet égard bien meilleure que pour l'ensemble des métiers pour lesquels un CDI n'est proposé qu'une fois sur trois.

Comme la plupart des métiers de l'exploitation – par exemple gestionnaires d'exploitation, spécialiste réseaux, ... – les administrateurs de systèmes doivent développer des compétences en cyber sécurité. Par ailleurs, l'expert en Cyber sécurité demeure une spécialité très pointue qui pourrait être développée à partir du profil d'administrateur de système.

Data Scientist - Fonction critique non en pénurie

Le data scientist traite de grandes quantités de données provenant de différentes sources pour les convertir en informations utiles à la gestion d'une entreprise. Il utilise des outils et des logiciels spéciaux et écrit des algorithmes pour déverrouiller, structurer et analyser les données. Dans la nomenclature des métiers du Forem, il est également assimilé au data analyst.

Ce métier a très récemment intégré la nomenclature des métiers, c'est pourquoi l'analyse des opportunités d'emploi n'a pu être réalisée sur ce métier. Toutefois de nombreuses sources bibliographiques et les experts interrogés considèrent ce métier émergent comme étant critique. C'est essentiellement le diplôme et les compétences techniques qui feraient défaut selon les experts consultés.

Ce métier demande des qualifications élevées (en général Master, bien qu'il existe également des formations professionnelles) et requiert la maîtrise de

compétences en gestion, en mathématique/statistique et en informatique. Les filières universitaires dans le domaine sont relativement récentes.

C'est un métier susceptible de connaître une forte demande car il est impliqué dans la transition numérique des entreprises, en particulier dans le domaine de l'intelligence artificielle ou du pilotage des activités par la donnée.

Chef.fe de projet informatique (Responsable de département informatique)
- Pénurie de main-d'œuvre

La fonction de chef de projet informatique assure l'organisation, le suivi et la validation des projets informatiques. Le métier recouvre toutefois des réalités différentes selon la taille de la structure qui l'occupe : dans les grandes entreprises, il coordonne les différents spécialistes intervenant dans un projet tandis que dans de très petites structures, il se montre polyvalent et prend en charge directement une diversité de tâches liées à l'informatique. Le recours croissant à ce profil s'explique par la complexité des projets qui impliquent de nombreux intervenants différents.

Le métier est en pénurie : le nombre de candidats ne semble pas pouvoir répondre à la demande de main-d'œuvre. Selon les experts interrogés, ce sont surtout les compétences techniques qui feraient défaut, mais également les langues, les brevets (certifications) et un niveau de diplôme insuffisant

Sur base des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, il apparaît que les principaux critères de recrutement sont l'expérience, un diplôme de l'enseignement supérieur ou encore la maîtrise de l'anglais.

La grande majorité des opportunités d'emploi pour ce métier sont proposées sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, soit une situation à cet égard bien meilleure que pour l'ensemble des métiers pour lesquels un CDI n'est proposé qu'une fois sur trois.

Cadres commerciaux

Responsable commercial.e / Responsable des ventes - Pénurie de main-d'œuvre

Le responsable commercial met en œuvre et réalise, dans son secteur géographique et dans son domaine, la politique commerciale définie par la direction ou avec elle. Il est responsable de la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. Celle-ci peut être qualifiée de structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années.

Selon les avis recueillis auprès des experts consultés, les tensions observées dans ce métier seraient liées d'une part, à un faible nombre de candidatures lors des recrutements et d'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises. L'inadéquation se situerait particulièrement au niveau de la connaissance des langues étrangères et de l'expérience souhaitée.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, il ressort que plus de quatre contrats sur dix sont conclus pour une durée indéterminée, soit davantage que sur l'ensemble des métiers (30 %). Dans approximativement quatre opportunités d'emploi sur dix, la connaissance de l'anglais et/ou du néerlandais est souhaitable, ce qui corrobore les avis recueillis auprès des experts.

Au niveau de l'enseignement qualifiant, l'effectif des années terminales de l'option technicien commercial, inscrits en 2020-2021, s'élève à plus de 350 étudiants. Au niveau de l'enseignement supérieur, plusieurs bacheliers peuvent mener à ce métier (marketing, vente, e-business), l'effectif des diplômés en 2020-2021 s'élève à plus de 800 étudiants. Ensemble, ces étudiants sont susceptibles de venir alimenter la réserve de main-d'œuvre pour ce métier.

Directeur.trice de magasin de détail / Gérant.e de magasin dans le commerce de détail - Fonction critique non en pénurie

Le directeur de magasin de détail effectue la gestion commerciale et administrative d'une petite ou moyenne surface de vente et en développe la rentabilité commerciale.

Ce métier est une fonction critique. La tension est d'allure conjoncturelle.

Les avis récoltés auprès des experts révèlent que les tensions relatives à ce métier seraient liées essentiellement à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des employeurs. Cette inadéquation est portée principalement sur les compétences techniques et l'expérience.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier montre que plus de cinq contrats sur dix sont conclus à durée indéterminée et plus de trois contrats sur dix à titre intérimaire. Près de huit opportunités sur dix mentionnent qu'une expérience est souhaitable, ce qui appuie le constat mis en avant par les experts.

Au niveau de l'enseignement supérieur, l'effectif des diplômés du bachelier en marketing en 2020-2021 s'élève à près de 700 étudiants. Ces personnes pourraient venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre ou poursuivre des études.

Les difficultés de recrutement, qui préexistaient à la crise sanitaire liée à la Covid-19, semblent s'être intensifiées, selon les experts interrogés.

Dans un futur relativement proche, les tensions préexistantes risqueraient de s'accroître au vu du vieillissement des travailleurs. En 2021, les enquêtes sur les forces de travail (EFT) estimaient que plus d'un tiers des travailleurs exerçant ce métier en Wallonie étaient âgés de plus de 50 ans.

Analyste de crédit - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel examine, évalue et traite les demandes de crédit ou de prêts aux particuliers ou aux professionnels dans le respect de la politique de son employeur et des règles légales en vigueur dans le pays d'exercice.

Le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem en Wallonie semble suivre une tendance à la hausse au cours des dernières années. Il faut

néanmoins tenir compte du fait que divers canaux de recrutement peuvent être utilisés par les secteurs financiers, parmi lesquels le Forem qui ne capte qu'une partie des offres d'emploi de ce secteur. Par ailleurs, la réserve en personnel connue du Forem reste faible. Le métier est en pénurie. La tension est de nature conjoncturelle.

L'obtention d'un crédit est de plus en plus complexe dans un contexte de fragilité économique qui accroît les risques de défaillances des emprunteurs. L'octroi de crédit est maintenant une des tâches des acteurs financiers qui n'est pas encore totalement digitalisée et requiert l'intervention d'un professionnel (notamment pour des dossiers plus complexes et nécessitant des adaptations spécifiques). Une analyse rigoureuse et complète de la situation financière de chaque emprunteur ainsi qu'une connaissance de leur environnement économique est nécessaire pour évaluer au mieux le risque de crédit.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier paraissent liées à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins, principalement au niveau de l'expérience et des connaissances techniques (maîtrise des documents et outils financiers reflétant la situation financière des clients, connaissances juridiques, capacité de négociation, travail en réseau). Un diplôme de master ou de bachelier est généralement demandé et la connaissance de différentes langues (notamment le néerlandais et l'anglais) est un atout certain.

Bien que, globalement, le nombre de postes de travail dans le secteur financier décroît depuis plusieurs années (notamment dans le secteur bancaire qui voit ses réseaux d'agence décroître), le défi du remplacement des travailleurs quittant le secteur reste d'actualité dans un contexte de spécialisation, de digitalisation, de flexibilité par rapport aux besoins des clients.

Syndic d'immeubles - Pénurie de main-d'œuvre

Le syndic d'immeubles ou syndic de copropriété est une profession protégée qui figure pour la deuxième année d'affilée parmi la liste des métiers en pénurie de main-d'œuvre.

Rappelons que le syndic est bien un agent immobilier, dont il constitue l'une des trois orientations possibles, au même titre que le courtier (« agent

immobilier » du langage courant) et le régisseur immobilier. Le syndic est l'administrateur des parties communes de bâtiments en copropriété. Professionnel mandaté par l'assemblée des copropriétaires (ACP), il organise et dresse les procès-verbaux des assemblées générales, et fait appliquer les décisions. Il assure la gestion courante de l'ACP et la représente vis-à-vis des tiers, en vue de la conservation du patrimoine qui lui est confié.

Le métier de syndic souffrirait d'une certaine méconnaissance assortie d'une image négative non méritée. Plus largement, les représentations respectivement associées aux orientations des agents immobiliers seraient tronquées, auprès du grand public et, de manière plus préoccupante pour l'avenir de la profession, auprès des jeunes qui se lancent dans les études sans se faire une représentation réaliste de leur futur métier.

Il ressort de l'enquête que les tensions que connaît le métier de syndic sont liées au nombre insuffisant de diplômés aptes à exercer, ainsi que certaines des conditions de travail qui peuvent peser sur l'attractivité du métier. Sa pénibilité a été mise en avant, de même que les horaires de travail. Les candidats doivent en effet être disposés à travailler en soirée pour la tenue des assemblées générales de copropriété. Le syndic étant en relation avec de nombreux intervenants, les candidats doivent être dotés de bonnes capacités de communication et de gestion relationnelle (écoute des plaintes, pris en compte des intérêts de chacun, prévention des conflits, ...), et se montrer résistants au stress. Les missions du syndic requièrent des connaissances et compétences dans une grande variété de domaines : droit, administration, management, comptabilité, techniques du bâtiment, ...

Le métier serait perçu comme contraignant, complexe, « poussiéreux » mais aussi moins rémunérateur que l'agent immobilier courtier.

Les réticences à s'engager comme syndic sont perceptibles dans les statistiques des agrégations délivrées par l'Institut Professionnel des agents

Immobiliers (IPI). Malgré une légère amélioration, les inscriptions en tant que syndic au tableau belge des professionnels restent minoritaires par rapport au courtage : en 2021, seuls 13,5 % des nouveaux inscrits sont titularisés comme syndics au moins¹¹, 9,3 % des stagiaires choisissent l'orientation syndic¹². Cette agrégation est nécessaire pour exercer en tant qu'indépendant¹³, mais il est également possible de travailler comme salarié, sous la direction et la responsabilité d'un syndic indépendant agréé IPI.

Bien que la profession gagnerait à diffuser plus systématiquement ses opportunités d'emploi via le Forem qui, de ce fait, n'a sans doute pas une vue complète sur les besoins du marché, le secteur affiche un réel déficit de main-d'œuvre sur le métier de syndic, non seulement pour exercer mais également pour constituer une réserve suffisante de maîtres de stages pour encadrer les futurs stagiaires IPI. En 2021, la Belgique comptait 1.596 syndics francophones¹⁴ (4 titulaires pour un stagiaire environ). La Wallonie ne rassemble qu'environ un quart de tous les agents immobiliers IPI du pays. Dans un futur relativement proche, les tensions préexistantes risqueraient de s'accroître au vu du vieillissement des travailleurs. En 2021, les enquêtes sur les forces de travail (EFT) estimaient que plus d'un tiers des travailleurs exerçant comme agent immobilier en Wallonie étaient âgés de plus de 50 ans (dont 11 % sont âgés de 60 ans et plus).

Au vu des tendances sur le marché immobilier de construction à la verticale (densification de l'habitat), et de facto d'immeubles en copropriété, la demande de main-d'œuvre en hausse pour des syndics professionnels devrait encore s'intensifier¹⁵. Leur administration en auto-gestion atteint ses limites en raison de la complexification des réglementations et la charge de travail croissante sur les plans juridique, technique et administratif.

¹¹ 10,9 % comme syndic, et 2,6 % comme courtier-syndic. Source : IPI, rapport annuel 2021.

¹² 6,1 % comme syndic, et 3,2 % comme courtier-syndic. Source : IPI, rapport annuel 2021.

¹³ D'autres professions libérales (architectes, comptables(-fiscalistes), géomètres-experts, ...) peuvent exercer comme syndic sans l'agrégation IPI, à condition d'être membre de l'Ordre ou de l'Institut de leur profession. Ceux-ci fixent les conditions auxquelles leurs membres sont autorisés à exercer les activités de syndic.

¹⁴ 237 syndics et 1.359 courtiers-syndics, titulaires et stagiaires confondus.

Source : IPI, rapport annuel 2021.

¹⁵ Particulièrement en Wallonie, où la croissance annuelle du nombre de buildings et immeubles à appartements est d'environ + 6 % par an en moyenne entre 2017 et 2021 (+ 2,3 % à Bruxelles, et + 2,9 % en Flandre). Source : Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium). Calculs : le Forem.

Agent.e immobilier.ère (Agent.e commercial.e secteur immobilier) -
Fonction critique non en pénurie

L'appellation « agent immobilier » du langage courant correspond en réalité uniquement à la profession protégée de courtier immobilier, l'une des orientations de l'agent immobilier.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier révèle deux types de besoins : des agents immobiliers-courtiers possédant leur agrégation¹⁶ par l'Institut Professionnel des agents Immobiliers (IPI) ou en passe de l'obtenir, ainsi que des collaborateurs de type commercial / administratif.

Le courtier indépendant agréé IPI – seul à pouvoir porter le titre d'« agent immobilier » – est un professionnel de l'intermédiation visant à conclure une convention de vente (entre acheteurs et vendeurs de biens immobiliers) ou de location (entre bailleurs et locataires). L'agent immobilier intervient également pour l'échange ou la cession de biens immobiliers, droits immobiliers ou fonds de commerce. Les transactions immobilières sont soumises à une réglementation complexe, nécessitant un acte authentique, pour les ventes d'actifs ou de droits réels, ainsi que pour certaines locations. À l'instar du syndic, ce métier est dit « couteau suisse » car l'agent doit avoir des connaissances et compétences en matière de situation juridique, fiscale, hypothécaire, technique, cadastrale, urbanistique et environnementale du bien immobilier¹⁷.

La seconde catégorie de main-d'œuvre recherchée sont des employés qui travaillent sous la direction et la responsabilité d'un agent immobilier agréé IPI. Ils préparent les dossiers, gèrent les rendez-vous, organisent les visites de biens, bref peuvent assurer une partie des opérations préalables à la conclusion de la transaction, mais ne sont pas habilités à rédiger des documents tels que compromis de vente, baux locatifs, états des lieux, etc.

Le métier d'agent immobilier a, cette année encore, présenté des difficultés de recrutement. La tension est qualifiée de fonction critique structurelle

d'après les offres d'emploi connues du Forem et gérées par l'Office. Mais ces difficultés ne portent que sur le recrutement d'employés. La profession de courtier immobilier, agréée IPI, est quant à elle « engorgée » en Belgique.

Selon les avis recueillis, il semblerait que les candidats collaborateurs ne possèdent ni l'expérience ni le profil requis.

Parmi les opportunités d'emploi diffusées via le Forem en 2021, deux tiers des propositions de recrutement demandaient de l'expérience. De plus, le niveau de qualification des candidats semble insuffisant pour exercer en tant que salarié. Les horaires et contrats de travail proposés feraient également partie des causes des tensions.

Du côté des professionnels agréés, les inscriptions auprès de l'IPI restent majoritairement en faveur du courtage : en 2021, 89,1 % des nouveaux inscrits ont été titularisés comme courtiers au moins¹⁸, tandis que 93,9 % des stagiaires choisissent l'orientation courtier¹⁹. En 2021, la Belgique comptait 4.389 courtiers francophones²⁰.

Cet engouement va de pair avec une image déformée du métier, véhiculée notamment par les médias, mais loin des réalités du terrain, des compétences et responsabilités qu'implique le métier, et de son véritable potentiel de rémunération. De nombreux jeunes se lancent dans des études sans se faire une représentation réaliste du métier qui les attend. En témoignent le faible taux de réussite dans l'enseignement supérieur (bachelier en immobilier) et le taux élevé d'abandon en formation professionnelle de chef d'entreprise agent immobilier.

Dans un futur relativement proche, les tensions préexistantes risqueraient de s'accroître au vu du vieillissement des travailleurs. En 2021, les enquêtes sur les forces de travail (EFT) estimaient que plus d'un tiers des travailleurs exerçant comme agent immobilier en Wallonie étaient âgés de plus de 50 ans (dont 11 % sont âgés de 60 ans et plus).

¹⁶ Les membres de l'Ordre des Architectes peuvent sous conditions exercer en tant qu'agent immobilier-courtier, sans se faire agréer par l'IPI. Les géomètres-experts le peuvent aussi, après en avoir informé le Conseil fédéral des géomètres-experts.

¹⁷ Source : FEDERIA, Fédération des Agents immobiliers francophones de Belgique.

¹⁸ 86,5 % comme courtier, et 2,6 % comme courtier-syndic. Source : IPI, rapport annuel 2021.

¹⁹ 90,7 % comme courtier, et 3,2 % comme courtier-syndic. Source : IPI, rapport annuel 2021.

²⁰ 3.030 courtiers et 1.359 courtiers-syndics, titulaires et stagiaires confondus. Source : IPI, rapport annuel 2021.

Personnel de l'agriculture et de la pêche

Jardinier.ère / Agent.e d'entretien des parcs et jardins - **Fonction critique non en pénurie**

Le métier de jardinier consiste à exécuter des travaux d'implantation, d'aménagement et d'entretiens des espaces verts, de parcs, de jardins et de surfaces engazonnées, en milieu privé et/ou public tout en respectant les règles de sécurité et la réglementation environnementale.

Cette fonction est accessible sans brevet ou diplôme particulier mais requiert des connaissances théoriques des espèces, des différentes essences végétales et des réglementations environnementales. Avec l'arrivée des robots tondeurs, les jardiniers sont amenés à élargir l'éventail de leurs compétences. La manipulation de petits engins motorisés est parfois nécessaire, impliquant le respect des mesures de sécurité. Le métier s'exerce en plein air et doit conjuguer avec les aléas météorologiques. Les déplacements peuvent être fréquents et les horaires irréguliers en fonction des travaux à effectuer et des saisons.

Le métier de jardinier est qualifié de fonction critique structurelle étant donné la tension récurrente durant ces dernières années.

Selon les avis d'experts recueillis, les difficultés pour le métier de jardinier résulteraient d'une inadéquation entre les profils recherchés et le profil des candidats. Ceux-ci manqueraient d'expérience, ne disposeraient pas des qualifications scolaires souhaitées et rencontreraient des difficultés liées à la mobilité (possession du permis de conduire et/ou d'un véhicule). Les conditions de travail (métiers s'exerçant à l'extérieur, horaires variables au fil des saisons et des aléas météorologiques) et la pénibilité (physique) sont également citées comme des potentiels freins à l'emploi.

Selon l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, dans un peu plus de sept offres sur dix, les employeurs souhaitent que le candidat possède de l'expérience dans le métier et un permis de conduire B, ce qui confirmerait l'avis des experts quant aux tensions sur le marché de l'emploi. La plupart des contrats proposés sont limités dans le temps : intérimaires (43 %) ou à durée déterminée (26 %). Le contrat à durée indéterminée représente 22 % des contrats offerts.

La demande pour ce métier pourrait s'accroître avec la mise en place du programme « yes We Plant ! » en Wallonie. Ce plan a pour ambition de planter 4.000 km de haies ou un million d'arbres avant la fin de la législature en 2024. Les jardins et les espaces verts prennent de plus en plus d'importance dans la société. Ce besoin de retour vers la nature s'est accentué durant la crise sanitaire et les périodes de confinement, périodes durant lesquelles les personnes ont consacré une partie de leur budget « loisirs » à l'aménagement de leur habitation et de leur jardin. Les difficultés de recrutement, qui préexistaient à la crise sanitaire liée à la Covid-19, semblent s'être intensifiées, selon les experts interrogés.

Du côté de l'enseignement secondaire, différentes options (horticulteur spécialisé en aménagement de parc et jardin, jardinier d'aménagement, jardinier d'entretien, ouvrier en implantation et en entretien de parcs et jardins, ouvrier qualifié en horticulture ou technicien en horticulture) peuvent mener au métier de jardinier. Au total, ce sont un peu moins de 500 étudiants inscrits dans ces options en 2020-2021 qui pourraient potentiellement venir alimenter la réserve de main-d'œuvre. Ce nombre est inférieur aux demandes des entreprises.

Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction

Manoeuvre en construction - **Fonction critique non en pénurie**

Le manoeuvre en construction prépare le terrain, les outils et les matériaux nécessaires à l'exécution de travaux de construction, de réparation ou d'entretien dans le bâtiment, sur les routes ou voiries, dans les ports ou voies navigables, selon les règles de sécurité. Ce métier représente une des portes d'entrées vers d'autres métiers du secteur.

Parmi les filières de l'enseignement secondaire ordinaire, spécialisé ou en alternance de la construction, il n'existe pas de formation spécifique au manoeuvre en construction. Toutefois, les étudiants issus de ces filières sont autant de candidats potentiels au métier.

Sur les cinq dernières années, le métier apparaît pour la première fois en tant que fonction critique, la tension peut être qualifiée de conjoncturelle. Les difficultés de recrutement, qui préexistaient avant la crise sanitaire liées

à la Covid-19, semblent s'être intensifiées, selon les avis recueillis. Selon les experts interrogés, il existerait une inadéquation entre le profil des candidats et le besoin exprimé par les entreprises qui porte principalement sur l'expérience recherchée (une première expérience dans le secteur est un atout) et la mobilité (possession d'un permis et/ou d'un véhicule). Ces deux critères se retrouvent effectivement majoritairement recherchés au niveau des opportunités d'emploi connues du Forem en 2021. Les contrats les plus souvent proposés sont un contrat intérimaire et un contrat à durée indéterminée.

La demande des entreprises, qui publient leurs offres d'emploi via le Forem, pour ce profil, augmente significativement sur les cinq dernières années. En effet, de nombreux chantiers privés et publics sont en cours et à venir, notamment liés aux plans d'investissements et de relance gouvernementaux (le Plan Infrastructures, le Plan « hôpitaux », le Plan de rénovation énergétique, etc.). Également, à la suite des inondations de juillet 2021, un nombre important de logements et d'infrastructures devront être (re)construits.

Ouvrier.ère de voirie / Ouvrier.ère routier.ère - Pénurie de main-d'œuvre

Les tâches de l'ouvrier de voirie portent sur la réalisation de tout ou d'une partie des ouvrages liés à la construction ou à la réfection de routes, chaussées (enrobés, ...), voies ferrées et de leurs dépendances (bordures, trottoirs, caniveaux, etc.) selon les règles de sécurité. L'ouvrier de voirie peut être amené à conduire des engins, poser des canalisations, réaliser des pavages, etc. Certaines tâches sont communes aux fonctions du poseur de canalisation ou du fontainier. De nombreux chantiers sont en cours en Wallonie et ce jusqu'en 2025. En effet, le Plan Infrastructures (jusqu'en 2025) prévoit l'entretien des infrastructures du réseau routier régional (les ponts et tunnels) mais également d'augmenter la mise à disposition d'infrastructures de mobilité douce et collective pour les citoyens. À ceci, s'ajoute les travaux de réfection suite aux inondations de juillet 2021.

Le métier d'ouvrier de voirie est en pénurie de main-d'œuvre. La tension observée est récurrente ces cinq dernières années lui conférant un caractère structurel. Les difficultés de recrutement sembleraient être plus importantes depuis la crise de la Covid-19. Selon les experts consultés, il y aurait trop peu de candidats présents dans la réserve de main-d'œuvre pour répondre aux besoins des entreprises.

Les données de l'enseignement en 2020-2021 indiquent par ailleurs un nombre faible de sortants par rapport aux besoins des entreprises. Ainsi, moins de 30 personnes sont inscrites en dernière année de voiriste ou de paveur en alternance « article 45 ». De plus, ces futurs diplômés pourraient continuer leurs études ou postuler dans divers sous-secteurs de la construction.

Selon les avis recueillis, il existerait une inadéquation entre le profil des candidats et le besoin exprimé par les entreprises qui porte principalement sur l'expérience recherchée et la mobilité (possession d'un permis et/ou d'un véhicule). Ces deux critères sont effectivement explicitement indiqués dans plus de la moitié des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier. Les experts interrogés pointent également les conditions d'exercice du métier, généralement exercé en bordure de la voie publique, pouvant être jugées dangereuses et en partie justifier le manque de candidatures.

Poseur.euse de canalisations - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel effectue l'installation et la maintenance des réseaux d'eau, d'assainissement, de gaz et de toutes les canalisations de transport et de distribution de fluides selon les règles de sécurité. Les activités liées à la pose de canalisations peuvent également être réalisées par un ouvrier de voirie (installation de canalisations de gaz ou toutes les canalisations de transport et de distribution de fluides) ou un fontainier (installation et maintenance des réseaux d'eau). De nombreux chantiers sont en cours et à pourvoir, actuellement, plus de 3.000 km de réseau d'eau sont à rénover car les installations sont vétustes. La Wallonie est en retard dans l'assainissement du réseau d'eau et c'est une rénovation complète qui est nécessaire (eau, gaz, électricité + installation de la fibre optique).

Le poseur de canalisation exerce une fonction en pénurie de main-d'œuvre. La difficulté de recrutement pour ce métier peut être qualifiée de structurelle, la tension étant récurrente sur les cinq dernières années. Les difficultés de recrutement, qui préexistaient avant la crise sanitaire liées à la Covid-19, semblent par ailleurs s'être intensifiées depuis lors selon les experts interrogés.

Outre un nombre insuffisant de candidats lors des recrutements, les avis recueillis indiquent un manque de compétences techniques et/ou

d'expérience utile de la part des postulants. D'autre part, les conditions de travail au niveau de la sécurité et de la pénibilité sont également signalées comme frein à l'embauche.

L'analyse des informations contenues dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 confirme l'importance d'être expérimenté (critère recherché dans plus de sept cas sur dix). De même, la détention d'un permis de conduire est également recherché dans sept cas sur dix.

Le contrat à durée déterminée est le type de contrat le plus souvent proposé (plus de deux cas sur cinq), suivi par le contrat intérimaire (plus de trois cas sur dix). Ce mode d'engagement répond bien au contexte temporaire des chantiers routiers qui doivent souvent être réalisés sur une période bien définie et dans certaines conditions climatiques.

Bétonneur.euse / Coffreur.euse-ferrailleur.euse - Fonction critique non en pénurie

Le bétonneur coule du béton dans les tranchées de fondation, les coffrages ou moules destinés aux éléments de construction. Les activités propres au métier sont proches et en interaction avec les activités de coffrage et de ferrailage. Les évolutions technologiques en béton lissé ou ciré pour la mise en œuvre des maisons unifamiliales, autocompactant proche des résines, etc. et des tendances en architecture contemporaine (avec voile et portique en béton, lisse apparent) entraînent un besoin pour ce profil et une adaptation de la demande en compétences.

Le bétonneur apparaît comme une fonction critique, la réserve de main-d'œuvre connue du Forem semble suffisante pour répondre aux besoins des entreprises connus du Forem. Les conditions de travail, principalement la pénibilité de la fonction, sont indiquées comme causes de tension par les experts interrogés. Un contrat intérimaire est proposé dans plus de la moitié des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, de ce fait, il n'est pas étonnant d'observer que huit postes sur dix demandent un candidat expérimenté.

Parmi les filières de l'enseignement secondaire ordinaire, spécialisé ou en alternance de la construction, il n'existe pas de formation spécifique au métier, cependant les élèves inscrits en dernière année, en 2020-2021, dans les orientations en maçonnerie ou coffrage (environ 300 élèves)

représentent de potentiels candidats tant pour les entreprises du béton que pour les entreprises de maçonnerie, coffrage, etc.

Chapiste - Fonction critique non en pénurie

Ce professionnel dresse une couche de mortier composée de ciment, de chaux ou encore de terre-argile, sur le sol, en vue d'aplanir ou de niveler un support. Il opère aussi bien sur des nouvelles constructions qu'en rénovation. Si le carreleur réalise la chape pour des petites surfaces, il existe des entreprises spécialisées pour réaliser les plus grandes surfaces. De plus, la tendance actuelle est à la pose de carrelages de plus en plus grands, ce qui nécessite une chape réalisée minutieusement.

La fonction de chapiste est qualifiée de critique sans pour autant présenter une pénurie de main-d'œuvre.

Selon les avis recueillis, les compétences techniques, l'expérience utile ou la condition physique des candidats ne correspondraient pas toujours aux besoins des entreprises.

L'analyse des informations contenues dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 montre que dans sept cas sur dix, les entreprises qui embauchent recherchent effectivement des candidats expérimentés. Les contrats à durée indéterminée ou déterminée sont les principaux contrats proposés. Si peu d'opportunités d'emploi sont gérées par le Forem (moins de 30), celles-ci sont en croissance sur les cinq dernières années.

Notons que dans l'enseignement secondaire, une option « carreleur/carreleuse chapiste » est organisée depuis l'année scolaire 2018-2019 dès la 4ème année secondaire. Une dizaine d'élèves étaient inscrits en dernière année de cette option en 2020-2021, l'effectif est trop faible pour répondre aux besoins des entreprises.

Coffreur.euse - Pénurie de main-d'œuvre

Le coffreur construit, assemble, pose et démonte les ouvrages de bois ou autres matériaux, destinés à former les coffrages ou moules dans lesquels le béton est coulé afin de lui donner la forme et la texture souhaitée et de le soutenir durant les phases de prise et de durcissement.

La fonction est en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être qualifiée de structurelle en raison de sa récurrence sur les cinq dernières années. Celle-ci pourrait se renforcer en raison d'une augmentation significative du nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem sur les cinq dernières années.

Les causes de tension seraient, selon les avis d'experts, liées à un manque de candidat mais également à une inadéquation des profils par rapport aux souhaits des entreprises au niveau des compétences techniques et de la mobilité (avoir un permis et/ou un véhicule). De plus, les conditions de travail jugées difficiles sont également pointées par les experts interrogés.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 semble corroborer ces constats : la détention d'un permis B est indiquée dans trois postes sur cinq. La forme de contrat la plus souvent proposée (plus de sept postes sur dix) est le contrat intérimaire et une expérience est souhaitée dans près de neuf postes sur dix.

Au niveau de l'enseignement, l'effectif des inscrits en dernière année en 2020-2021 dans l'option coffreur en alternance « article 45 » est faible (moins de 25 élèves).

Cimentier.ère - façadier.ère / Ravaleur.euse de façades - Fonction critique non en pénurie

Le cimentier-façadier ou ravaleur de façades exerce une fonction critique dont les principales tâches sont de préparer le support et de réaliser l'application ou la projection de produits d'étanchéité et de parement pour l'entretien, la rénovation et l'embellissement de façades, murs et terrasses selon les règles de sécurité. Comme d'autres professionnels (plafonneur, isoleur, peintre), il intervient notamment dans les chantiers de rénovation visant à améliorer la performance énergétique du bâtiment. La tension peut être qualifiée de structurelle en raison de sa récurrence sur les cinq dernières années.

Selon les avis recueillis, les difficultés de recrutement tiennent au manque de candidatures lors des recrutements bien que le métier ne soit pas en pénurie et à une inadéquation des profils par rapport aux besoins des entreprises, particulièrement au niveau de l'expérience recherchée, des compétences techniques et de la formation initiale. D'autre part, la pénibilité

du métier est pointée comme frein éventuel vis-à-vis des candidats : travail en hauteur et à l'extérieur soumis aux variations climatiques.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 indique qu'une expérience est souhaitée dans neuf cas sur dix. Par ailleurs, 70 % des postes connus du Forem mentionnent la détention d'un permis B. Quatre postes sur dix proposent un contrat intérimaire et plus de trois postes sur dix un contrat à durée indéterminée.

L'option « Plafonneur-cimentier/Plafonneuse cimentière », organisée depuis l'année scolaire 2018-2019 dès la 4ème année secondaire, ne compte aucun inscrit en dernière année en 2020-2021.

Maçon.ne - Pénurie de main-d'œuvre

Le maçon met en œuvre des briques, des pierres, des blocs au moyen d'un produit liant (mortier, colle, ...) pour la construction de murs intérieurs, extérieurs ou de fondations. Il réalise des coffrages et place des éléments préfabriqués (linteaux, hourdis, poutrelles d'acier, ...). Ce professionnel intervient dans la rénovation et la restauration des bâtiments. Il n'est pas rare de trouver des entreprises qui recrutent des maçons sachant coffrer et ferrailer pour des petits chantiers ; sur de grands chantiers, on pourra retrouver distinctement les différents corps de métier.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension, récurrente ces cinq dernières années, lui confère un caractère structurel.

Selon les avis recueillis, la pénurie s'accompagne de difficultés sur le profil des candidats au niveau de la formation initiale, des compétences techniques, de l'expérience recherchées par l'entreprise, de la mobilité des candidats (permis B et/ou véhicule) et d'une bonne condition physique. Des aspects liés aux conditions de travail sont également évoqués : pénibilité, sécurité (travail en hauteur), travail d'extérieur (météo).

Les principaux critères de recrutement exprimés dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 portent sur une expérience utile (plus de huit postes sur dix) et la détention d'un permis B qui est souhaité dans sept cas sur dix. La part de contrat à durée indéterminée, plus de quatre postes sur dix, est plus importante que sur l'ensemble des métiers (30 %).

L'effectif des inscrits en dernière année de l'enseignement qualifiant, option maçon.ne (organisée depuis l'année scolaire 2018-2019 dès la 4^{ème} année secondaire), peut paraître élevé (plus de 250 élèves) par rapport à d'autres options de la construction mais reste faible pour combler l'ampleur de la demande des entreprises. En effet, de nombreux chantiers sont en cours ou à venir, qu'ils soient liés aux travaux de reconstruction suite aux inondations de 2021 ou aux nouvelles constructions, rénovations ou transformations publiques et privées.

Plafonneur.euse - Pénurie de main-d'œuvre

Dans son activité quotidienne, le plafonneur applique une couche d'enduit de finition dans le but d'améliorer les caractéristiques physiques et esthétiques des murs et des plafonds. Il réalise les cloisons (en blocs de plâtre, ou plaques de plâtre enrobé), les plafonds et faux-plafonds sur ossatures. Ce professionnel peut poser de l'isolation sur des constructions neuves ou en rénovation, en intérieur comme en extérieur, améliorant ainsi la performance énergétique et sonore du bâtiment. Le plafonneur est donc un métier qui est et sera fort sollicité au regard des nombreux chantiers en cours et à venir en construction neuve et rénovation. Les entreprises qui recrutent via le Forem proposent généralement un contrat à durée indéterminée (près de la moitié des postes).

Le plafonneur exerce un métier détecté en pénurie de main-d'œuvre. La tension est récurrente ces cinq dernières années lui donnant une allure structurelle. Parmi les filières qui pourraient alimenter la réserve de main-d'œuvre, l'effectif des inscrits en dernière année dans l'enseignement qualifiant en 2020-2021 est faible avec moins de 60 élèves dans l'option « ouvrier plafonneur » en alternance « article 45 ». De plus, à la fin de leurs études, les lauréats pourront soit poursuivre leurs études, soit postuler dans divers sous-secteurs de la construction ou ailleurs.

Outre la pénurie de candidats, les experts interrogés indiquent d'autres facteurs de tension comme la mobilité des personnes (avoir un permis B et/ou un véhicule) ainsi que les compétences techniques portées par les candidats qui ne semblent pas toujours rencontrer les besoins des entreprises.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem irait dans le même sens : l'expérience fait partie des critères recherchés dans plus de huit cas

sur dix. De même, être en possession d'un permis B est indiqué dans près de sept cas sur dix. Les experts identifient également des tensions qui seraient liées aux conditions de travail au niveau de la sécurité (parfois l'exercice du métier demande de travailler en hauteur, à proximité du vide) et la pénibilité de certaines tâches. Par rapport au début de la crise sanitaire, période pendant laquelle les travaux d'intérieur n'étaient pas autorisés, la tension serait moins importante ou égale.

Monteur.euse en structures métalliques - Fonction critique non en pénurie

Le monteur en structure métallique assemble des profilés, des produits plats ou des tubes en métal pour monter par exemple des pylônes, des grues, des chapiteaux, etc. À partir d'éléments préfabriqués, le plus souvent pré-assemblés au sol, il réalise les assemblages définitifs en hauteur, ce qui nécessite de l'agilité et le sens de l'équilibre. Il n'existe pas de formation directement orientée vers le montage de structures métalliques. Toutefois, des connaissances en métallerie et en soudure sont de plus en plus indispensables pour exercer le métier. De même, le monteur peut être amené à manipuler des engins de levages.

Sur les cinq dernières années, le métier apparaît pour la première fois dans la liste en tant que fonction critique. L'allure de la tension est conjoncturelle d'après l'analyse des offres d'emploi connues du Forem. Les conditions de travail semblent un frein à l'embauche (travail en hauteur, pénibilité).

L'analyse des opportunités d'emploi gérées en 2021 par le Forem indique que le permis B est souhaité dans près de six postes sur dix. Un contrat intérimaire est proposé dans sept postes sur dix et c'est généralement un candidat expérimenté qui est recherché (dans sept cas sur dix). Sur les cinq dernières années, le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem tend à diminuer.

Monteur.euse en structure/ossature bois / Monteur.euse d'ossatures en bois - Fonction critique non en pénurie

Le métier de monteur en structure bois, tout comme celui de charpentier, est foncièrement lié au matériau bois. Il s'exerce en atelier ou en plein air, sur des chantiers de constructions neuves ou de rénovations. Les activités du monteur en structure bois consistent à fabriquer, assembler, monter et fixer une structure en bois ou en matériaux composites, composée d'éléments préfabriqués et le plus souvent préassemblée. La tendance s'oriente vers de plus en plus de montages en atelier afin de réduire les temps de travail sur chantier et les difficultés qui y sont liées (maîtrise des mises en œuvre, météo, déplacements, etc.). Le travail implique des déplacements fréquents. Les pré-assemblages au sol ou en atelier entraînent des manipulations de taille et de poids et nécessitent un travail d'équipe. L'assemblage final s'effectue souvent en hauteur et requiert de l'agilité, un sens de l'équilibre ainsi que l'application des consignes de sécurité.

Le monteur structure bois exerce un métier qualifié de fonction critique structurelle étant donné la tension récurrente durant ces cinq dernières années.

Selon les avis recueillis auprès d'experts, les difficultés de recrutement semblent liées au manque d'expérience des candidats dans le métier ainsi qu'un manque de maîtrise des compétences techniques.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 appuie ce constat, l'expérience dans le métier est mentionnée dans la totalité des offres. Posséder un permis de conduire peut également être un atout étant donné qu'il est demandé dans plus de sept cas sur dix. Les employeurs proposent un contrat à durée indéterminée dans 40 % des cas et un contrat à durée déterminée dans un tiers des cas.

Du côté de l'enseignement, l'effectif des années terminales de l'option constructeur-monteur de bâtiment en structure bois inscrits en 2020-2021, reste faible : moins de 25 étudiants pourraient ainsi venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre.

Pour pallier au manque d'expérience des candidats, des formations alternées sont organisées et les taux d'insertion des stagiaires sont très bons.

Malgré une légère baisse de la part des constructions bois dans l'ensemble des constructions neuves en Belgique, Hout Info Bois souligne dans son analyse 2011-2020 que la construction bois a de l'avenir dans notre pays et que l'emploi ne fait que croître dans ce domaine. La construction en structure bois est très souvent l'option choisie lors de rénovations du bâti existant (rehausse des bâtiments, extension, etc.). Selon les experts, l'intensité des tensions pour ce métier n'a pas changé par rapport à la période d'avant la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Charpentier.ère - Pénurie de main-d'œuvre

Le métier de charpentier, tout comme celui de monteur en structure bois, s'exerce à la fois en atelier mais aussi sur chantier et est lié au matériau bois. Le charpentier dessine les plans, usine et assemble les structures de constructions en bois (charpentes, coques de bateaux, ossatures de maisons en bois, ...) manuellement ou à l'aide de machines à bois selon les règles de sécurité. Il peut effectuer la mise en place et le montage final des structures réalisées sur site. L'exercice du métier implique des déplacements fréquents et nécessite des manipulations d'éléments de taille et de poids importants. Le travail s'effectue généralement en équipe. L'assemblage final s'effectue souvent en hauteur et requiert de l'agilité, un sens de l'équilibre ainsi que l'application des consignes de sécurité.

Le métier de charpentier connaît des difficultés de recrutement structurelle depuis quelques années et, est en pénurie de main-d'œuvre depuis deux ans. Le métier attirerait peu de candidats et les conditions de travail sont citées par les experts comme un potentiel frein à l'emploi.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier souligne l'importance de l'expérience pour les employeurs puisqu'elle est souhaitée dans près de neuf cas sur dix. Les types de contrat le plus souvent proposés sont les contrats à durée indéterminée (37 %) et les contrats intérimaires (37 % également). Le permis de conduire est mentionné dans un peu plus de 65 % des offres.

Les experts s'accordent pour dire qu'un besoin existe pour les charpentes traditionnelles malgré le développement des charpentes industrielles préfabriquées. Le métier devient un métier de « niche » avec la spécialisation de certaines entreprises dans les ouvrages d'art plus complexes comme les églises ou les châteaux. La formation en charpente peut donner accès au métier de monteur en structure bois. Selon les experts, l'intensité des difficultés de recrutement pour ce métier n'a pas changé par rapport à la période précédant la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Dans l'enseignement secondaire, l'effectif des années terminales des inscrits en 2020-2021 pour l'option charpentier reste très faible puisque moins de 5 étudiants pourraient venir potentiellement rejoindre la réserve de main-d'œuvre.

Couvreur.euse - Pénurie de main-d'œuvre

Que ce soit dans les nouvelles constructions ou les rénovations, ce professionnel réalise les couvertures de toiture en différents matériaux (ardoise, tuile, tôle, chaume, ...). L'installation des gouttières, des conduits d'évacuation de gaz ou fumées, des tabatières et autres « accessoires de toitures » font partie de ses tâches.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. Celle-ci peut être qualifiée de structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années. Parallèlement, le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem a significativement augmenté au cours de cette même période.

Selon les avis recueillis auprès des experts consultés, les tensions relatives à ce métier seraient liées d'une part, à un nombre insuffisant de candidatures lors des recrutements et d'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises. Cette inadéquation porte principalement sur les compétences techniques, la durée de l'expérience recherchée et la mobilité (possession d'un permis et/ou d'un véhicule). Enfin, d'aucuns pointent les conditions d'exercice du métier jugées dangereuses par certains candidats ; cet élément pourrait en partie justifier le manque de candidatures.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, un contrat sur deux est proposé à durée indéterminée,

soit davantage que sur l'ensemble des métiers (30 %). En outre, dans plus de sept cas sur dix, l'expérience et le permis de conduire sont des critères recherchés par les entreprises, corroborant les avis recueillis auprès des experts.

Au niveau de l'enseignement qualifiant, l'effectif des années terminales de l'option couvreur-étancheur, inscrits en 2020-2021, reste faible : moins de 50 étudiants pourraient ainsi venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre à la sortie des études.

Les difficultés de recrutement, qui préexistaient à la crise sanitaire liée à la Covid-19, semblent s'être intensifiées, selon les experts interrogés. En effet, ces professionnels ont été fort sollicités ces dernières années pour la rénovation et l'isolation des toitures et pour l'installation d'un système de production d'énergie renouvelable (panneaux solaires thermiques ou photovoltaïques). La hausse du prix de l'énergie pourrait renforcer la demande en panneaux solaires. Par ailleurs, afin de répondre aux préoccupations environnementales, la tendance aux toitures plates dans les nouvelles constructions, les rénovations ou les annexes, augmente le besoin de main-d'œuvre pour ce profil, au même titre que pour les étancheurs. De même, l'installation de toitures vertes sur toit plat ou légèrement incliné est en plein développement.

Étancheur.euse / Isoleur.euse de gros œuvre et toiture - Fonction critique non en pénurie

L'étancheur met en œuvre des produits ou revêtements d'étanchéité (bitumeux ou synthétiques) pour assurer la mise hors d'eau des éléments de construction tels que toitures, terrasses, caves, cuvelages, murs, tabliers de ponts, aqueducs, tunnels, etc. Ce métier s'exerce le plus souvent à l'extérieur, sur chantier. Dans la construction d'annexes, les toitures plates sont de plus en plus fréquentes en Wallonie.

L'activité implique des conditions de travail particulières (travail en grande hauteur, en espaces réduits, en rappel, sur échafaudages, ...) et nécessite de respecter des règles de sécurité. Le recrutement reste dépendant de la capacité à travailler à proximité du vide. Une expérience confirmée dans des emplois aux conditions d'exercice similaires (monteur en charpente métallique, couvreur, ...) facilite l'accès à ce métier.

L'étanchéité occupe une fonction critique. La tension, récurrente sur les cinq dernières années, peut être qualifiée de structurelle. Selon les experts interrogés, il y aurait une inadéquation entre le profil recherché et celui des candidats au niveau des compétences techniques, de l'expérience, de la polyvalence et de la mobilité.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 corrobore ces constats : l'expérience est un critère de recrutement recherché dans près de sept postes sur dix, de même que la détention d'un permis B est souhaitée dans plus de huit postes sur dix. Un peu plus de la moitié des postes proposent un contrat intérimaire et un peu plus de quatre postes sur dix un contrat à durée indéterminée.

Au niveau de l'enseignement qualifiant, l'effectif des années terminales de l'option couvreur-étancheur, inscrits en 2020-2021, reste faible : moins de 50 étudiants pourraient ainsi venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre d'étancheur ou de couvreur, ce dernier métier est identifié en pénurie de main-d'œuvre. De plus, à la fin de leurs études, ces personnes pourront soit poursuivre leurs études, soit postuler dans divers sous-secteurs de la construction ou ailleurs.

[Isoleur.euse de gros oeuvre et toiture](#) - Pénurie de main-d'œuvre

L'isoleur réalise l'étanchéité à l'air et l'isolation thermique des toitures et des façades d'immeubles d'habitation, de maisons individuelles et de bâtiments industriels de construction traditionnelle et en ossature bois, selon les règles de sécurité. Cette fonction, également exercée par d'autres corps de métier, tend à se spécialiser pour répondre aux normes de construction et rénovation énergétique. La Confédération de la Construction Wallonne a d'ailleurs mis en place la Plateforme Wallonne de l'Isolation afin de professionnaliser le métier de poseur d'isolants et d'apporter une réponse qualitative aux besoins des clients.

Le métier d'isoleur de gros-œuvre et toiture est détecté comme étant en pénurie de main-d'œuvre. Plusieurs facteurs pourraient conduire à un besoin de main-d'œuvre accru. L'augmentation des prix de l'énergie et les aides financières disponibles via le plan de rénovation wallon pourraient inciter les particuliers à isoler davantage leur habitation. Cela pourrait aussi entraîner une évolution des compétences à mobiliser dans la pose de

nouveaux isolants et pour lesquels une prime supplémentaire est accessible (par exemple, + 25 % de primes pour l'isolant biosourcé).

Selon les experts interrogés, certains candidats qui répondent aux offres d'emploi n'auraient pas les compétences techniques souhaitées. Une certaine pénibilité du travail est également avancée comme cause de tension. Une expérience utile et un permis de conduire B sont deux critères généralement indiqués par les employeurs dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021. Les contrats de travail intérimaire et à durée indéterminée sont les deux types les plus souvent proposés.

[Installateur.trice électricien.ne / Électricien.ne installateur.trice résidentiel.le](#) - Pénurie de main-d'œuvre

L'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. La mise en place des appareils, la mise en service, la maintenance et le dépannage font partie des tâches du métier. Le secteur de l'électricité est vaste et la maîtrise de techniques innovantes peut être un atout pour décrocher un emploi (ex. : domotique, immotique, HVAC, ventilation, ...).

L'installateur électricien occupe un métier en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être qualifiée de structurelle en raison de sa récurrence sur les cinq dernières années. Si les difficultés de recrutement ne sembleraient pas plus importantes depuis la crise sanitaire liée à la Covid-19, à l'avenir, les tensions préexistantes risqueraient de s'accroître au vu du vieillissement des travailleurs. En 2021, les enquêtes sur les forces de travail (EFT) estimaient que près de deux travailleurs sur cinq exerçant le métier en Wallonie étaient âgés de plus de 50 ans.

Le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem a significativement augmenté au cours de cette même période. Un contrat intérimaire est proposé dans plus de six opportunités d'emploi sur dix gérées par le Forem en 2021, de ce fait, il n'est pas étonnant d'observer que sept postes sur dix demandent un candidat expérimenté. Le permis B est aussi souhaité dans sept cas sur dix.

Les causes de tension identifiées par les experts consultés au niveau des conditions de travail sont liées aux horaires de travail ; au niveau du profil

des candidats : il s'agit d'un niveau de qualification et des compétences techniques qui seraient insuffisants par rapport aux besoins des entreprises. Ce critère est également indiqué dans près de trois opportunités d'emploi sur dix.

Au niveau de l'enseignement qualifiant, l'effectif des années terminales de l'option électricien inscrit en 2020-2021, compte plus de 350 élèves, soit un niveau plus élevé que d'autres options. Toutefois, cet effectif reste faible pour alimenter d'autres métiers qui nécessitent également la maîtrise des compétences de base en électricité (par exemple, installateur en système de sécurité). Parmi ces futurs diplômés, certains poursuivront des études, d'autres pourront potentiellement combler les besoins des entreprises.

Installateur.trice en système de sécurité / Technicien.ne de réseaux de communication - Pénurie de main-d'œuvre

Ce métier de niche fait partie du domaine de l'électricité. Ce profil est également recherché par les sociétés de gardiennage. L'installateur en système de sécurité installe, raccorde, entretient et répare des systèmes de sécurité. Pour exercer comme salarié, l'installateur en système de sécurité devra posséder un casier judiciaire vierge et suivre une formation payante auprès d'un centre agréé (« loi Ministre Jambon »). Des connaissances en électricité (courant alternatif - courant continu - relais - ...) et des connaissances de base en informatique sont recommandées.

Tout comme l'installateur électricien, le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension apparaît structurelle en raison de sa récurrence sur les cinq dernières années.

Les avis d'experts recueillis indiquent que le métier serait en tension principalement en lien d'un manque de candidats. D'autre part, les candidats qui postulent n'auraient pas l'expérience ou les compétences techniques recherchées par les entreprises, notamment le certificat indispensable pour exercer la profession. Des tensions seraient également liées à la mobilité (permis de conduire et/ou véhicule).

Parallèlement, l'analyse des opportunités d'emploi en 2021 indique que dans la moitié des cas, les entreprises cherchent des candidats expérimentés mais aussi diplômés de l'enseignement secondaire supérieur (deux sur dix) ou du supérieur (près d'un quart des postes). Le permis B est

quant à lui souhaité dans sept postes sur dix. Un contrat intérimaire est proposé dans plus de six opportunités d'emploi sur dix.

Monteur.euse en sanitaire et chauffage / Monteur.euse d'installations de chauffage central - Pénurie de main-d'œuvre

Le monteur en sanitaire et chauffage prépare et pose tous les éléments nécessaires à l'installation complète d'un équipement de chauffage et/ou de distribution d'eau sanitaire (gaz, fuel, charbon, bois, solaire, ...) avant l'intervention du technicien en chauffage (métier en pénurie structurelle). Il exerce dans les nouvelles constructions ou dans les rénovations.

Le monteur en sanitaire et chauffage est en pénurie de main-d'œuvre. La tension est structurelle sur les cinq dernières années. Parmi les travailleurs du groupe plombiers et tuyauteurs exerçant en Wallonie et qui ont répondu à l'enquête sur les forces de travail (EFT 2021), quatre sur dix sont âgés de 50 ans et plus (deux sur dix de 60 ans et plus), ce qui pourraient accroître la tension dans les années à venir en raison d'une main-d'œuvre « vieillissante » et des départs à la pension.

Selon les experts interrogés, la pénurie de main-d'œuvre serait aussi renforcée par une inadéquation du profil des candidats qui postulent au niveau de l'expérience jugée insuffisante ou des compétences techniques recherchées par les entreprises. La mobilité (le permis B et/ou avoir un véhicule) et les horaires de travail sont identifiés comme étant d'autres freins possibles. Ces critères se retrouvent dans les opportunités d'emploi des entreprises qui ont recruté via le Forem en 2021. Le permis de conduire B est demandé dans plus de six postes sur dix et l'expérience dans plus de sept postes sur dix. Près de la moitié des contrats sont intérimaires et un tiers sont proposés à durée indéterminée.

L'effectif des années terminales des options « monteur et installateur sanitaire et chauffage » de l'enseignement secondaire qualifiant en 2020-2021, s'élève à un peu plus de 300 élèves. Ces étudiants pourront potentiellement venir alimenter la réserve de main-d'œuvre, que ce soit dans le sani-chauffage ou dans d'autres secteurs ou bien, ils pourront poursuivre leurs études.

Fontainier.ère - Pénurie de main-d'œuvre

Le fontainier compte parmi ses tâches spécifiques la préparation, la pose et la réparation de tous les éléments d'un raccordement au réseau public de distribution d'eau.

Ce métier est en pénurie de main-d'œuvre. Le fontainier fait partie du groupe des travailleurs « plombiers et tuyauteurs » dont la main-d'œuvre semble vieillissante selon l'enquête sur les forces de travail (EFT 2021). Ainsi, quatre travailleurs sur dix sont âgés de 50 ans et plus (deux sur dix de 60 ans et plus), ce qui pourraient accroître la tension dans les années à venir en raison d'une main-d'œuvre « vieillissante » et des départs à la pension.

Actuellement, plus de 3.000 km de réseau d'eau sont à rénover en raison de la vétusté de certaines installations. La Wallonie est en retard dans l'assainissement du réseau d'eau ordonné par la directive européenne. Les travaux demandent de refaire au complet (eau, gaz, électricité, fibre optique) et nécessitent des fontainiers brevetés.

Une expérience utile est demandée dans un peu plus de la moitié des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021. Le permis de conduire B est quasi toujours souhaité. Un contrat intérimaire est proposé dans près de la moitié des cas. Notons également que les opportunités d'emploi pour ce métier se retrouvent parfois encodées sous d'autres appellations de métiers proches telles que « poseur de canalisation » et « ouvrier de voirie ». La SWDE (Société wallonne des eaux) compte parmi les gros recruteurs pour ce profil.

Monteur.euse en climatisation /dispositifs de ventilation - Pénurie de main-d'œuvre

Le monteur en climatisation est un métier en pénurie de main-d'œuvre. La récurrence de la tension ces cinq dernières années lui confère une allure structurelle.

Ce professionnel prépare et pose tous les éléments nécessaires à l'installation complète d'un équipement de climatisation. Pour répondre aux évolutions technologiques et réglementaires (performance énergétique des bâtiments), les compétences de ce professionnel ont évolué vers la pose de dispositifs de ventilation. En effet, l'isolation renforcée des nouvelles

constructions et des rénovations implique une aération renforcée via l'installation de système de ventilation mécanique (double flux, pompe à chaleur, ...). Avec la crise sanitaire, la ventilation et l'assainissement de l'air augmente en importance ainsi que l'entretien des systèmes de ventilation.

Selon les avis des experts interrogés, la tension liée au manque de candidats serait accentuée par une inadéquation de compétences techniques et un manque d'expérience par rapport aux besoins exprimés par les entreprises.

Parmi les technologies qui se développent, mentionnons les panneaux photovoltaïques ou solaires thermiques, les pompes à chaleur, les pompes réversibles, les systèmes de ventilation mécaniquement contrôlés (VMC), les batteries domestiques, ... qui demandent à ce professionnel une mise à jour des connaissances et compétences. De plus, le candidat devra idéalement être agréé pour pouvoir manipuler des fluides frigorigènes pour, par exemple, remettre du gaz dans les installations de panneaux solaires.

Les critères de recrutement des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 mentionnent la détention d'un permis B dans six cas sur dix et une expérience utile dans sept cas sur dix. Les contrats proposés sont généralement à durée interminée ou intérimaire.

Dans l'enseignement qualifiant, les effectifs des inscrits en dernière année, en 2020-2021, des options de « technicien en climatisation et conditionnement d'air » (une soixantaine d'élèves) ou « technicien du froid » (moins de 20 élèves) paraissent trop faibles pour répondre aux besoins du marché.

Monteur.euse frigoriste - Pénurie de main-d'œuvre

Le monteur frigoriste procède à l'installation de « frigos industriels » dans les supermarchés, les boucheries et l'HORECA mais également de divers composants d'installations frigorigènes pour les conditionnements d'air et pompes à chaleur, en contrôlant l'étanchéité du montage. Le monteur met sous vide l'installation et la prépare au remplissage de l'agent réfrigérant par un technicien frigoriste (qui a suivi la formation certifiante l'autorisant légalement à manipuler les fluides techniques).

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La récurrence de la tension sur les cinq dernières années lui confère une allure structurelle.

Les avis recueillis auprès d'experts renseignent une tension qui semble principalement liée à un manque de candidatures lors des recrutements, renforcée par une inadéquation des profils par rapport aux besoins des entreprises en termes d'expérience et de compétences techniques requises pour la fonction.

L'analyse des opportunités d'emploi connues du Forem en 2021 indique qu'un contrat intérimaire est proposé dans sept postes sur dix, l'expérience et le permis B sont souhaités dans trois quart des cas.

L'effectif des inscrits en dernière année des options technicien du froid (3^{ème} degré) et technicien en climatisation (7^{ème} année) paraît faible pour répondre aux besoins des entreprises (moins de 90 élèves). De plus, certains poursuivront des études pour devenir technicien frigoriste, métier également en pénurie, par exemple via un BAC électromécanique à orientation climatisation ou techniques du froid.

Poseur.euse de fermetures menuisées / Menuisier.ère d'extérieur - Fonction critique non en pénurie

Le poseur de fermetures menuisées prépare et pose, à l'intérieur et/ou à l'extérieur, toutes fermetures en bois, métal, aluminium, PVC (portes, fenêtres, grilles, volets, ...) destinées à préserver des intempéries et/ou à assurer la protection des constructions neuves ou en rénovation.

Le métier est une fonction critique. Il peut être qualifié de fonction critique structurelle étant donné l'état de tension récurrent au cours de ces cinq dernières années.

Selon les avis recueillis auprès des experts, les difficultés de recrutement semblent liées à une inadéquation entre le profil recherché par les employeurs et le profil des candidats. C'est le peu d'expérience professionnelle de ces derniers, le manque de maîtrise des compétences techniques et des difficultés au niveau de la mobilité (posséder le permis B et/ou un véhicule) qui sont le plus souvent mentionnés par les experts.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, un peu plus d'un tiers des propositions de contrat sont

à durée indéterminée et un quart à durée déterminée. Les employeurs recherchent principalement des candidats expérimentés (dans 85 % des offres) et possédant le permis de conduire (68 %), attestant les propos des experts sur les causes de tension.

Au niveau de l'enseignement qualifiant, l'effectif des années terminales de l'option menuisier d'intérieur et d'extérieur pouvant venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre pour le métier de poseur est de 300 étudiants. Cependant, l'option mène également au métier de menuisier lui-même en pénurie et le point de tension pour les employeurs reste principalement l'expérience acquise sur le terrain.

Les difficultés de recrutement, qui préexistaient à la crise sanitaire liée à la Covid-19, semblent s'être intensifiées, selon les experts interrogés. Que ce soit pour des rénovations, des nouvelles constructions, publiques ou privées, les professionnels de la pose de fermetures menuisées tout comme les vitriers (métier souvent associé au poseur de fermeture menuisées) sont sollicités depuis ces dernières années. Cette demande devrait se poursuivre étant donné les différents plans mis en place au niveau européen, belge et wallon pour répondre aux défis environnementaux et de rénovation du bâti.

Vitrier.ère - Pénurie de main-d'œuvre

Le vitrier conditionne les produits verriers, les installe sur un support (vitrage résidentiel ou commercial, vitrine, garde-corps, dalle de verre, etc.) et/ou procède au remplacement des produits verriers.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. Le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem pour cette fonction est, tout comme la réserve de main-d'œuvre, relativement plus limité que pour le métier de poseur de châssis. Selon les experts consultés, le manque de candidats s'accompagnerait d'une inadéquation entre le profil recherché par les entreprises et le niveau de compétences techniques et/ou d'expérience des candidats.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 confirme l'importance de l'expérience pour ce métier puisque celle-ci est souhaitée dans la quasi-totalité des offres d'emploi. Posséder le permis B est mentionné dans deux tiers des cas. Les employeurs proposent le plus

souvent un contrat intérimaire (59 %) ou un contrat à durée indéterminée (31 %).

Selon les avis des experts, le besoin de main-d'œuvre devrait par ailleurs croître alors que la réserve de main-d'œuvre compte peu de personnes. En effet, il est possible de bénéficier de primes à l'énergie pour le remplacement du vitrage sans changer les châssis. De plus, des nouvelles technologies comme le système « spider glass », permettant la réalisation de façades de verre ou de toitures en verre sans profil, nécessitent une adaptation des compétences et pourraient engendrer des besoins de main-d'œuvre accru dans les années à venir.

Monteur.euse de cloisons et/ou faux-plafonds - Fonction critique non en pénurie

Le monteur de cloisons et/ou de faux-plafonds procède à la pose de plaques de plâtre enrobé afin d'effectuer des cloisons, des plafonds et des faux-plafonds dans des constructions neuves ou des rénovations. Il peut également poser des éléments d'isolation et effectuer des travaux de restauration. Cette fonction s'exerce sur chantier, en intérieur, et requiert des déplacements d'un chantier à l'autre.

Le métier est repris comme fonction critique. La tension se répète ces cinq dernières années de manière structurelle.

Selon les avis recueillis auprès des experts, il existerait une inadéquation entre les besoins des entreprises et les compétences techniques portées par les candidats.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 (moins de 80 postes) indique que l'expérience et la mobilité (permis de conduire) représentent des atouts. Un contrat intérimaire est proposé dans quatre cas sur dix. Les experts soulèvent également une certaine pénibilité du métier et une offre de formation initiale jugée insuffisante. Moins de 20 élèves sont inscrits, en 2020-2021, en dernière année de l'option « poseur de faux plafonds, cloisons et planchers surélevés » pour obtenir le certificat de qualification spécifique aux CEFA en « article 45 ». Enfin, la nature du métier conduirait les éventuels candidats à se détourner du métier par exemple pour son caractère répétitif.

Les experts soulignent que la fonction est étroitement liée à l'isolation, dans le cadre du plan rénovation énergie du gouvernement wallon. Celui-ci pourrait entraîner une hausse de la demande pour des travaux réalisés par le monteur de cloisons et/ou de faux-plafonds.

Monteur.euse de cuisines / Monteur.euse d'aménagement intérieur - Fonction critique non en pénurie

Le métier de monteur de cuisine consiste à effectuer le montage, l'assemblage de panneaux préfabriqués (agglomérés, stratifiés et dérivés) et la pose. Il faut être en mesure de réaliser les raccordements (électricité, plomberie). Cette fonction s'exerce en intérieur, pour des constructions neuves ou des rénovations.

Le métier de monteur de cuisines est qualifié de fonction critique. La tension, récurrente ces cinq dernières années, semble structurelle.

Selon les avis recueillis, cette fonction est difficile à pourvoir car elle requiert des connaissances dans divers domaines. Le profil des candidats serait en inadéquation par rapport aux attentes des employeurs principalement au niveau de la maîtrise des compétences techniques, de l'expérience et de la mobilité. Les conditions de travail sont également mentionnées comme un frein à l'emploi.

En 2021, selon l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem, près de quatre postes proposés sont des contrats intérimaires et 34 % à durée indéterminée. La possession d'un permis B est mentionnée dans huit offres sur dix tandis que l'expérience dans le métier est souhaitée par 84 % des employeurs, corroborant les explications des tensions pour ce métier.

Les experts s'accordent pour souligner la tendance à la hausse du nombre de cuisinistes actifs en Wallonie. Durant la crise sanitaire liée à la Covid-19, de nombreuses personnes ont consacré leur budget « loisirs » à la rénovation et l'embellissement de leur habitation. La vente de cuisines a augmenté et les besoins de main-d'œuvre existant pour la fonction de monteur de cuisine ont perduré. Malgré un ralentissement des ventes de cuisine en 2022 (en comparaison avec 2020 et 2021), la demande pour le métier de monteur de cuisine demeure et est couplée à un turn-over important.

Du côté de l'enseignement, une vingtaine d'étudiants sont inscrits dans l'année terminale pour l'option cuisiniste. Ce nombre reste faible pour potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre d'autant plus que cette option concerne à la fois la conception et la pose de cuisines.

Carreleur.euse - Pénurie de main-d'œuvre

Le carreleur pose des revêtements sur les murs et les sols intérieurs ou extérieurs, dans les bâtiments neufs ou dans le cadre de travaux de rénovation. Il peut également installer des parquets et effectuer des travaux d'agencement.

Le carreleur exerce un métier en pénurie de main-d'œuvre. La tension apparaît structurelle en raison de sa récurrence sur les cinq dernières années.

La difficulté à trouver des candidats semblerait plus grande depuis la crise sanitaire alors que plus de la moitié des opportunités d'emploi gérées par le Forem (2021) offrent un contrat à durée indéterminée. La mobilité (permis de conduire et/ou véhicule) et l'expérience sont des atouts recherchés dans la grande majorité des cas.

Selon les avis d'experts recueillis, les difficultés de recrutement seraient en lien avec un manque de candidatures lors des recrutements en raison d'un problème d'inadéquation des profils par rapport aux besoins des entreprises en termes d'expérience et de mobilité (permis B et/ou véhicule). Les conditions de travail représenteraient également un frein, la fonction demande une bonne condition physique et implique de maintenir une position agenouillée prolongée.

Les effectifs de dernière année (2020-2021) des options « carreleur-chapiste » de l'enseignement secondaire (moins de 20 élèves) et en alternance « article 45 » (moins de 70 élèves) semblent trop faibles pour répondre aux besoins du marché.

Peintre en bâtiment / Peintre-décorateur.trice - Fonction critique non en pénurie

Le peintre en bâtiment ou peintre décorateur assure, sur base d'instructions verbales ou écrites, le traitement des surfaces, la finition intérieure et

extérieure de bâtiments neufs ou existants. Pour répondre aux évolutions en termes d'amélioration de la performance énergétique des bâtiments, le peintre peut élargir ses compétences et réaliser la pose d'isolation.

Le métier est une fonction critique. La tension, récurrente sur les cinq dernières années, peut être qualifiée de structurelle. Les difficultés de recrutement se seraient intensifiées depuis le début de la crise sanitaire.

Selon les experts consultés, les candidats ne présenteraient pas le profil adéquat par rapport aux critères émis par les entreprises au niveau de l'expérience, des compétences techniques et de la mobilité (avoir un permis B et/ou un véhicule). Ces mêmes critères se retrouvent dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021. Plus d'un tiers des postes concerne un contrat à durée déterminée, près de trois sur dix proposent un contrat intérimaire ou à durée indéterminée.

Les effectifs en dernière année (2020-2021) de l'enseignement secondaire dans les options « peintre décorateur » (moins de 50 élèves), complément en « peinture et décoration » (une vingtaine d'élèves) et en alternance « article 45 » « ouvrier en peinture du bâtiment » (environ 80 élèves) pourraient répondre partiellement au besoin de main-d'œuvre des entreprises.

Personnel du transport et de la logistique

Chauffeur.euse d'autocar - Pénurie de main-d'œuvre

Conducteur.trice d'autobus - Fonction critique non en pénurie

Tous deux dédiés à la conduite de passagers, ces métiers sont en tension. Le chauffeur d'autocar - pour les déplacements dits occasionnels, souvent touristiques, notamment à l'international - connaît une situation de pénurie de main-d'œuvre. Le conducteur d'autobus - pour les lignes régulières, déplacements scolaires, etc. - est une fonction critique sans pour autant être en pénurie de main-d'œuvre. La tension pour ces deux métiers peut être qualifiée de structurelle au vu de sa récurrence lors des cinq dernières années.

La pénurie de chauffeur d'autocar est accentuée par la croissance de l'activité des services réguliers internationaux au cours des dernières

années, cette activité étant elle-même soutenue par le développement d'outils utilisant l'intelligence artificielle pour le traitement des données « big data » sur les déplacements des personnes (par exemple Flixbus).

Outre le manque de candidats aux emplois à pourvoir, une partie des difficultés semble liée aux conditions de travail (horaire et salaire jugé inadéquat par les candidats). D'autres difficultés correspondraient à une inadéquation entre le profil du candidat et les besoins des entreprises notamment au niveau de la connaissance d'autres langues, parfois nécessaire pour exercer comme chauffeur d'autocar. Les experts sectoriels interrogés ajoutent que pendant la crise sanitaire, plusieurs de ces chauffeurs d'autocars auraient choisi une autre carrière par manque de perspectives à court et moyen terme, accentuant d'autant plus le besoin en main-d'œuvre. Avec la reprise de l'activité et des voyages touristiques en autocar, les perspectives de recrutement sont positives. Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, plus de six contrats de travail sur dix pour le métier de chauffeur d'autocar sont proposés à durée déterminée.

Pour le secteur des bus, selon les avis recueillis, les tensions liées aux conditions de travail seraient dues aux horaires jugés difficiles pour le bus scolaire (horaire coupé, ...) mais également au salaire et type de contrat proposé. L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 montre qu'un contrat à durée indéterminée est proposé six fois dix pour ce métier, soit davantage que sur l'ensemble des métiers (30 %). Dans les prochaines années le transport collectif devrait continuer à se développer car il joue un rôle important dans le cadre d'une solution pour les problèmes de la mobilité.

Le nombre de chauffeurs actifs proches de la pension est important et peu de jeunes semblent attirés par le métier. Selon les résultats des enquêtes EFT (moyenne 2021), 60 % des travailleurs employés dans des entreprises wallonnes en tant que « conducteurs d'autobus et de tramways » sont âgés de 50 ans et plus (dont 14 % de 60 ans et plus).

Le coût pour l'obtention du permis reste élevé mais des possibilités de formation existent, par exemple via la filière PFI (Plan Formation Insertion). La maintenance des véhicules entraîne également un besoin de main-d'œuvre pour des mécaniciens.

Chauffeur.euse de poids lourds / Conducteur.trice de camion avec remorque - Pénurie de main-d'œuvre

Les difficultés de recrutement des conducteurs de poids lourds sont liées à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Il s'agit d'une situation structurelle dans la mesure où elle a été observée ces cinq dernières années. Si le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem a diminué en 2020 suite à la crise sanitaire, celui-ci est reparti à la hausse en 2021.

Le conducteur de poids lourds conduit un véhicule lourd pour le transport et la livraison de marchandises ou de matériaux. En Wallonie, les trajets se limitent le plus souvent au territoire national ou limitrophe. Pour accéder au métier de transporteur routier de marchandises, le permis poids lourds « C » ou « CE » complété par la réussite d'un examen de qualification de base en matière de capacité professionnelle est exigé. Des habilitations spécifiques (certificats de formation « ADR ») peuvent être requises selon la nature des produits. Selon les experts consultés, une expérience professionnelle utile semble souvent recherchée par les employeurs alors que celle-ci serait trop souvent absente dans le chef des candidats. Des notions d'une langue étrangère sont recommandées pour les livraisons internationales. Ce profil est recherché dans plusieurs secteurs : le transport, le déménagement, l'administration communale (recrute aussi des ouvriers avec permis C). Par ailleurs, les horaires de travail variés sont parfois considérés comme susceptibles de dissuader d'éventuels candidats. La maintenance des véhicules entraîne également un besoin de main-d'œuvre pour des mécaniciens.

Selon l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, un contrat de travail intérimaire est proposé dans plus de 60 % des cas, par ailleurs, une expérience utile dans le métier est recherchée près de sept fois sur dix.

Notons enfin que les résultats des enquêtes sur les forces de travail (EFT) indiquent que quatre travailleurs exerçant en Wallonie sur dix étaient âgés de plus de 50 ans en 2021. Le vieillissement de la population pourrait ainsi d'autant plus accentuer les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

Conducteur.trice d'engins de terrassement / Conducteur.trice d'engins de chantier

Conducteur.trice d'engins de construction et entretien de la chaussée / Conducteur.trice d'engins de chantier - Pénurie de main-d'œuvre

Le conducteur d'engins de chantier conduit différents types d'engins (pelle hydraulique, dumper, bulldozer, etc.) pour effectuer des terrassements dans les chantiers de construction de bâtiment, réaliser des couches de fondation pour les routes, appliquer des couches de bitumeux (ou béton) pour constituer les routes. Il peut prendre en charge l'acheminement de l'engin sur le chantier à l'aide d'un véhicule porteur. Le conducteur doit alors être en possession du permis « C » ou « CE ».

Le conducteur d'engins de chantier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être qualifiée de structurelle en raison de sa récurrence au cours des cinq dernières années. En ce qui concerne les chantiers de voirie, le besoin de main-d'œuvre est lié notamment au Plan Infrastructures (jusqu'en 2025) qui prévoit l'entretien des infrastructures du réseau routier régional (les ponts et tunnels), mais également d'augmenter la mise à disposition d'infrastructures de mobilité douce et collective pour les citoyens.

Les difficultés de recrutement semblent plus importantes depuis le début de la crise sanitaire de la Covid-19. Pour alimenter la réserve de main-d'œuvre, on dénombre moins de 80 élèves inscrits en 2020-2021 en dernière année de l'enseignement secondaire dans l'option conducteurs d'engins de chantier. Selon les résultats des enquêtes sur les forces de travail (EFT, moyenne 2021), quatre travailleurs sur dix employés en Wallonie pour des fonctions de « Conducteurs d'engins de terrassement et de matériels similaires » sont âgés de 50 ans et plus. Le vieillissement de la population pourrait ainsi d'autant plus accentuer les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

Les avis recueillis auprès d'experts indiquent une inadéquation entre le profil des candidats et le besoin exprimé par les entreprises au niveau du brevet et de l'expérience. De plus, les horaires (parfois le travail s'effectue de nuit sur les routes et autoroutes), la pénibilité et la sécurité (travail proche de la circulation) semblent être des freins possibles pour les candidats. Les compétences en conduite d'engins s'accompagnent de connaissances techniques afin de réparer les petits dysfonctionnements de la machine.

Des formations aux innovations technologiques des engins, notamment en raison du développement des techniques hydrauliques, électroniques et des équipements spécifiques paraissent nécessaires. La fédération de voiries signale également un besoin de conducteurs de pelle sur pneu.

Dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, l'expérience est requise par l'employeur dans plus de six cas sur dix. Le contrat intérimaire est proposé dans six cas sur dix.

Conducteur.trice de grue à tour - Pénurie de main-d'œuvre

Le conducteur de grue à tour, à ne pas confondre avec les autres professions qui manipulent des grues auxiliaires telles que le chauffeur de camion « avec grue » qui charge et décharge des matériaux, manœuvre des engins destinés au levage et au déplacement de masses à des portées et des hauteurs variables sur des chantiers de construction ou de génie civil, des sites portuaires, de chantiers navals, etc.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. Selon les avis recueillis, le besoin de recrutement se situe principalement au niveau des conducteurs de grue télescopique. Les entreprises recherchent des personnes habiles qui maîtrisent la technologie et le fonctionnement de l'engin.

Depuis la crise sanitaire, on observe une diminution significative d'opportunités d'emploi gérées par le Forem. Même si le besoin en main-d'œuvre est faible comparé à d'autres métiers du secteur – une grue est habituellement nécessaire par chantier important – le poste est essentiel pour assurer la pérennité du chantier.

Magasinier.ère - Fonction critique non en pénurie

Le métier de magasinier figure de manière structurelle parmi les fonctions critiques ces cinq dernières années.

Le magasinier exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de marchandises, produits, matières premières, etc. Il s'agit d'un métier relativement accessible en termes de qualification.

D'une part, les difficultés de recrutement semblent liées à une inadéquation des profils par rapport aux besoins des entreprises. Celles-ci recherchent

en effet des candidats expérimentés, aptes à s'adapter aux évolutions numériques nombreuses et rapides dans le secteur et qui possèdent le brevet de cariste ou le titre de compétence équivalent.

D'autre part, l'environnement de travail et les horaires semblent souvent contraignants pour les candidats (pause, entrepôt à température dirigée, etc.). Selon l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, un contrat de travail intérimaire est proposé dans plus de 60 % des cas, par ailleurs, une expérience utile dans le métier est demandée près de six fois sur dix.

Déménageur.euse - Fonction critique non en pénurie

Le métier de déménageur figure pour la première fois au cours des cinq dernières années parmi les métiers critiques sans pour autant être en pénurie de main-d'œuvre.

Le déménageur effectue des opérations d'emballage et de déballage de matériels et d'objets parfois fragiles ou volumineux, il démonte et remonte des meubles. Il assure le chargement, le déchargement et le transport des marchandises et matériels.

Selon les avis d'experts recueillis, les difficultés de recrutement seraient liées au manque d'attractivité du métier pouvant décourager certains candidats. Pour exercer ce métier, il faut être en possession d'un permis de conduire C/CE, mais surtout être prêt à effectuer des travaux de déménagement (portage, emballage et déballage, montage et démontage). Le brevet cariste peut être un atout pour l'exercice du métier. Le déménagement est d'une part un travail physique, mais aussi un travail aux horaires irréguliers.

Un peu moins de sept fois sur dix les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 recherchaient des candidats expérimentés dans le métier possédant un permis B. Un peu moins de la moitié proposait un contrat à durée déterminée et trois sur dix à durée indéterminée.

Agent.e de transit / Déclarant.e en douane - Pénurie de main-d'œuvre

Le déclarant en douane est une des fonctions de l'agent administratif de la circulation internationale des marchandises, aussi nommé agent de transit.

Il effectue des opérations administratives d'enregistrement, d'élaboration de documents douaniers.

Ce métier est en pénurie de main-d'œuvre. L'allure de la tension semble structurelle en raison de sa récurrence sur les cinq dernières années.

Selon les experts consultés, d'une part, il existe un besoin important en termes de main-d'œuvre pour l'agent de transit. Ce dernier règle les formalités administratives dans l'import/export, il intervient entre l'entreprise et le déclarant en douane. D'autre part, la sortie des Britanniques de l'Union européenne a augmenté les besoins en douaniers et personnel de douane. De plus, la crise sanitaire aurait renforcé ce besoin suite à la hausse du commerce en ligne, ce qui contribue à augmenter la charge de travail des douaniers aux points d'entrée du pays, comme à l'aéroport de Liège.

Ce métier requiert le plus souvent des qualifications dans le domaine de la gestion du transport ou éventuellement dans le domaine juridique. La pratique d'une langue étrangère est souvent souhaitée, avec une préférence pour l'anglais. Ainsi, près de six offres sur dix gérées par le Forem en 2021 mentionnaient la connaissance de l'anglais. La moitié proposait un contrat de travail intérimaire et trois sur dix à durée indéterminée.

Selon les résultats des enquêtes sur les forces de travail (EFT, moyenne 2021), quatre travailleurs sur dix employés en Wallonie pour des fonctions d'« Employés du service des transports » sont âgés de 50 ans et plus. Le vieillissement de la population pourrait ainsi d'autant plus accentuer les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique

Chaudronnier.ère tôlier.ère / Tôlier.ère industriel.le - Pénurie de main d'œuvre

Le chaudronnier tôlier industriel est un métier traditionnel de la métallurgie. Ce professionnel forme et coupe du métal et autres matériaux après traçage, à partir de plans croquis ou pièces-modèles. Ensuite, il effectue les assemblages des différentes pièces afin d'obtenir des structures métalliques de formes diverses (trémie, support d'équipements, réservoir,

cuve, ...). Par ailleurs, certaines tâches préparatoires se numérisent, comme le découpage et le formage sous toutes leurs formes.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. L'allure apparaît structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années. Par ailleurs, les enquêtes sur les forces de travail (EFT) indiquent qu'un tiers des travailleurs de la catégorie « Tôliers-chaudronniers » exerçant en Wallonie sont âgés de plus de 50 ans. Le vieillissement de la population pourrait ainsi d'autant plus accentuer les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

Selon les avis d'experts recueillis, peu de candidats répondraient aux conditions de base pour exercer professionnellement ce métier. Les employeurs iraient directement chercher leurs candidats dans les centres de formation ou chez les concurrents, le Forem ne serait pas le principal canal de recrutement.

Du côté de l'enseignement, l'effectif des années terminales de l'option complémentaire en « chaudronnerie », inscrit en 2020-2021, reste faible : moins de 40 personnes pourraient ainsi venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre à la sortie des études.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, sept contrats sur dix sont des contrats de travail intérimaires. En outre, dans plus de sept cas sur dix, de l'expérience est demandée par les entreprises.

[Technicien.ne en systèmes d'usinage \(métal\) / Régleur.euse-opérateur.trice machines-outils conventionnelles](#) - Pénurie de main-d'œuvre

Le technicien en système d'usinage prépare, règle et conduit un système d'usinage pour réaliser des pièces de précision, de façon autonome, sur base de spécifications techniques. Par ailleurs, le recours aux nouvelles technologies numériques transforme les modes de production industrielle et demande une maîtrise des commandes numériques tout en conservant une maîtrise des techniques conventionnelles.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. L'allure apparaît structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années. Parallèlement, le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem tend à

diminuer au cours de cette même période. Il faut néanmoins tenir compte du fait que divers canaux de recrutement peuvent être utilisés par les entreprises, parmi lesquels le Forem qui ne capte donc qu'une partie des offres d'emploi de ce secteur.

Selon les avis d'experts recueillis, les tensions pour ce métier seraient liées majoritairement à un manque de candidatures lors des recrutements ; mais aussi à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises : les langues et les compétences techniques paraissent insuffisantes.

Par ailleurs, les enquêtes sur les forces de travail (EFT) indiquent que près de quatre travailleurs de la catégorie « régleurs et conducteurs de machines-outils » exerçant en Wallonie sur dix sont âgés de plus de 50 ans. Le vieillissement de la population pourrait ainsi d'autant plus accentuer les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, trois quarts des contrats sont des contrats de travail intérimaire. En outre, dans plus de sept cas sur dix, de l'expérience est demandée par les entreprises.

Selon les experts interrogés, les difficultés de recrutement qui préexistaient à la crise sanitaire liée à la Covid-19, semblent s'être intensifiées. Du côté de l'enseignement, l'effectif des années terminales de l'option technicien en système d'usinage inscrit en 2020-2021, semble faible pour répondre aux besoins des entreprises. Ainsi, environ 230 diplômés pourraient ainsi venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre.

[Soudeur.euse/ Soudeur.euse semi-automatique](#) - Pénurie de main-d'œuvre

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. Les soudeurs, comme les métiers de la construction mécaniques et de la maintenance, font parties des professions qui sont impliquées dans les plans de relance de la Wallonie.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. L'allure apparaît structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années.

Par ailleurs, la pénurie pourrait s'intensifier en raison du vieillissement de la main-d'œuvre et des départs à la retraite progressive d'une partie des travailleurs. Ainsi, selon les enquêtes sur les forces de travail (EFT, moyenne 2021), près de la moitié des travailleurs de la catégorie « soudeurs et oxycoupeurs » exerçant en Wallonie sont âgés de plus de 50 ans (dont 5 % de 60 ans et plus).

Enfin, l'effectif des inscrits en dernière année de l'enseignement qualifiant (2020-2021) paraît faible pour répondre aux demandes des entreprises : moins de 240 inscrits dans l'option « métallier-soudeur » et moins de 90 inscrits en 7^{ème} année de « soudage sur tôles et sur tubes ».

Selon les avis d'experts recueillis, le manque de candidatures lors des recrutements s'accompagnerait d'une inadéquation des profils de certains candidats par rapport aux attentes des entreprises, principalement au niveau de l'expérience recherchée.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, 78 % des postes sont proposés via un contrat de travail intérimaire. En outre, trois quarts des entreprises recherchent des candidats expérimentés.

[Tuyauteur.euse](#) - Pénurie de main-d'œuvre

Le tuyauteur industriel exerce sa profession à la fois en atelier (pour la préparation des éléments de tuyauterie) et sur chantier. C'est là que le puzzle d'éléments de tuyauteries se monte et que le tuyauteur réalise le raccordement final. C'est le tuyauteur qui organise le travail de son chantier incluant le travail des soudeurs agréés et des personnes en charge de la manutention des éléments de ligne par grue. Ce professionnel 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. Il réalise des sous-ensembles en atelier et finalise le montage sur chantiers.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. L'allure apparaît structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années.

L'effectif des inscrits en dernière année de l'enseignement qualifiant, en 2020-2021, dans l'option « métallier-soudeur » est de moins de 240 personnes et de moins de 90 inscrits en 7^{ème} année de « soudage sur tôles

et sur tubes ». De plus, les diplômés de ces options intéressent également les entreprises à la recherche de soudeurs, de chaudronniers, de tôliers, ... dont la plupart sont également en pénurie.

Selon les avis d'experts recueillis, peu de candidats répondraient aux conditions de base pour exercer professionnellement ce métier. Le recrutement se ferait principalement via le bouche-à-oreille ou à la sortie de formation.

Selon les enquêtes sur les forces de travail (EFT), près de 40 % des travailleurs exerçant comme « plombiers et tuyauteurs » en Wallonie sont âgés de plus de 50 ans, dont une bonne partie se rapprochent du départ à la pension (20 % étant âgés de 60 ans et plus),

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, la moitié des contrats sont proposés en tant que travail intérimaire. En outre, dans près de huit cas sur dix, de l'expérience est recherchée par les entreprises.

[Peintre industriel.le](#) - Fonction critique non en pénurie

Le but principal de la peinture industrielle est d'apporter une protection optimale aux constructions industrielles contre les dégradations, la corrosion ou les incendies. Accessoirement, elle peut être amenée à embellir des structures par une couche de finition. Un peintre industriel ou applicateur de revêtements industriels peut être amené à travailler sur une multitude de supports et dans une multitude d'environnements.

Les employeurs insistent beaucoup sur les « conditions de travail » spécifiques dans le métier. Elles sont souvent différentes selon la fonction ou le métier exercé et concernent majoritairement la sécurité de l'individu. En effet, le peintre industriel peut appliquer des produits toxiques à proximité d'éléments chimiques instables ou de puissantes machines. Le matériel et les équipements peuvent être lourds, ils doivent être acheminés à des hauteurs allant parfois jusqu'à plusieurs dizaines de mètres... Les consignes de sécurité, ports d'équipements de protection individuelle y compris, sont strictes et pénibles à respecter (poids, chaleur, mouvements, etc.).

Ce métier apparaît comme fonction critique. Selon les avis d'experts recueillis, les tensions seraient liées notamment à un manque de

candidats expérimentés ; alors que près de deux tiers des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 mentionnent clairement une exigence d'expérience. Par ailleurs, ce métier reste méconnu du grand public et n'est pas enseigné dans les écoles.

Mécanicien.ne d'entretien industriel / Mécanicien.ne de maintenance - Pénurie de main-d'œuvre

Le mécanicien d'entretien industriel procède à la maintenance et à la mise à niveau des équipements à dominante mécanique, pneumatique et hydraulique, qu'ils soient traditionnels ou automatisés. Le mécanicien d'entretien industriel pose, à l'aide d'appareils de contrôle et de l'outil informatique, le diagnostic de dysfonctionnement de ces mêmes ensembles. Ce métier reste essentiel dans tous les secteurs tant en temps de crise que dans le cadre d'une relance des activités. Un glissement vers plus de numérique, d'automatisme et de robotique dans les activités économiques exigera un développement des compétences de ces professionnels.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La récurrence de la tension sur les cinq dernières années lui confère une allure structurelle. Parallèlement, le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem a diminué au cours de cette même période. Il faut néanmoins tenir compte du fait que le Forem n'est généralement pas le seul canal de recrutement pour ce secteur.

Selon les avis d'experts recueillis, la pénurie de candidat s'accompagnerait d'une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau des compétences techniques nécessaires pour occuper la fonction.

Du côté de l'enseignement, l'effectif des années terminales de l'option « mécanicien d'entretien - mécanicien automatique » inscrit en 2020-2021, semble faible pour répondre aux besoins des entreprises. Ainsi, environ 160 diplômés pourraient ainsi venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, 70 % des contrats sont proposés via un travail intérimaire. En outre, dans près de sept cas sur dix, de l'expérience est

demandée par les entreprises. Un permis est également demandé une fois sur deux.

Mécanicien.ne en génie civil - Pénurie de main-d'œuvre

Le mécanicien en génie civil procède aux révisions, diagnostics, réparations, réglages, de tout ou partie des équipements d'engins de chantier. Selon le secteur d'activités ou l'organisation du travail dans l'entreprise, cette fonction peut être polyvalente ou spécialisée sur un type d'intervention, de matériel ou de marque.

Ce métier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être qualifiée de structurelle, sur base de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années et ce, bien que le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem tend à diminuer au cours de cette même période.

Selon les avis d'experts recueillis, il y aurait trop peu de personnes diplômées avec les compétences requises pour le nombre de postes à pourvoir. Il semblerait en outre que les compétences nécessaires à l'exercice du métier ne sont pas toujours acquises en fin de parcours scolaire. Peu de programmes de formation existent à l'heure actuelle. D'après les données de l'enseignement secondaire qualifiant de plein exercice pour l'année scolaire 2020-2021, un peu plus d'une centaine d'élèves étaient inscrits en terminale de l'option « mécanicien des moteurs diesel et engins hydrauliques ».

Mécanicien.ne agricole et travaux techniques - Pénurie de main-d'œuvre

Le mécanicien agricole répare, entretient, adapte, des machines, véhicules et installations utilisées dans l'agriculture et la foresterie. Le mécanicien agricole doit être précis et flexible. Son travail demande de la réflexion pour diagnostiquer les pannes, surtout dans un contexte d'informatisation de plus en plus présente dans les machines de nouvelle génération. Les tracteurs sont désormais dotés d'ordinateurs de bord. Outre l'hydraulique et la pneumatique, le mécanicien agricole est donc amené à travailler non seulement sur la mécanique, mais aussi, l'électronique, l'électricité

Le métier est caractérisé par la saisonnalité, de fréquents déplacements et beaucoup d'imprévis (dus notamment aux conditions climatiques, aux gardes en soirées et week-end pour des dépannages/réparations).

Le métier est en pénurie, la tension peut être qualifiée de structurelle en raison de sa récurrence sur les cinq dernières années. Selon les avis des experts, plusieurs raisons expliqueraient les difficultés des employeurs à recruter des mécaniciens agricoles.

L'offre de formation semble réduite. En Wallonie, il n'existe que trois écoles qui proposent une formation complémentaire en mécanique agricole (7^{ème} année) et une école propose l'option de technicien en agroéquipement. Les effectifs sont faibles (moins de 50 élèves) pour répondre aux besoins. De plus, les jeunes issus de ces filières semblent avoir un niveau de formation de base insuffisant en regard des attentes des employeurs. Il n'y a aucune offre de formation dans le supérieur.

Par ailleurs, l'environnement de travail apparaît contraignant : saisonnalité, imprévis, travail à l'extérieur, pièces et machines lourdes... Cet environnement participe au turn-over des plus qualifiés. En effet, il arriverait souvent que parmi les mécaniciens agricoles les plus qualifiés, un certain nombre se tourne vers un secteur ou un métier moins contraignant pour bénéficier d'un environnement de travail plus régulier (moins d'imprévis, moins de saisonnalité).

[Mécanicien.ne poids lourds / Mécanicien.ne d'entretien pour les voitures de société et camions - Pénurie de main-d'œuvre](#)

Ce professionnel procède à l'entretien des véhicules poids lourds dans le respect des règles de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement. Il peut travailler chez un concessionnaire, dans une entreprise de transport, dans une société de transport en commun ou encore dans les communes.

Ce métier est en pleine évolution, en lien avec les nouvelles technologies (principalement des logiciels embarqués...). Celles-ci renforceront le besoin de compétences en électricité, en électronique et en diagnostic.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La récurrence de la tension sur les cinq dernières années lui confère un caractère dit structurel. Parallèlement, le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem a significativement diminué au cours de cette même période.

Selon les experts consultés, ce métier nécessite de disposer de compétences en mécanique, hydraulique, pneumatique et électricité. En effet, l'émergence des nouvelles propulsions (hybrides, électriques, ...) comme la mise sur le marché de véhicules toujours plus connectées, entraînent une adaptation des compétences. Par ailleurs, une grande flexibilité est requise pour assurer les plages de garde et se rendre rapidement sur le terrain en cas, par exemple, d'une panne de camion.

D'après les données de l'enseignement secondaire qualifiant de plein exercice pour l'année scolaire 2020-2021, un peu plus d'une centaine d'élèves étaient inscrits en terminale de l'option « mécanicien des moteurs diesel et engins hydrauliques ».

Par ailleurs, l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 fait apparaître que sept employeurs sur dix mentionnent une exigence d'expérience.

[Mécanicien.ne polyvalent.e / Mécanicien.ne d'entretien pour les voitures particulières et véhicules de société légers - Pénurie de main-d'œuvre](#)

Ce professionnel pose un diagnostic du véhicule en utilisant des méthodes manuelles, visuelles, par essai et par l'utilisation des appareils de contrôle adéquats. Le terme « polyvalent » n'est pas synonyme de « touche à tout ». Il doit pouvoir détecter par diagnostic la/les causes d'une panne et y remédier.

Le mécanicien polyvalent exerce un métier en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être qualifiée de structurelle en raison de sa récurrence sur les cinq dernières années et ce bien que le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem a diminué au cours de cette même période.

Selon l'avis des experts, les freins à l'embauche relèveraient essentiellement d'une faiblesse des compétences techniques des candidats. L'émergence de nouvelles propulsions (hybrides, électriques.) nécessitent de plus en plus des compétences en électronique. De plus, l'évolution rapide des technologies dans le secteur de l'automobile nécessite une mise à niveau continue des compétences. Enfin, les employeurs recherchent des candidats expérimentés qui se font rares sur le marché de l'emploi.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 confirme l'avis des experts dans la mesure où sept employeurs sur dix mentionnent clairement une exigence d'expérience. En effet, les personnes qui réussissent leurs études ne sont pas directement opérationnelles et doivent encore exercer pendant quelques années afin de développer les compétences liées aux nouvelles propulsions.

Technicien.ne de maintenance et de diagnostic automobile (MDA) / Technicien.ne automobile - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel 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.

Le technicien de maintenance exerce une fonction en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être qualifiée de structurelle en raison de sa récurrence ces cinq dernières années. Selon les experts interrogés, les employeurs recherchent des candidats ayant une expérience probante de mécanicien polyvalent ou une formation de bachelier.

Les données de l'enseignement relatives aux personnes inscrites en dernière année (2020-2021) de technicien de maintenance automobile de l'enseignement qualifiant, montrent des effectifs faibles par rapport aux besoins des entreprises.

D'après les données de l'enseignement secondaire qualifiant de plein exercice pour l'année scolaire 2020-2021), un peu plus de 150 élèves étaient inscrits dans des options pouvant conduire à l'exercice de ce métier.

Tôlier.ère en carrosserie - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel procède aux réparations par remise en forme ou échange d'éléments endommagés de carrosserie. Il effectue les contrôles, mesures, observations pour déterminer les dégâts ; il repère les défauts de géométrie des éléments mécaniques et de châssis ; il assure l'étanchéité et la protection des éléments de carrosserie. C'est un métier très précis, complexe et pointu. Il fait appel à des compétences en assemblages

spécifiques à l'automobile (soudage, collage, rivetage...). Il faut également une bonne connaissance des matériaux de haute technologie (aciers HLE, THLE, aluminium, carbone, ...).

Le tôlier en carrosserie est en pénurie de main-d'œuvre. La récurrence de la tension sur les cinq dernières années est d'allure structurelle. Selon les enquêtes sur les forces de travail (EFT), un tiers des travailleurs de la catégorie « Tôliers-chaudronniers » exerçant en Wallonie sont âgés de plus de 50 ans. Le vieillissement de la population pourrait ainsi d'autant plus accentuer les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

Selon les avis des experts consultés, les tensions semblent liées à un manque de candidatures lors des recrutements, à une inadéquation des profils par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience recherchée et une certaine pénibilité du métier. Notons concernant ce dernier point, que six opportunités d'emploi sur dix gérées par le Forem en 2021 recherchent des candidats expérimentés.

Carrossier.ère - Pénurie de main-d'œuvre

Le métier de carrossier englobe quatre métiers spécialisés : le peintre en carrosserie, le préparateur, le tôlier et le démonteur/monteur en carrosserie. Le carrossier compétent dans ces quatre métiers est qualifié de polyvalent, ce profil qui est principalement présent dans les carrosseries de petites tailles. Dans les plus grandes structures, la segmentation entre les différentes techniques relevant de la carrosserie éclate le métier et conduit le plus souvent à un besoin de carrossier spécialisé.

Le carrossier exerce une fonction en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être qualifiée de structurelle en raison de sa récurrence ces cinq dernières années et ce bien que le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem tend à diminuer durant cette même période. Selon les enquêtes sur les forces de travail (EFT), un tiers des travailleurs de la catégorie « Tôliers-chaudronniers » exerçant en Wallonie sont âgés de plus de 50 ans. Le vieillissement de la population pourrait ainsi d'autant plus accentuer les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

D'après les données de l'enseignement secondaire qualifiant de plein exercice pour l'année scolaire 2020-2021), un peu plus d'une centaine d'élèves étaient inscrits en terminale de l'option « carrossier ».

Les difficultés dont les experts ont fait écho seraient principalement liées à des lacunes techniques. Les carrosseries sont à la recherche de candidats polyvalents face aux différentes tâches à exécuter et possédant de l'expérience. Des tensions sont également citées concernant les conditions de l'emploi : le type de contrat, les horaires de travail et la rémunération

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 montre que sept employeurs sur dix mentionnent clairement une exigence d'expérience.

Électricien.ne de maintenance - Pénurie de main-d'œuvre

L'électricien de maintenance industrielle contribue à garantir le bon fonctionnement des machines. Dans ce domaine, la tendance est à la recherche de profils polyvalents qui associent l'électricité industrielle et la mécanique industrielle. Par ailleurs, l'automatisation ainsi que la robotisation des lignes de production nécessitent une montée et une diversification des compétences technologiques.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension est qualifiée de structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années.

Selon les experts consultés, la pénurie s'accompagnerait d'une inadéquation des profils par rapport aux besoins des entreprises, essentiellement au niveau de l'expérience professionnelle, de compétences techniques ainsi que le niveau d'études.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, deux tiers des contrats sont des contrats de travail intérimaire. En outre, dans près de sept cas sur dix, de l'expérience est demandée par les entreprises qui recrutent.

Electromécanicien.ne / Technicien.ne de maintenance en équipements industriels - Pénurie de main-d'œuvre

Le technicien.ne de maintenance en équipements industriels effectue l'entretien, le dépannage, la surveillance et l'installation d'équipements, de matériels industriels ou d'exploitation de conception pluri-technologique, selon les règles de sécurité et la réglementation.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. L'allure apparaît structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années.

Selon les experts consultés, les tensions de recrutement pour ce métier seraient liées d'une part, à un manque de candidatures lors des recrutements ; d'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau des compétences techniques et du niveau d'études qui paraît insuffisant.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, la plupart des contrats proposés sont des contrats de travail intérimaire (48 %) ou à durée indéterminée (45 %). En outre, dans près de trois cas sur cinq, de l'expérience est demandée par les entreprises. Un permis est également demandé une fois sur deux. Dans deux cas sur cinq, l'employeur demande au minimum un diplôme de 3^{ème} degré.

Personnel des industries de process

Opérateur.trice de fabrication des industries chimiques / Conducteur.trice d'installation en industrie chimique - Pénurie de main-d'œuvre

L'opérateur assure la conduite et la surveillance d'un ou plusieurs appareils qui réalisent les transformations physiques (malaxage, granulation, ...) ou chimiques (distillation, séparation, polymérisation, ...) des matières travaillées (liquides, gazeuses, solides, ...). Sur une ligne de fabrication, l'opérateur doit alimenter la machine et surveiller l'évacuation des matières, assurer la maintenance du poste.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension est récurrente sur les cinq dernières années et peut être qualifiée de structurelle. Si le besoin en opérateur est toujours constant pour assurer la production, la fonction évolue vers le technicien de production des industries à la suite de la spécialisation de la production et de l'automatisation des procédés industriels, surtout, pour les secteurs de la biopharmacie et les biotechnologies.

Selon les avis d'experts recueillis, les difficultés de recrutement seraient en lien avec un manque de candidatures. D'autres causes de tensions semblent liées à l'expérience, au diplôme et à la mobilité (avoir le permis B et/ou un véhicule). D'autres encore aux conditions de travail principalement

les horaires. En effet, la production, souvent en continu, entraîne un besoin de remplacer rapidement les opérateurs absents par du personnel formé et qualifié. Il est donc courant pour les entreprises d'avoir recours au travail intérimaire. Selon l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, plus de six postes sur dix proposent un contrat intérimaire pour des candidats expérimentés. Près de trois postes sur dix indiquent un diplôme du 3^{ème} degré.

L'effectif des inscrits en dernière année de l'enseignement qualifiant de l'option « technicien chimiste » paraît faible (un peu plus de 200 élèves) pour répondre aux besoins des entreprises, d'autant plus qu'une partie des diplômés poursuivront des études.

Opérateur.trice plasturgiste / Conducteur.trice d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs - Fonction critique non en pénurie

Ce professionnel opère sur des machines qui transforment les matières premières (granulats de matières plastiques, grumeaux de caoutchouc, résines, ...) en objets dans leurs état et forme finals (plastiques ordinaires, PVC, composites, caoutchouc vulcanisé, ...). Il monte les outillages et réalise les réglages. Ce profil est aussi engagé dans le secteur textile ou de la construction qui utilisent l'extrusion ou l'injection de matières pour façonner les produits.

Le métier est détecté comme fonction critique pour la première fois au cours des cinq dernières années. La tension peut être qualifiée de conjoncturelle.

Les entreprises utilisent divers canaux pour recruter et le Forem semble avoir une faible visibilité des besoins, les opportunités d'emploi gérées par le Forem diminuant ces cinq dernières années.

Selon les avis recueillis auprès d'experts, la tension, porterait principalement sur les compétences techniques des candidats. L'effectif de dernière années (2020-2021) dans l'option « technicien plasturgiste » de l'enseignement qualifiant est faible (moins de 10 élèves). Les entreprises auraient ainsi recours à la formation et à la valorisation en interne pour trouver les candidats.

Pilote des installations en industrie alimentaire /Opérateur.trice de production en industrie alimentaire - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel de l'industrie alimentaire surveille et pilote, à partir d'une salle de commande centralisée (tableaux synoptiques, écrans vidéo, consoles et moniteurs informatiques, ...), une ou plusieurs installations en industrie alimentaire, composées d'une ou plusieurs lignes de production.

Le pilote des installations en industrie alimentaire exerce un métier en pénurie de main-d'œuvre. La tension, récurrente ces cinq dernières années, peut être qualifiée de structurelle.

Selon les avis d'experts recueillis, les difficultés de recrutement semblent liées à un manque de candidatures lors des recrutements et à une inadéquation des profils par rapport aux besoins des entreprises, essentiellement au niveau de l'expérience recherchée.

Par ailleurs, l'automatisation croissante des lignes de production devrait engendrer dans l'avenir des besoins accrus pour cette fonction. Le métier pourra également évoluer puisque les pilotes d'installation industrielle devront maîtriser les techniques nouvelles de production et être flexibles afin de s'adapter aux divers équipements de production industrielle qu'ils peuvent être amenés à superviser.

Conducteur.trice de ligne de production en industrie alimentaire - Fonction critique non en pénurie

Ce professionnel assure la conduite et la surveillance d'une ou plusieurs machines qui transforment ou traitent des matières premières alimentaires et qui conditionnent les produits alimentaires finis, par des procédés mécaniques, physiques, chimiques ou biotechnologiques. Il assure la fabrication et le conditionnement. Selon l'organisation du travail, les horaires peuvent être de jour, en semi-continu, en continu et se prolonger en fin de semaine. L'activité requiert une vigilance soutenue et une réactivité à l'urgence (dérive des paramètres, incidents...); elle nécessite également de respecter avec rigueur des règles d'hygiène lorsqu'il y a contact avec les produits.

De plus en plus de conducteurs de ligne assurent la maintenance industrielle de leur équipement. Les entreprises se tournent de façon croissante vers des profils de techniciens pour assurer la conduite des

lignes et des machines. De plus, les employeurs souhaitent engager des travailleurs flexibles, sachant gérer plusieurs petites lignes de production. La tendance lourde à automatiser les lignes amène le conducteur à se spécialiser techniquement depuis la maintenance de 1^{er} niveau vers celle de 2^{ème} niveau.

Le conducteur de ligne exerce un métier qualifié de fonction critique structurelle en raison d'un état de tension récurrent sur les cinq dernières années.

Selon les avis des experts consultés, les difficultés de recrutements porteraient sur une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience recherchée et des connaissances en mécanique. De plus, la connaissance et le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire sont indispensables.

L'analyse des opportunités gérées par le Forem en 2021 montre que l'expérience représente certainement un atout. Près de six contrats sur dix proposés sont des contrats intérimaires.

D'autre part, le nombre d'élèves inscrits en dernière année (200 2021) dans l'enseignement qualifiant des options opérateur de production des entreprises agroalimentaires (moins de 5 élèves) ou technicien des industries agroalimentaire (moins de 100 élèves) paraît trop faible pour répondre aux besoins.

Personnel des autres industries (matériaux souples, industries graphiques, ameublement et bois)

Conducteur.trice de machines de fabrication de produits textiles - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel utilise et surveille une ou un ensemble de machines (métiers à tisser) destinées à la fabrication de produits textiles. Surveiller et réguler les paramètres de production (température, pression, pH, volume, etc.) font également partie de ses fonctions. Savoir rouler avec le chariot

élévateur frontal pour alimenter les machines textiles est un atout, certaines entreprises forment, en interne, leur personnel.

Cette année le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension sur ce métier peut être qualifiée de structurelle au vu de sa récurrence lors des cinq dernières années.

Il n'existe pas de formation spécifique dans l'enseignement secondaire à cette fonction mais des formations sont proposées par le Centre de formation sectoriel pour l'industrie textile (CEFRET).

Selon les experts interrogés, de nombreuses fonctions se confondent pour le métier de conducteur de machines de fabrication de produits textiles comme l'ouvrier textile, le bobineur, le fileur, le tisserand, l'extrudeur, l'opérateur de machine, le conducteur de ligne, le retordeur, etc. Le secteur s'étant fortement automatisé et spécialisé, il y a peu de besoin pour une même fonction. Les entreprises ne rechercheraient pas une grande quantité de personnel mais plutôt du personnel qualifié afin d'assurer la production sur le territoire belge et ainsi d'éviter l'arrêt des activités ou la délocalisation.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, sept contrats sur dix sont proposés à titre intérimaire, et un contrat sur cinq est conclu pour une durée indéterminée. La connaissance de langues étrangères et la détention du permis de conduire ne sont pas des critères de recrutement. Cependant, dans près de deux-tiers des opportunités d'emploi, une expérience dans la fonction est souhaitée par l'entreprise. Le Forem ne semble pas être le principal canal de recrutement des entreprises textiles, ces dernières diffusent, par exemple, les postes vacants sur leur propre site ou via le Centre de formation sectoriel pour l'industrie textile (CEFRET).

Selon le CEFRET d'ici 2025, plus de 20 % des ouvriers et 24 % des employés seront âgés de plus de 55 ans, soit plus de 1.400 postes qui seraient à pourvoir à la suite de nombreux départs à la retraite. Ce fait démographique nécessite un remplacement des travailleurs dans le secteur du textile dans les années à venir.

Personnel de type artisanal

Boulangère - Pénurie de main-d'œuvre

Le boulanger réalise des produits de boulangerie en tenant compte de plusieurs contraintes : le temps de travail de la pâte, de la cuisson et l'enchaînement des étapes doivent être respectés de manière précise. Les produits de pâtisserie sont réalisés dans un second temps.

Le boulanger peut travailler dans un commerce artisanal. Il est souvent seul ou secondé par un apprenti boulanger. Il peut aussi être salarié dans une boulangerie industrielle ou dans des grandes surfaces.

Ce métier s'exerce principalement en station debout dans un fournil ou un laboratoire d'une entreprise artisanale (boulangerie, boulangerie-pâtisserie) ou dans une boulangerie intégrée de grande ou moyenne surface. Dans les entreprises artisanales, l'activité débute souvent le matin avant six heures. Il s'agit d'une profession réglementée

Le boulanger exerce un métier en pénurie. La tension peut être qualifiée de structurelle en raison de sa récurrence ces cinq dernières années.

Selon les avis récoltés, les tensions de recrutement pour ce métier sont liées d'une part à un manque de candidatures lors des recrutements, trop peu d'élèves sont inscrits dans les filières techniques menant au métier de boulanger. Ainsi, quelques 200 élèves sont inscrits en dernière année (2021-2021) dans l'option boulanger – pâtissier dans l'enseignement qualifiant, ce qui reste faible pour répondre aux besoins. D'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience recherchée qui paraît insuffisante. Les horaires de travail (commencement du service durant la nuit) et la pénibilité des tâches sont également cités pour expliquer le peu d'attrait de cette profession.

Pâtissierère / Pâtissierère-chocolatierère-glacierère - Fonction critique non en pénurie

Le métier consiste principalement à préparer et à réaliser des pâtes, des biscuits, des crèmes, à réaliser les cuissons, à tempérer le chocolat, à défourner et mettre à refroidir les préparations tout en respectant les règles

d'hygiène et en contrôlant la qualité des produits. L'activité peut s'exercer dans des entreprises artisanales ou dans certains restaurants. Il s'agit d'une profession réglementée.

Le travail de la pâtisserie est une fonction critique pouvant être qualifiée de structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années.

Selon les avis d'experts interrogés, les tensions de recrutement pour ce métier seraient liées d'une part, à un manque de candidatures lors des recrutements : il y aurait trop peu d'étudiants dans les filières techniques menant à la pâtisserie. Ainsi, quelques 200 élèves étaient inscrits en dernière année (2021-2021) dans l'option boulanger-pâtissier dans l'enseignement qualifiant, ce qui reste faible pour répondre aux besoins en boulanger et en pâtissier.

D'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience recherchée qui paraît insuffisante. Les horaires de travail (commencement du service durant la nuit) et la pénibilité des tâches sont également cités pour expliquer le manque d'attrait pour cette profession.

Abatteur.euse (transformation des viandes) - Pénurie de main-d'œuvre

Le métier consiste principalement à réceptionner et entreposer les animaux, procéder à l'abattage, réaliser la fente et le parage des carcasses, séparer et traiter les organes et assurer la traçabilité des denrées.

L'abattage est une fonction en pénurie de main-d'œuvre. La tension, récurrente ces cinq dernières années, peut être qualifiée de structurelle.

Le nombre d'opportunités d'emploi transmis au Forem au cours des cinq dernières années est trop faible et irrégulier que pour pouvoir en dégager des éléments d'analyse.

Selon les avis d'experts récoltés, les tensions de recrutement pour ce métier semblent liées aux conditions de travail (horaires, travail dans le froid, ...).

Découpeur.euse-désosseur.euse / Coupeur.euse-désosseur.euse - Pénurie de main-d'œuvre

Le métier consiste principalement à séparer les demi-carcasses, désosser les différentes pièces, dépiécer les morceaux de viande, conditionner les morceaux de viande, ... tout en contrôlant, à toutes les étapes, la qualité des produits.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension, récurrente ces cinq dernières années, peut être qualifiée de structurelle.

Selon les avis d'experts récoltés, les tensions de recrutement pour ce métier semblent liées aux conditions de travail (horaires, travail dans le froid, ...). Il existerait par ailleurs un turn-over important.

Peu d'entreprises passent par le Forem pour recruter. Toutefois, parmi les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, un contrat à durée indéterminée est proposé près de six fois sur dix. L'expérience est très souvent souhaitée. La possession d'un permis de conduire représente un atout.

Boucher.ère - Pénurie de main-d'œuvre

Le métier consiste principalement à réceptionner les carcasses et à les découper, à barder, ficeler et trancher des pièces de viande, à préparer des viandes crues et hachées, à conditionner et à réfrigérer les viandes, à réaliser des charcuteries et des recettes régionales tout en contrôlant la qualité des produits et en s'assurant du respect des règles d'hygiène. Il s'agit d'une profession réglementée.

Ce métier présente une pénurie de main-d'œuvre. L'allure de la tension est structurelle en raison de sa récurrence sur les cinq dernières années. Par ailleurs, l'évolution du nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem augmente significativement au cours de cette même période.

Selon les avis d'experts récoltés, les tensions pour ce métier seraient liées d'une part, à un manque de candidatures lors des recrutements, notamment lié à un nombre trop faible d'étudiants inscrits dans les filières techniques menant à la boucherie. Ainsi, l'effectif des inscrits en dernière année (2021 -2021) de l'enseignement qualifiant de l'option boucher - charcutier

(6^{ème}) ou patron boucher-charcutier-traiteur (7^{ème}) compte moins de 40 élèves.

D'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience recherchée qui paraît insuffisante. Les horaires de travail et la pénibilité des tâches sont également cités pour expliquer le peu d'attrait de cette profession.

Menuisier.ère / Menuisier.ère d'atelier - Pénurie de main-d'œuvre

Le menuisier conçoit, réalise et place, seul ou en collaboration, des éléments d'agencement, des escaliers, des meubles, des charpentes, des portes, des fenêtres, etc. à partir de différentes essences de bois ou dérivés ainsi que d'autres matériaux. Le terme menuisier englobe plusieurs autres métiers présents dans la nomenclature comme le parqueteur, le poseur de fermetures menuisées, le monteur en agencement, etc.

Le travail de menuisier est principalement influencé par la généralisation des machines à commandes numériques (CNC) et l'automatisation de plus en plus importante. De plus, les menuisiers doivent travailler avec des logiciels qui permettent de réaliser la conception des produits. Étant donné le contexte technologique, économique et réglementaire, certaines menuiseries se sont spécialisées dans la fabrication d'éléments de menuiserie tandis que d'autres s'orientent vers la pose et le montage. Malgré les évolutions technologiques, la connaissance du matériau bois reste un critère important lors des recrutements.

Le menuisier pratique un métier en pénurie de main-d'œuvre. La tension peut être qualifiée de structurelle en raison de la récurrence de cette tension sur les cinq dernières années.

Les experts s'accordent pour souligner une tension de recrutement en raison du manque de candidat correspondant au profil recherché par les employeurs, soit parce qu'ils n'auraient pas réussi les études souhaitées, qu'ils n'auraient pas d'expérience dans le métier ou qu'ils ne maîtriseraient pas les compétences techniques. Ils mettent également en avant l'inadéquation entre les compétences acquises à l'école et le besoin des entreprises. De nombreuses écoles dispensent la formation en menuiserie mais, les jeunes diplômés manqueraient de pratique dans l'utilisation des

machines à commandes numériques, les écoles ne disposant pas toujours du matériel de pointe. Dans les centres de formation, la demande pour former à ce type de machines dépasse l'offre. Le problème de mobilité des candidats serait également une source de tension. Les difficultés de recrutement, qui préexistaient à la crise sanitaire liée à la Covid-19, semblent s'être intensifiées, selon les experts interrogés.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour le métier corrobore l'avis des experts puisqu'elle montre que dans un peu plus de huit offres sur dix, de l'expérience est souhaitée par l'employeur tandis que le permis de conduire B est mentionné dans 62 % des offres. Dans près d'une offre sur deux (49 %), l'employeur propose un contrat intérimaire tandis que dans plus d'un tiers des cas (34 %), c'est un contrat à durée indéterminée qui est offert.

Au niveau de l'enseignement qualifiant, l'effectif des années terminales de l'option menuisier d'intérieur et d'extérieur pouvant venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre est de 300 étudiants. Cependant, l'option mène également au métier de poseur de fermetures menuisées lui-même en difficulté de recrutement (fonction critique) et le point de tension reste principalement l'expérience du futur travailleur.

Techniciens industriels

[Agent.e de planification de l'industrie /Technicien.ne en gestion industrielle et logistique - Pénurie de main-d'œuvre](#)

L'agent de planification ou technicien.ne en gestion industrielle et logistique exerce son métier en bureau et en atelier de production. L'activité donne lieu à de nombreux déplacements dans l'entreprise. L'activité comporte des relations de collaboration technique avec les services de la production, des études, des approvisionnements et les services commerciaux, ainsi que des liaisons avec les fournisseurs et les sous-traitants. L'utilisation de logiciels de gestion de la production assistée par ordinateur (GPAO) et de dessin assisté par ordinateur (DAO) est de plus en plus fréquente.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre.

Compte-tenu des évolutions de l'économie circulaire, du « green deal », du circuit court et de l'industrie 4.0, cette fonction sera de plus en plus

recherchée par les employeurs. Selon les avis d'experts recueillis, les difficultés de recrutement seraient directement liées à un manque de candidats sur le marché du travail. Par rapport aux besoins des entreprises, il existerait actuellement une inadéquation des profils, notamment sur les compétences de base et au niveau des études.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, la plupart des contrats proposés sont des contrats à durée indéterminée (55 %) et des contrats intérimaires (35 %). La connaissance de l'anglais est également demandée dans un tiers des cas.

[Technicien.ne de laboratoire de recherche des industries / Technicien.ne d'études, recherche et développement dans l'industrie de transformation - Fonction critique non en pénurie](#)

Le technicien de laboratoire de recherche participe à la mise au point de nouveaux produits, de méthodes d'analyses et à leur réalisation, dans le cadre de projets de recherche et de développement. Il travaille au sein du département recherche et développement et partage les mêmes compétences de base que le technologue de laboratoire qui opère dans des unités de production. Les jeunes diplômés se dirigeraient plus facilement vers les laboratoires de recherche qu'ils fréquentent durant leurs études que vers les laboratoires de contrôles, moins connus de ce public.

Le métier est une fonction critique. L'allure de la tension semble structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années. Les experts consultés indiquent qu'une connaissance de l'anglais scientifique est utile à la fonction.

Le besoin de main-d'œuvre exprimé à travers les opportunités d'emploi communiquées au Forem est orienté à la hausse au cours des cinq dernières années. En effet, de nombreux secteurs (pharmaceutique, alimentaire, etc.) développent de nouveaux produits dans leurs laboratoires. La Belgique compte plusieurs entreprises d'avant-garde et des centres de recherche de classe mondiale, dans des domaines thérapeutiques tels que l'oncologie, la vaccination et les thérapies géniques et cellulaires.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem (2021) indique que la connaissance de l'anglais est souhaitée dans la moitié des cas et un diplôme du supérieur, à orientation technique ou scientifique, dans quatre

postes sur dix. Un contrat à durée indéterminée est proposé dans plus de la moitié des cas.

[Technicien.ne de production / Technicien.ne en processus et méthodes de production](#) - Pénurie de main-d'œuvre

Le technicien de production des industries assure la gestion technique d'une ou plusieurs phases d'un processus de fabrication (chimie, énergie, agroalimentaire, ...) s'effectuant à l'aide d'un équipement industriel. Par le fait de la spécialisation de la production et de l'automatisation des procédés industriels, il tend à remplir les fonctions de l'opérateur qu'il est appelé à superviser.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension est qualifiée de structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années. Le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem tend par ailleurs à augmenter durant cette même période.

Selon les avis d'experts recueillis, les difficultés de recrutements porteraient sur un manque de candidatures. Par rapport aux besoins des entreprises, il existerait actuellement une inadéquation des profils, notamment sur les compétences de base et au niveau des études. Pour intégrer les entreprises pharmaceutiques qui sont en plein développement, il est recommandé aux candidats intéressés par le secteur de parfaire leur formation scientifique par de la formation orientée dans le secteur des biotechnologies.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, la plupart des contrats proposés sont des contrats intérimaires (70 %). En outre, dans près d'un trois sur cinq, de l'expérience est demandée par les entreprises qui recrutent.

[Technicien.ne de laboratoire de contrôle - Technicien.ne de validation-qualification / Laborantin.e de production industrielle](#) - Fonction critique non en pénurie

Le technicien de laboratoire de contrôle assure la conduite d'analyses et de contrôles des qualités physiques, chimiques, biologiques aux différents stades de la production et veille à leur conformité par rapport aux normes. La fonction de validation et de qualification est de plus en plus demandée

par les entreprises du secteur de la chimie et des sciences du vivant mais également par le secteur alimentaire et celui de la santé.

Le technicien de laboratoire de contrôle exerce une fonction critique. L'allure de la tension semble structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années.

Selon les avis d'experts recueillis, la demande serait élevée pour des techniciens en biopharmacie. Les difficultés de recrutement semblent liées à une inadéquation des profils par rapport aux besoins des entreprises au niveau du diplôme, de l'expérience et des compétences techniques recherchés.

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem (2021) indique que la connaissance de l'anglais est souhaitée dans près de la moitié des cas et un diplôme du supérieur, à orientation technique ou scientifique, dans six postes sur dix. Le contrat à durée indéterminée est proposé dans la moitié des cas.

[Technicien.ne d'installation et de maintenance industrielle / Technicien.ne de maintenance en équipements industriels](#) - Pénurie de main-d'œuvre

Le technicien.ne de maintenance en équipements industriels effectue l'entretien, le dépannage, la surveillance et l'installation d'équipements, de matériels industriels ou d'exploitation de conception pluri-technologique, selon les règles de sécurité et la réglementation.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. L'allure apparaît structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années.

Selon les experts consultés, les tensions de recrutement pour ce métier seraient liées d'une part, à un manque de candidatures lors des recrutements ; d'autre part, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau des compétences techniques et du niveau d'études qui paraît insuffisant.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, la plupart des contrats proposés sont des contrats de travail intérimaire (48 %) ou à durée indéterminée (45 %). En outre, dans près de trois cas sur cinq, de l'expérience est demandée par les entreprises.

Un permis est également demandé une fois sur deux. Dans deux cas sur cinq, l'employeur demande au minimum un diplôme de 3^{ème} degré.

[Technicien.ne automaticien.ne / Technicien.ne en automatisation industrielle - Pénurie de main-d'œuvre](#)

Le 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. Le technicien automaticien veille au respect des différentes normes régissant l'activité.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre structurelle, la tension étant récurrente sur les cinq dernières années. Le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem tend toutefois à diminuer au cours de cette même période. Cependant, d'autres canaux de recrutement peuvent être utilisés par les entreprises, parmi lesquels le Forem qui ne capte donc qu'une partie des offres d'emploi de ce secteur.

Selon les avis d'experts recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier seraient liées majoritairement à un manque de candidatures lors des recrutements mais aussi à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience recherchée et du niveau d'études. En effet, un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur technique ou un bachelier en électricité, électronique et automation est souvent demandé pour exercer le métier.

En ce qui concerne l'enseignement qualifiant, l'effectif des années terminales de l'option « technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels » et en « mécanicien automaticien » inscrit en 2020-2021 est d'un peu plus 200 diplômés qui pourraient ainsi venir potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, la plupart des contrats proposés sont des contrats de travail intérimaire (49 %) ou à durée indéterminée (46 %). En outre, dans près de trois cas sur cinq, de l'expérience est recherchée par les entreprises.

[Technicien.ne d'entretien et d'exploitation de chauffage / Technicien.ne de maintenance en systèmes de chauffage - Pénurie de main-d'œuvre](#)

Le technicien chauffagiste procède à la maintenance préventive ou corrective des installations de chauffage. Les évolutions technologiques impliquent de parfaire les connaissances en domotique (gestion automatisée du réglage chaud ou froid). La baisse de l'utilisation de combustibles fossiles entraîne une mise à jour des compétences du chauffagiste traditionnel vers des techniques d'installation en climatisation et pompes à chaleur.

La profession est en pénurie de main-d'œuvre. La tension au cours des cinq dernières années peut être qualifiée de structurelle malgré une baisse significative du nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem au cours de ces cinq dernières années.

L'analyse du profil recherché via le Forem en 2021 montre que le permis de conduire B est demandé dans plus de sept postes sur dix et l'expérience dans près de sept postes sur dix. Un niveau d'études supérieur ou égal au 3^{ème} degré est spécifié dans un quart des postes. Le contrat à durée indéterminée et intérimaire sont les deux types de contrats les plus souvent proposés.

La tension de recrutement se situerait au niveau d'un nombre insuffisant de candidats. De plus, selon les avis d'experts, trop peu de candidats sont en possession du brevet adéquat (selon le type d'installations) et/ou d'un moyen de déplacement (permis de conduire et/ou véhicule). Ils soulignent aussi une inadéquation entre l'expérience recherchée par l'entreprise et celle portée par les candidats. L'horaire de travail, principalement en cas de dépannage, semble être un frein pour certains candidats.

L'effectif des années terminales des options « installateur en chauffage central et technicien en équipements thermiques de l'enseignement qualifiant », en 2020-2021, s'élève à un peu moins de 90 élèves. Ces étudiants pourront potentiellement alimenter la réserve de main-d'œuvre ou bien, ils pourront poursuivre leurs études.

Notons enfin que dans les années à venir, les tensions préexistantes risqueraient de s'accroître au vu du vieillissement des travailleurs. En effet, parmi les travailleurs du groupe plombiers et tuyauteurs exerçant en

Wallonie et qui ont répondu à l'enquête sur les forces de travail (EFT 2021), quatre sur dix sont âgés de 50 ans et plus (deux sur dix de 60 ans et plus), ce qui pourrait augmenter la tension dans les années à venir en raison d'une part élevée de main-d'œuvre « vieillissante » et des départs à la pension.

Technicien.ne frigoriste / Technicien.ne en froid et climatisation - Pénurie de main-d'œuvre

Le technicien frigoriste, aussi appelé technicien du froid, assure la mise en service d'installations frigorifiques commerciales ou industrielles et de climatisation. La gestion technique, la maintenance et la réparation des installations font également partie de ses attributions. En plus de maîtriser les compétences du monteur frigoriste, il a suivi la formation certifiante l'autorisant légalement à manipuler les fluides techniques. Il veille également à éliminer les risques de perte des gaz à effets de serre et d'impact sur la couche d'ozone. De même, le frigoriste doit obtenir un certificat de compétences pour installer les pompes à chaleur.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La tension identifiée ces cinq dernières années lui donne un caractère structurel. Les tensions liées à la pénurie de candidat diplômé et certifié pourrait, selon les avis d'experts recueillis, augmenter en lien avec la hausse des demandes d'installation de pompe à chaleur suite à la réglementation sur les chaudières à gaz ou mazout et à la hausse du prix de l'énergie.

L'analyse des opportunités d'emploi connues du Forem en 2021 indique qu'un contrat intérimaire est proposé dans sept postes sur dix, l'expérience (près de sept postes sur dix) et le permis B (près de la moitié des postes) sont des critères de recrutement aussi souvent indiqués.

L'effectif des inscrits en dernière année des options « technicien du froid (3^{ème} degré) » et « technicien en climatisation » (7^{ème} année) semble faible pour répondre aux besoins des entreprises (moins de 90 élèves). De plus, certains poursuivront des études pour devenir technicien frigoriste, métier également en pénurie, par exemple via un BAC électromécanique à orientation climatisation ou techniques du froid (moins de 20 étudiants diplômés en 2020-2021).

Technicien.ne de maintenance en électronique - Pénurie de main-d'œuvre

Le technicien de maintenance en électronique réalise la maintenance corrective et parfois préventive d'appareils, équipements, installations, ... à forte composante électronique, à partir de schémas, plans de constructeurs (alarme, vidéo, télécommunications, ...).

Le métier est en pénurie de main d'œuvre structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années. Le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem diminue au cours de cette même période.

Selon les avis recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier seraient liées majoritairement à un manque de candidatures lors des recrutements mais également à une inadéquation du niveau d'études des candidats.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, la plupart des contrats proposés sont des contrats à durée indéterminée (42 %) ou des contrats de travail intérimaire (40 %). En outre, dans près de la moitié des cas, de l'expérience et un permis de conduire sont demandé par les entreprises qui recrutent.

Cadres techniques de l'industrie

Responsable de gestion industrielle et logistique / Responsable du planning et de la gestion de la production - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel occupe un poste stratégique, il organise et supervise l'ordonnement la planification et la gestion de la production. Il coordonne le flux de produits et d'informations selon les besoins et les impératifs de coûts - délais et qualité.

Le responsable de gestion industrielle et logistique exerce un métier en pénurie de main-d'œuvre dont l'allure apparaît structurelle en raison de la récurrence de la tension au cours des dernières années.

Selon les experts consultés, les tensions de recrutement pour ce métier seraient liées majoritairement une inadéquation des profils des candidats par rapport au niveau d'études et des langues. En effet, sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce

métier, la connaissance d'une deuxième langue comme l'anglais ou le néerlandais est demandée dans deux tiers des cas et un niveau d'étude supérieur dans un tiers des cas. Pour ce métier, sept offres sur dix proposent un contrat à durée indéterminée.

Responsable des méthodes et industrialisation - Pénurie de main-d'œuvre

Le responsable des méthodes et industrialisation gère la phase d'industrialisation du produit et est le garant du lancement de la fabrication en définissant et en optimisant les moyens et procédés de fabrication à utiliser.

Le métier de responsable des méthodes et industrialisation est en pénurie de main-d'œuvre. La tension est d'allure structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années.

Selon les avis recueillis, il existerait une inadéquation des profils des candidats par rapport à l'expérience et au niveau des langues. En effet, sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, dans trois cas sur cinq la connaissance d'une deuxième langue comme l'anglais ou le néerlandais est demandée ainsi qu'un niveau d'étude supérieur et de l'expérience. Huit fois sur dix, les employeurs proposent un contrat à durée indéterminée.

Responsable recherche-développement en industrie - Fonction critique non en pénurie

Le responsable recherche et développement (R&D) est chargé de la réalisation de projets depuis leur conception jusqu'à leur industrialisation. Ce professionnel est impliqué dans tous les projets de l'entreprise et participe à assurer leur compétitivité sur le marché : création de nouveaux produits, amélioration des recettes, gain de productivité, adaptation à de nouvelles technologies, etc. Il tient compte des contraintes de rentabilité et de faisabilité industrielle. La fonction recherche et développement est très souvent associée à la fonction qualité. Le responsable R&D est ainsi le garant de la constance et de la qualité des produits.

Le métier est une fonction critique dont l'allure apparaît structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années. Le besoin de main-d'œuvre exprimé par le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par

le Forem au cours des cinq dernières années tend à diminuer. Cependant, pour ce profil spécialisé, le Forem ne semble pas le canal de recrutement privilégié.

Selon les experts consultés, les tensions de recrutement pour ce métier semblent liées majoritairement une inadéquation des profils des candidats par rapport au niveau d'études et de l'expérience.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, la plupart des contrats proposés sont des contrats à durée indéterminée (78 %). Pour ce métier, la connaissance de l'anglais est demandée une fois sur deux ainsi qu'un niveau d'étude supérieur et une expérience dans trois cas sur cinq.

Responsable de production - Pénurie de main-d'œuvre

Le responsable de production applique la politique industrielle définie par la direction en organisant, planifiant et suivant la production pour atteindre les objectifs définis. Il contribue à l'amélioration des process de production afin d'améliorer la productivité et garantir la mise en conformité.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. L'allure apparaît structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années. Le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem tend à diminuer au cours des cinq dernières. Toutefois, le Forem n'est pas le seul canal de recrutement pour ce profil hautement qualifié.

Selon les avis d'experts recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier seraient liées majoritairement à un manque de candidatures lors des recrutements mais également à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins en termes de diplômes et d'expérience. En effet, un niveau d'étude supérieure est explicitement demandé dans deux postes sur cinq et de l'expérience dans trois cas sur cinq.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, la plupart des contrats proposés sont des contrats à durée indéterminée (60 %) et des contrats intérimaires (35 %).

Responsable qualité-affaires réglementaires / Responsable contrôle qualité en industrie - Pénurie de main-d'œuvre

Le responsable qualité conçoit, définit, organise et met en œuvre la politique qualité de l'entreprise afin de garantir, optimiser et améliorer la qualité de tous les processus, produits et prestations. Cette définition se décline en de multiples appellations en fonction des secteurs d'activité, des étapes du cycle de vie du produit, des normes et référentiels obligatoires ou volontaires, des niveaux de compétences des postes de travail et de la culture d'entreprise. Ces professionnels doivent bien connaître l'entreprise, les lignes de production et les risques. Le cadre réglementaire évolue constamment et requiert des profils spécialisés afin de répondre au niveau d'exigence des multiples normes législatives (santé, environnement, normes de contrôle de qualité, marketing des produits pharmaceutiques) et leur complexité.

Cette profession est en pénurie de main-d'œuvre. La tension est qualifiée de structurelle en raison de sa récurrence de la tension sur les cinq dernières années.

Les experts interrogés constateraient que les tensions de recrutement pour ce métier sont liées majoritairement à une inadéquation des profils des candidats par rapport au niveau d'études et de l'expérience. Le poste serait occupé par un ingénieur responsable production qui a évolué en responsable qualité après avoir suivi une formation.

En effet, sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, de l'expérience est demandée dans trois cas sur cinq et un niveau d'étude supérieur ainsi que la connaissance de l'anglais dans deux cas sur cinq. Pour ce métier, deux tiers des offres proposent un contrat à durée indéterminée.

Attaché.e technico-commercial.e / Responsable des ventes - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel prospecte une clientèle d'autres professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins, les impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. Celle-ci peut être qualifiée de structurelle étant donné la récurrence de la tension au cours des cinq dernières années.

Lors d'une enquête administrée auprès des experts, il s'avère que les tensions relatives à ce métier seraient liées à un nombre insuffisant de candidatures lors des recrutements et à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des employeurs. Cette inadéquation porte principalement sur les compétences linguistiques et la durée de l'expérience recherchée.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, près de sept contrats sur dix sont établis pour une durée indéterminée, soit davantage que sur l'ensemble des métiers (30 %). Une expérience est souhaitée dans la majorité des opportunités d'emploi. La connaissance du néerlandais est désirée dans 30 % des opportunités (20 % des opportunités pour l'anglais).

Ingénieur.e d'affaires / Conseiller.ère technico-commercial.e - Pénurie de main-d'œuvre

Ce professionnel est un commercial de haut niveau qui allie en même temps les métiers de technicien, de commercial et de communication à l'international. L'ingénieur d'affaires étudie la faisabilité des contrats de réalisation de projets industriels particuliers (biens d'équipement, ...) et spécifiques à chaque client. Les contrats avec les clients, les fournisseurs et les sous-traitants revêtent une importance capitale. L'activité nécessite une autonomie, une polyvalence fonctionnelle très importantes, et un travail d'équipe constant. Ce métier demande un côté relationnel très important et la connaissance des langues car les voyages à l'étranger sont très nombreux.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La récurrence de la tension sur les cinq dernières années lui confère un caractère dit structurel. Parallèlement, le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem a significativement diminué au cours de cette même période. D'autres canaux de recrutement paraissent être privilégiés par les entreprises pour ce profil hautement qualifié.

Selon les avis recueillis auprès des experts consultés, les tensions relatives à ce métier seraient à mettre en lien avec la pénurie générale d'ingénieurs, tous profils confondus. Les difficultés seraient ainsi liées à un nombre insuffisant de candidatures lors des recrutements mais également en raison d'un problème d'inadéquation des profils par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de l'expérience et des compétences recherchées.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 pour ce métier, plus de deux contrats sur trois sont proposés à durée indéterminée, soit davantage que sur l'ensemble des métiers (30 %). En outre, près de sept fois sur dix, l'expérience est un critère mentionné par les entreprises. Par ailleurs, la moitié des opportunités indiquent la connaissance d'une langue autre que le français (principalement l'anglais), corroborant les avis recueillis auprès des experts. En effet, ce professionnel doit être expérimenté car ses tâches sont de suivre la réalisation de plusieurs chantiers en collaboration avec le dessinateur technique. Il doit également faire de la prospection de clients et réaliser des études de faisabilité pour différents secteurs parfois dans une langue étrangère comme l'anglais, le néerlandais et l'allemand.

Enfin, les difficultés de recrutement, qui préexistaient à la crise sanitaire liée à la Covid-19, pourraient, selon les experts interrogés, l'être d'autant plus à l'avenir dans la mesure où il faudra repenser à la relocalisation de certains produits qui étaient manufacturés dans les pays émergents.

Responsable de maintenance industrielle - Pénurie de main-d'œuvre

Le responsable de maintenance industrielle organise et supervise les activités et les interventions de maintenance d'un ou plusieurs services, dans un objectif de fiabilisation des moyens et outils de production selon les normes de sécurité, hygiène et environnement et les impératifs de productivité et de qualité. L'activité nécessite une collaboration avec les différents services de l'entreprise, les clients (problèmes techniques), les fournisseurs et les sous-traitants. Certains travaux de maintenance entraînent des conditions particulières d'exercice : astreintes, mobilité géographique (interventions sur plusieurs sites), ...

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années. L'évolution du

nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem sur la même période tend toutefois à diminuer. Il faut néanmoins tenir compte du fait que divers canaux de recrutement peuvent être utilisés par les entreprises, parmi lesquels le Forem qui ne capte donc qu'une partie des offres d'emploi de ce secteur.

Selon les avis d'experts recueillis, les tensions de recrutement pour ce métier seraient liées majoritairement à un manque de candidatures lors des recrutements mais également à une inadéquation des profils des candidats par rapport au niveau d'études, des compétences techniques et de l'expérience. En effet, un niveau d'étude supérieure est demandé dans deux cas sur cinq et de l'expérience dans un cas sur deux dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021. La majorité des contrats proposés le sont à durée indéterminée (70 %).

Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie

Dessinateur.trice de la construction - Pénurie de main-d'œuvre

Le dessinateur de la construction réalise les plans ou dessins de projets de construction, de réhabilitation, d'aménagement d'ouvrages intérieurs et/ou extérieurs selon les solutions techniques et architecturales retenues et la réglementation. La coordination d'équipe peut également faire partie de la fonction. Le profil de compétence du dessinateur a évolué ces dernières années afin de s'adapter aux développements des outils technologiques mis à sa disposition. Ainsi, il est de plus en plus courant de lire des offres d'emploi de « BIM modelleur » c'est-à-dire de dessinateur qui utilise l'outil collaboratif nommé « Building innovation modeling » (BIM). Les compétences s'élargissent également vers le dessin 3D qui permet des présentations de maquette à distance. À l'heure actuelle, l'ère de la planche à dessin semble révolue.

Le dessinateur de la construction apparaît en pénurie de main-d'œuvre. Les difficultés de recrutement, récurrentes sur les cinq dernières années, sont d'allure structurelles. Les tensions sont jugées plus importantes depuis la crise de la Covid-19.

Si le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem tend à diminuer sur les cinq dernières années, le nombre de diplômés semble insuffisant pour répondre aux besoins. Les effectifs de dernière année de l'enseignement qualifiant des options « dessinateur en construction » (moins de 60 élèves) et « dessinateur + DAO ((Dessin Assisté par Ordinateur) en construction » (moins de 10 élèves) semblent insuffisants pour répondre aux besoins des entreprises, que ce soit en terme quantitatif mais aussi qualitatif pour certaines compétences recherchées, principalement au niveau des compétences numériques (maîtrise du BIM ou maquette 3 D par exemple). Ces étudiants pourront par ailleurs poursuivre des études supérieures de type court (construction, dessin et technologie en architecture par exemple).

Selon les avis d'experts recueillis, les difficultés de recrutement semblent majoritairement liées à un manque de candidatures lors des recrutements. De plus, les candidats qui se présentent n'auraient pas un niveau d'études suffisant, une expérience ou les compétences techniques recherchées par les bureaux d'études.

Ces mêmes critères apparaissent dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 : l'expérience est souhaitée dans six postes sur dix et un diplôme du supérieur dans un tiers des postes. Près de la moitié des opportunités d'emploi pour ce métier sont proposées sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, ce qui représente une part plus importante que pour l'ensemble des métiers pour lesquels un CDI n'est proposé qu'une fois sur trois.

[Technicien.ne de bureau d'études en construction / Chargé.e d'études techniques du bâtiment - Pénurie de main-d'œuvre](#)

Les tâches du technicien de bureau d'études en construction sont diverses : élaboration des projets d'ouvrage et de construction, études des procédés techniques, des modes constructifs et des coûts, réalisation de l'étude d'exécution des travaux et suivi technique et économique du chantier. La fonction comprend aussi la coordination d'équipe ou de projets. Selon une étude prospective du Forem, l'évolution des outils à disposition dans l'écosystème de la construction tels que le « Building innovation modeling » (BIM), a conduit à l'apparition de nouveaux métiers tels que le « BIM

manager » ou le « BIM coordinateur ». Le technicien de bureau peut aussi endosser ce rôle.

Le métier est en pénurie de main-d'œuvre. La récurrence de la tension sur les cinq dernières années lui confère une allure structurelle. Les difficultés de recrutement ne semblent pas avoir été intensifiées depuis le début de la crise sanitaire de la Covid-19, selon les experts interrogés. Ceux-ci confirment la tension et soutiennent que le manque de candidats, de niveau ingénieur, en est la principale cause.

Le diplôme du supérieur et l'expérience sont deux critères de recrutement souvent spécifiés par les entreprises dans les opportunités d'emploi connues du Forem. Près de trois quarts des contrats proposés sont à durée indéterminée, soit un pourcentage nettement supérieur à l'ensemble des métiers (30 %).

Si le besoin des entreprises qui recrutent via le Forem diminue significativement sur les cinq dernières années, le nombre de nouveaux diplômés resterait insuffisant pour combler les besoins.

[Mètreur.euse - Pénurie de main-d'œuvre](#)

Le métier comprend la réalisation des métrés et des devis quantitatifs et estimatifs d'ouvrages à réaliser dans le cadre d'une opération de construction. La fonction demande également de préparer les dossiers d'exécution des travaux et d'effectuer le suivi des chantiers.

Le mètreur occupe un métier qualifié de pénurie de main-d'œuvre. La tension, qualifiée de structurelle, est récurrente ces cinq dernières années.

Les avis d'experts recueillis renseignent une tension qui serait principalement causée par un manque d'expérience ou de compétences techniques des candidats par rapport aux besoins des entreprises.

Ces critères se retrouvent dans les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021. Plus de sept sur dix recherchent un candidat expérimenté et la moitié un candidat avec un bachelier. La part de contrat à durée indéterminée proposée, dans plus de la moitié des postes, est supérieure à l'ensemble des métiers (30 %).

Il y a peu d'études/formation qui mènent directement à ce métier ; soit le candidat a une longue expérience de travail dans la construction et souhaite se réorienter, soit le candidat dispose d'un diplôme de technicien en construction ou un bachelier en construction. L'effectif des inscrits en dernière année de l'option « technicien en construction et travaux publics » est faible (environ 90 élèves) pour répondre aux besoins même si le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem a diminué sur les cinq dernières années. De plus, parmi ces jeunes diplômés, certains poursuivront des études, par exemple le bachelier en construction (120 diplômés en 2022-2021).

Conseiller.ère en énergie / Contrôleur.euse technique de la construction - Fonction critique non en pénurie

Le conseiller en énergie couvre plusieurs fonctions : éco passeur, facilitateur d'énergie, auditeur énergétique, responsable PEB (Performance Energétique du Bâtiment), etc. Il réalise des bilans énergétiques, analyse la consommation énergétique de bâtiments et propose des mesures visant la diminution des consommations d'énergie. Selon la fonction, il évalue le coût des travaux ainsi que le retour financier de l'investissement. Il peut suivre un projet d'implantation d'énergie renouvelable (photovoltaïque, éolien, ...) et en analyser la rentabilité. Il se tient informé des évolutions technologiques qui visent à réduire les coûts en énergie pour produire du chaud et du froid tout en proposant aux futurs acquéreurs des systèmes d'énergies renouvelables tels que des panneaux photovoltaïques ou des panneaux solaires thermiques, des pompes à chaleur, de systèmes de ventilation mécanique contrôlée, des systèmes domotiques, etc.

La fonction est critique pour la première fois sur les cinq dernières années. L'allure de la tension est conjoncturelle.

Il existe des conditions particulières pour être agréé en tant qu'auditeur énergétique ou responsable PEB : il faut disposer d'un agrément valable en tant que certificateur PEB pour les détenteurs d'un diplôme d'architecte, d'ingénieur civil, d'ingénieur industriel, de bio-ingénieur ou un master en Sciences et gestion de l'environnement. De plus, l'auditeur énergétique ou le responsable PEB travaille soit en tant qu'indépendant (à titre principal ou complémentaire) pour des particuliers, des institutions publiques ou des entreprises privées, soit en tant que salarié dans un bureau d'expertise.

Selon les experts interrogés, il existerait une inadéquation du profil des candidats par rapport aux besoins du marché liée au niveau d'études et aux compétences techniques. D'autre part, les conditions de travail seraient lorsque le travail s'effectue en soirée ou le week-end. Il demande également de nombreux déplacements et un travail administratif important.

Les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 mentionnent souvent la détention d'un permis de conduire (six fois sur dix), la fonction impliquant des déplacements sur site. Les employeurs s'adressant au Forem pour recruter ce type de profil sont principalement des intercommunales, des villes, des CPAS. Un peu plus de la moitié des postes proposent un contrat à durée indéterminée et, quatre fois sur dix, un contrat à durée déterminée. Pour la fonction de consultant pour le guichet énergie wallon ou écopasseur, un Baccalauréat à orientation technique (construction, environnement, électromécanique, domotique, etc.) est souhaité. Pour les fonctions qui gèrent des dossiers en efficacité énergétique, un master est nécessaire.

Chef.fe d'équipe dans la construction / Chef.fe de chantier / Conducteur.trice de travaux - Pénurie de main-d'œuvre

Ces professionnels contrôlent, coordonnent, planifient les travaux et assurent l'organisation, la gestion et le suivi d'une équipe ou d'un ou plusieurs chantiers.

Pour les grands chantiers, un conducteur de travaux aura plusieurs chefs de chantiers sous sa responsabilité. Eux-mêmes encadreront un ou plusieurs chefs d'équipes. Au sein des petites entreprises, les trois fonctions peuvent être portées par une même personne.

Les différentes fonctions sont en pénurie de main-d'œuvre. La tension existe depuis de nombreuses années lui conférant une allure structurelle. Selon les experts consultés, une expérience insuffisante serait la principale cause de tension. En effet, afin d'exercer ces fonctions, il faut démontrer des capacités de management d'équipe mais aussi une très bonne connaissance des métiers de la construction. Notons enfin que dans les années à venir, les tensions préexistantes risqueraient de s'accroître au vu du vieillissement des travailleurs. En effet, parmi les travailleurs du groupe « Superviseurs, bâtiment » exerçant en Wallonie et qui ont répondu à

l'enquête sur les forces de travail (EFT 2021), quatre sur dix sont âgés de 50 ans et plus.

Si le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem (2021) augmente sur les cinq dernières années pour le chef d'équipe, il tend cependant à diminuer pour le conducteur de travaux.

Responsable logistique - Pénurie de main-d'œuvre

Le responsable logistique définit et met en place des schémas d'organisation de tout ou partie d'une chaîne logistique de flux physiques de marchandises, de l'achat de matières premières jusqu'à la distribution des produits finis. À la différence du responsable de gestion industrielle, il doit gérer l'ensemble des flux internes à l'entreprise et organiser les contacts avec les fournisseurs pour l'acheminement des marchandises (logistique externe). Les entreprises recrutent des bacheliers ou des personnes avec un « master » car il existe peu de filières spécifiques menant au métier.

Ce métier est en pénurie de main-d'œuvre structurelle en raison de la récurrence de la tension au cours des dernières années.

Le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem augmente au cours des cinq dernières années. Selon les experts consultés, les difficultés de recrutement seraient liées à un manque de candidats dont le profil correspond aux attentes des employeurs en termes, notamment, de compétences techniques (capacité à gérer un budget, des équipes multidisciplinaires, à optimiser les processus), numériques (la digitalisation peut être un frein pour certains candidats plus anciens) ou linguistiques (une ou deux langues étrangères).

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021 révèle que les employeurs recherchent principalement des candidats expérimentés (six fois sur dix). La pratique d'une autre langue est indiquée une fois sur deux (essentiellement l'anglais). Le type de contrat proposé se partage principalement entre des contrats à durée indéterminée ou de travail intérimaire.

Selon les résultats des enquêtes sur les forces de travail (EFT, moyenne 2021), près d'un travailleur sur deux, employé dans des fonctions de « Directeurs et cadres de direction, approvisionnement, distribution et

assimilés » en Wallonie est âgé de 50 ans et plus. Le vieillissement de la population pourrait ainsi d'autant plus accentuer les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

Responsable d'entrepôt / Responsable de site logistique - Pénurie de main-d'œuvre

Également appelé superviseur d'entrepôt, la fonction est différente de celle du responsable logistique. Le métier de responsable d'entrepôt connaît une situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée de structurelle en raison de la récurrence de la tension sur les cinq dernières années. Cette tension sur le marché s'accroît avec le développement de l'e-commerce qui participe à dynamiser le secteur.

Le responsable d'entrepôt ou responsable de site logistique, supervise et coordonne l'activité d'un ou plusieurs sites logistiques sur les plans : technique, commercial, social et financier. Cette fonction est particulièrement demandée par les entreprises actives autour de l'aéroport de Liège.

Les experts interrogés soulèvent que les difficultés de recrutement seraient liées à un manque de candidats dont le profil correspond aux attentes des employeurs en termes, notamment, de compétences techniques, numériques ou linguistiques. Les compétences attendues concernent la supervision des activités d'un entrepôt à l'aide d'outils numériques (par exemple : la saisie de données permettant une gestion de stock en temps réel), la gestion d'équipe est très spécifique. Il convient de noter qu'une expérience préalable est souvent demandée avant de pouvoir aspirer au poste de responsable d'entrepôt (plus de six offres sur dix gérées par le Forem en 2021 recherchaient des candidats expérimentés).

Le type de contrat proposé sur base des opportunités d'emploi gérées par le Forem se partage principalement entre des contrats à durée indéterminée ou de travail intérimaire.

Selon les résultats des enquêtes sur les forces de travail (EFT, moyenne 2021), près d'un travailleur sur deux, employé dans des fonctions de « Directeurs et cadres de direction, approvisionnement, distribution et assimilés » en Wallonie est âgé de 50 ans et plus. Le vieillissement de la

population pourrait ainsi d'autant plus accentuer les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

Gestionnaire des opérations logistiques / chef.fe magasinier.ère - Pénurie de main-d'œuvre

Le gestionnaire des opérations logistiques figure parmi les métiers en pénurie de main-d'œuvre structurelle en raison de la récurrence de la tension observée sur les cinq dernières années pour ce métier.

Selon les avis d'experts recueillis, les tensions sur le marché seraient liées à un manque de candidats, à l'inadéquation entre les attentes des employeurs et le profil des candidats ainsi qu'aux conditions de travail qui tendent à dissuader ces derniers à postuler (horaire de travail, ...). Le nombre d'opportunités d'emploi diffusées par le Forem augmente ces cinq dernières années.

Le gestionnaire des opérations logistiques évalue, organise et contrôle tout ou une partie des opérations de logistique et de transport de marchandises, selon la réglementation et les règles de sécurité, dans un objectif d'efficacité opérationnelle, commerciale et financière. Ce professionnel peut être amené à intégrer des contraintes environnementales. Le gestionnaire exécute son travail sous les ordres d'un responsable d'entrepôt ou logistique. Il peut évoluer vers un poste à responsabilité. Il existe une forte demande pour ce type de profil en raison de l'écosystème qui s'est développé autour de l'aéroport de Liège.

Les difficultés de recrutement semblent liées à un manque de candidats par rapport aux besoins des entreprises, De plus, la crise sanitaire a entraîné une hausse du commerce en ligne, ce qui contribue à augmenter la demande de gestionnaires des opérations logistiques par les entreprises.

Sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, l'expérience ainsi que la connaissance de l'anglais paraissent être un critère important pour les entreprises qui embauchent. Le type de contrat proposé se partage principalement entre des contrats de travail intérimaire et à durée indéterminée.

Selon les résultats des enquêtes sur les forces de travail (EFT, moyenne 2021), près d'un travailleur sur deux, employé dans des fonctions de « Directeurs et cadres de direction, approvisionnement, distribution et assimilés » est âgé de 50 ans et plus. Le vieillissement de la population

pourrait ainsi d'autant plus accentuer les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

Dispatcher.euse des transports routiers - Pénurie de main-d'œuvre

Le dispatcher en transport routier figure parmi les métiers en pénurie de main-d'œuvre conjoncturelle, ce métier apparaissant être pour la première fois en tension au cours des cinq dernières années.

Selon les avis recueillis, les tensions sur le marché seraient liées à l'inadéquation entre les attentes des employeurs et le profil des candidats (manque de connaissance des langues, ou d'aptitudes nécessaires pour l'exercice du métier : résistance au stress, sens de l'organisation) ainsi qu'aux conditions de travail qui pourraient dissuader certains d'entre eux à postuler.

Le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem augmente ces cinq dernières années.

Le dispatcher des transports routiers et des prestations logistiques évalue, organise et contrôle tout ou une partie des opérations de logistique et de transport de marchandises. Ce métier possède aussi un volet administratif, qui se digitalise de plus en plus car le dispatcher peut rédiger ou, à tout le moins, superviser les documents liés à l'opération de transport. Il doit être capable de réagir à l'imprévu et à l'urgence liés aux situations rencontrées sur la route ou vis-à-vis des clients. La communication et l'assertivité sont des qualités indéniables dans l'exercice de cette profession. Les compétences linguistiques sont vivement recherchées par les employeurs.

L'expérience, sur base de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, paraît également être un critère important pour les entreprises qui embauchent ainsi que la connaissance de l'anglais et/ou du néerlandais. La majorité des postes proposés le sont via un contrat de travail intérimaire (sept fois sur dix).

Selon les résultats des enquêtes sur les forces de travail (EFT, moyenne 2021), près d'un travailleur sur deux, employé dans des fonctions de « Directeurs et cadres de direction, approvisionnement, distribution et assimilés » est âgé de 50 ans et plus. Le vieillissement de la population pourrait ainsi d'autant plus accentuer les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

Difficultés et opportunités de recrutement

Métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie (hors métiers de l'enseignement)

Liste 2022

Août 2022

Le Forem
Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi
Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
<https://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

Direction : Jean-Marc MANFRON

Éditeur responsable : Marie-Kristine VANBOCKESTAL

forem