

MARCHÉ DE L'EMPLOI

ANALYSE SEPTEMBRE 2013



Détection des métiers et fonctions critiques 2012

INTRODUCTION

L'analyse du marché de l'emploi cherche, parmi bien d'autres missions, à objectiver la manière dont les profils des particuliers rencontrent les offres d'emploi des entreprises ainsi que les tensions qui peuvent naître entre ces deux versants.

Si beaucoup d'entreprises parviennent sans trop de difficultés à pourvoir leurs postes, pour certains métiers, professions ou fonctions, des difficultés existent. Soit, les entreprises ne trouvent pas de candidat présentant le profil adéquat, soit le délai de recrutement est jugé trop long. Régulièrement, différents organismes (entre autres : Le Forem, Actiris, le VDAB, l'ONEM, Manpower, Idea Consult, Federgon, F.E.B.) publient des rapports sur cette problématique en Belgique et/ou au sein des trois Régions et attirent l'attention sur le niveau important de la pénurie.

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

Depuis 1999, le Forem publie une analyse des postes gérés par le service public de l'emploi et en déduit une liste des fonctions critiques en Wallonie. Ce rapport présente la liste des fonctions critiques identifiées en 2012 en Wallonie. Il présente également la méthodologie mise en œuvre pour détecter les métiers/fonctions critiques.

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

AU SOMMAIRE

Introduction.....	1
Le marché de l'emploi, un système de flux qui semble ne pas pouvoir se réguler seul.....	2
Remarques méthodologiques.....	4
Liste des fonctions critiques.....	6
Comparaison des fonctions critiques depuis 2006.....	9
Synthèse des réponses des employeurs interrogés lors de l'enquête de suivi des offres.....	9
Impact de la crise.....	9
Au-delà des listes.....	9
En synthèse.....	11
Bibliographie.....	12

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

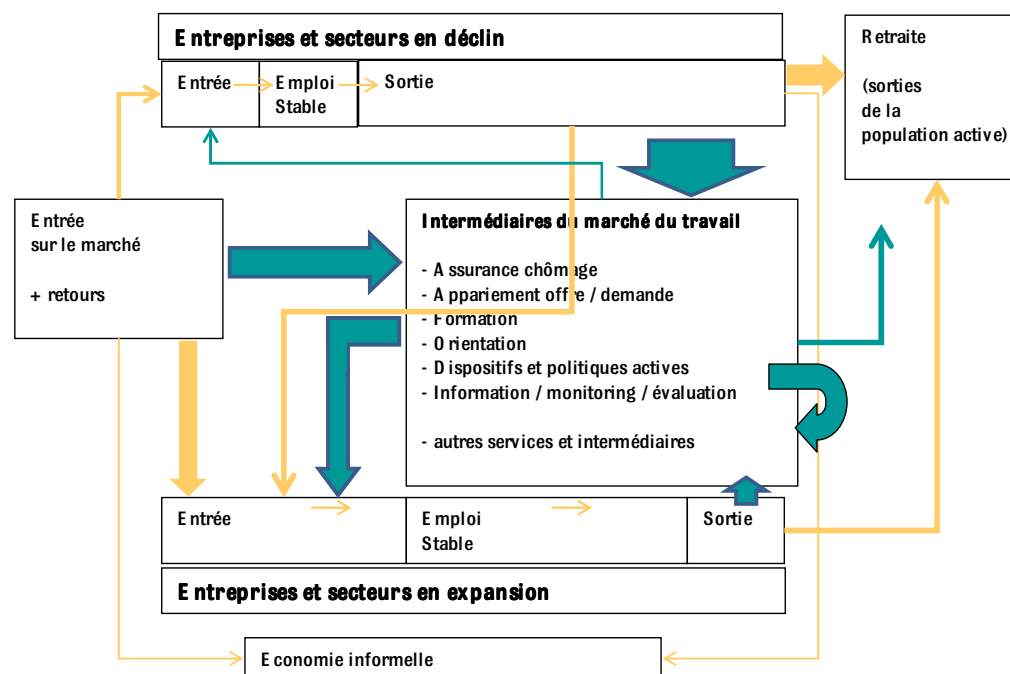
Pour établir cette liste des fonctions critiques, des enquêtes ont été réalisées par les conseillers en recrutement auprès d'employeurs qui ont déposé en 2012 une offre d'emploi au Forem. Cette liste résulte en fait d'une approche en deux étapes à l'instar de ce qui se pratique dans les autres services publics régionaux de l'emploi du pays. Il s'agit dans un premier temps, d'établir une liste de métiers sur base des habituels critères statistiques. Cette liste est, dans un deuxième temps, confrontée à l'avis des conseillers en recrutement de chaque direction régionale du Forem et de l'équipe Job Focus.

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

Le marché de l'emploi, un système de flux qui semble ne pas pouvoir se réguler seul

Le marché de l'emploi se présente habituellement comme un système de flux d'entrées (sorties de l'enseignement, migrations, personnes inactives souhaitant (ré)intégrer le marché de l'emploi) et de sorties (pensions, maladies), comprenant également des phénomènes d'allers-retours entre des périodes d'emploi, de formation et de chômage.

Naturellement, ce système ne semble pas pouvoir se réguler seul. Différents acteurs de l'assurance chômage, des agences de placement, des opérateurs d'insertion, les services publics de l'emploi, y interviennent comme intermédiaires.



P.Auer et al. BIT 2004

Lorsque offres et demandes d'emploi ne se rencontrent pas aisément, des tensions apparaissent. Celles-ci peuvent avoir des origines externes ou internes au marché et être de diverses natures : frictionnelles, conjoncturelles ou structurelles, comme le présente le tableau ci-contre¹. En tant que service public de l'emploi en Wallonie, le Forem peut intervenir de différentes manières pour améliorer la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi, cœur de sa mission.

Ce rapport sur les fonctions critiques participe à ce travail d'information sur le marché de l'emploi. Précisément, la liste des fonctions critiques vise à orienter les actions à mener par le Forem et les acteurs du secteur de l'insertion et de la formation en termes d'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre, d'actions de communication ou d'information, d'amélioration de l'intermédiation entre offre/demande d'emploi, etc.

La liste des métiers en pénurie est communiquée chaque année à l'ONEM. Sur base de cette liste, l'ONEM établit une liste d'études qui, selon certaines conditions, peuvent être entamées par des personnes en chômage tout en bénéficiant d'une dispense².

¹ VAN HAEPEREN B., *Pénuries de main-d'œuvre et autres tensions sur le marché du travail. Quelques balises théoriques*, Services des Etudes et de la Statistique (devenu IWEPS), Discussion Papers, n°0104, novembre 2001.

² Plus d'informations sur http://www.rva.be/D_documentation/Publications/Brochures/Folders/Penurie/FolderFR.pdf

Les fonctions critiques et les pénuries servent également de base de travail pour l'octroi de permis de travail par le Service Public de Wallonie pour de la main-d'œuvre étrangère.

La liste des métiers en difficulté de recrutement permet aussi d'éclairer, par exemple, les différentes IPIEQ³ au niveau de l'enseignement qualifiant.

³ Instances de Pilotages Inter-réseaux de l'Enseignement Qualifiant.

Typologies de tensions

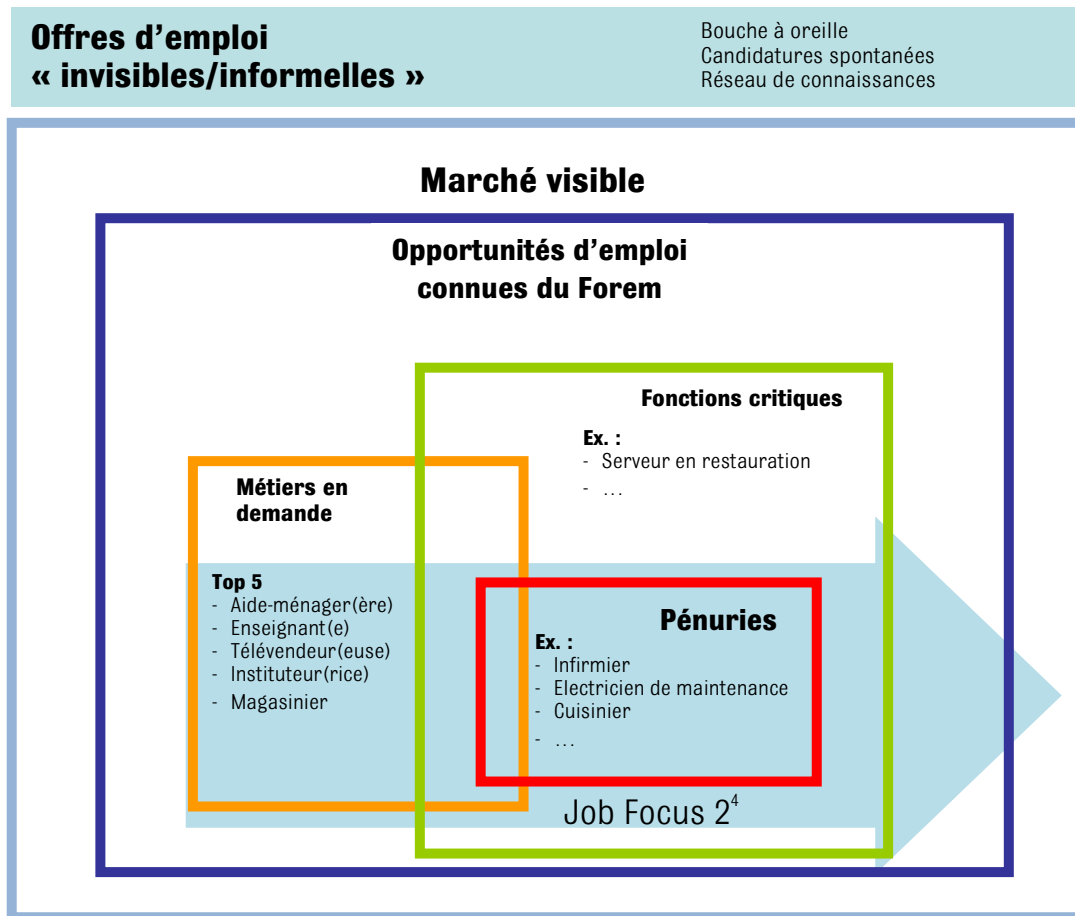
Frictionnelles	Conjoncturelles	Structurelles
Offre et demande coexistent mais ne se rencontrent pas	Déséquilibre offre / demande lié au cycle conjoncturel	Inadéquations localisation / salaires / de compétences
Causes externes au marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Cycle immobilier et secteur de la construction, secteur alimentaire... • Chocs technologiques et demande d'informaticiens (début années 2000)... 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de mobilité, d'infrastructures de transport/crèches... • Déficit d'image de certains métiers manuels. • Niveaux de qualification insuffisants. • Domaines de qualification inadaptés dans les écoles...
Causes internes au marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion insuffisante de l'information. • Sélectivité et discrimination des employeurs. • Intensité insuffisante de recherche de la part des DE... 	<ul style="list-style-type: none"> • Structure des allocations. • Pièges à l'emploi. • Rémunération insuffisante de conditions de travail pénibles...
<small>OWE SIAMT inspiré d'une synthèse de B. Van Haepere</small>		
Frictionnelles	Conjoncturelles	Structurelles
Causes externes au marché du travail	Organiser une veille pour anticiper les innovations et impacts sur les compétences...	Orientation de l'offre de formation. Information des opérateurs sur les «mismatches» (géographiques, compétences,...) Travailler les aires de mobilités professionnelles.
Causes internes au marché du travail	Proposer un référentiel métier. Publier plus d'offres dans des canaux de recrutement plus adaptés. Activation de la recherche d'emploi. Préciser les critères de recrutement.	Mettre en œuvre des dispositifs et régulations: PFI, APE, PTP, chèques formation... Améliorer l'image des métiers. Informer. Orienter la formation des DE.

Source : Le Forem

Remarques méthodologiques

L'exercice annuel d'analyse des fonctions critiques se base sur les offres d'emploi déposées au Forem par des employeurs. Ces offres ne constituent qu'une partie des opportunités d'emploi visibles. D'autres canaux sont en effet utilisés par les entreprises, souvent de manière combinée, pour communiquer leurs postes vacants (bouche à oreille, agences de placement privées, presse).

Comme le montre le graphique ci-dessus, les offres d'emploi présentant des difficultés de recrutement ne concernent qu'une partie des opportunités d'emploi connues du service public de l'emploi. Même si des métiers peuvent se retrouver dans plusieurs sous-ensembles, il est important de signaler que parmi l'ensemble des opportunités d'emploi gérées par le Forem (carré bleu), certains métiers se distinguent comme étant fortement demandés (carré orange, métiers en demande), critiques (carré vert) et/ou en pénurie (carré rouge).



⁴ Afin de lutter contre les difficultés de recrutement, le Forem mène une série d'actions. Dans le cadre du dispositif « Job Focus 2 », financé par le Plan Marshall 2.Vert, le Forem analyse une quarantaine de métiers par an depuis 2010 quant aux causes de leurs difficultés de recrutement. Des actions de formation, de communication, de mesure de qualification de la main-d'œuvre disponible sont réalisées afin d'améliorer la rencontre entre offre et demande sur ces métiers.

A noter que si la plupart des fonctions critiques sont ou ont été traitées dans le cadre de Job Focus, cette action vise maintenant un éventail beaucoup plus large de métiers : métiers verts ou liés au verdissement de l'économie, métiers en demande - ni critique, ni pénurique, beaucoup de métiers sont simplement souvent fortement demandé – comme des métiers scientifiques et/ou techniques.

Recueil des données

En 2012, le Forem a géré 108 579 offres⁵ concernant 136 754 postes de toute nature, d'une offre d'emploi temps plein en contrat à durée indéterminée à une offre de travailleur étudiant. Après exclusion des offres de travail intérimaire pour lesquelles un contact avec l'entreprise utilisatrice n'est pas possible, des offres relatives au Plan Formation Insertion, aux jobs étudiants, aux recrutements des services publics... un suivi approfondi par enquête auprès des employeurs a pu concerner 26 316 offres pour un total de 32 207 postes répondant aux critères. Ainsi ce suivi a concerné six offres d'emploi sur dix qu'il était possible de suivre⁶.

Calcul et détection des fonctions critiques

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

- un volume minimum de 20 offres suivies dans l'année pour éviter de commenter des situations anecdotiques ;
- un taux de satisfaction pour les offres du métier concerné qui doit être inférieur au taux observé pour l'ensemble des métiers (89 % en 2012) ;

⁵ A l'exclusion des offres transmises par les autres SPE (Actiris, VDAB).

⁶ Le taux de suivi 2012 est de 62 % contre 61%. La diminution du nombre d'offres suivies (26 316 en 2012 contre 30 272 en 2011, soit - 13 %) résulte donc de la diminution du nombre d'offres « suivies » (42 211 en 2012 49 832 en 2011, soit - 15 %).

- la durée de satisfaction des postes doit être supérieure à la durée observée pour l'ensemble des métiers (31 jours en 2012).

Cette liste des fonctions critiques est ensuite confrontée à l'avis de l'ensemble des conseillers en recrutement de chaque direction régionale du Forem, ainsi qu'aux membres de l'équipe Job Focus⁷. Le but de cette confrontation est double. D'une part, selon l'analyse des avis des conseillers en recrutement (pondérés selon le poids de la direction régionale dans le volume des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2012), confirmer ou infirmer la criticité du métier établie sur base « statistique ». Sur base de la pratique d'appariement du terrain, certains métiers peuvent ainsi être ajoutés ou retirés. D'autre part, les conseillers rendent compte des origines des difficultés de recrutement identifiées.

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

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

⁷ Cf. note n°5

Différents facteurs peuvent en être déduits :

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

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

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

- La proportion d'employeurs interrogés par les conseillers en recrutement qui signalent des difficultés de recrutement liées à un manque de candidats. Cette proportion pour un métier en pénurie doit être supérieure à la médiane de l'ensemble des offres suivies.
- Le ratio demandeurs d'emploi inoccupés au 31 décembre 2012 / le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2012 doit être inférieur à 1,5. Ce ratio est calculé de deux manières différentes. Une première fois uniquement sur base de la profession principale pour laquelle

chaque demandeur d'emploi est positionné⁸. Vu que les demandeurs d'emploi peuvent se positionner sur plusieurs métiers (de par leurs formations et/ou leurs expériences professionnelles), le ratio est également calculé sur base de l'ensemble des positionnements métiers des demandeurs d'emploi. Ceci signifie alors que le total des positionnements métiers est supérieur au nombre de demandeurs d'emploi⁹.

Pour être considéré « en pénurie », un métier doit satisfaire à ces deux conditions supplémentaires¹⁰ à l'identification d'une fonction critique décrite ici dessus.

Depuis deux ans, l'identification des métiers en pénurie et des fonctions critiques se base également sur les constats tirés dans les groupes d'analyse des métiers Job Focus. C'est ainsi que trois métiers (tuyauteur industriel, ingénieur de sécurité et d'hygiène, cadre technique d'entretien, maintenance et travaux neufs), qui n'apparaissaient pas comme en pénurie selon la méthode décrite ci-dessus, ont été intégrés à la liste des métiers en pénurie. En effet, selon les différents experts (formateurs, représentants sectoriels, analystes du marché de l'emploi et de la formation) participant aux réunions relatives à ces métiers, un réel manque de candidats est constaté sur ces trois métiers/fonctions.

⁸ Si les demandeurs d'emploi peuvent se positionner sur plusieurs professions, une « profession principale » leur est attribuée. Même si cette notion n'est plus trop utilisée dans l'analyse du marché de l'emploi, elle présente l'avantage de comptabiliser autant de positionnements métiers que de demandeurs d'emploi.

⁹ En moyenne, chaque demandeur d'emploi est positionné sur 2,5 métiers.

¹⁰ Une distinction est faite pour les métiers qui sont en pénurie sur base du ratio calculé sur les demandeurs d'emploi en profession principale uniquement.

Liste des fonctions critiques

Suite à la simple application des règles statistiques, 61 fonctions/métiers ont été retenus comme critiques.

Après avoir synthétisé les avis des conseillers en région, 43 fonctions ont été validées comme critiques.

Parmi ces fonctions critiques, 42 l'étaient statistiquement et une a été ajoutée suite à l'avis exprimé par les conseillers en recrutement et l'équipe Job Focus : tuyauteur industriel. Ce métier présente en effet des indicateurs de criticité proches de la moyenne. De plus, une large majorité de conseillers pointent des difficultés de recrutement. Par ailleurs, les actions menées dans le cadre de l'action « Job Focus » ont identifiées un manque de candidats qualifiés sur le marché.

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

Parmi les fonctions/métiers identifiés statistiquement comme critiques, 19 ont été retirés de la liste finale suite aux recommandations émises par les conseillers.

Ces métiers sont :

- Puériculteur(ice), Accueillant(e) d'enfants, Assistant(e) aux instituteurs maternels ou primaires¹¹
- Esthéticien(ne)
- Conseiller(ère) en assurances
- Employé(e) d'étaqe

¹¹ A noter que plusieurs conseillers en recrutement estiment que des difficultés de recrutement s'observent uniquement pour les accueillant(e)s d'enfants à domicile.

- Barman(aid)
- Serveur(se) de bar-brasserie
- Délégué(e) commercial en biens intermédiaires
- Animateur(rice) d'atelier de centre de loisirs
- Moniteur(rice) sportif(ve), Maître-nageur(se) sauveteur(se)
- Délégué(e) médical(e)
- Responsable des services généraux (administration, finances)
- Responsable de la stratégie commerciale
- Responsable des ventes
- Responsable de gestion administrative des ventes
- Directeur(rice) de magasin
- Agent immobilier
- Chauffeur de bus, de car
- Opérateur(rice) de production en industrie alimentaire.

Fonctions critiques 2012

Le tableau qui suit présente la liste des fonctions critiques et des métiers en pénurie. Parmi les 43 professions de la liste des fonctions critiques, 20 sont considérés en pénurie (métiers en rouge) sur base du ratio demandeurs d'emploi (en tenant compte de l'ensemble des positionnements métiers des personnes) / opportunités d'emploi. Les 9 métiers en orange foncé témoignent d'un ratio calculé uniquement sur les positionnements en profession principale. Quatorze métiers (en orange clair) sont critiques statistiquement et ont été confirmés par les conseillers en recrutement et/ou l'équipe Job Focus.

CODE ROME 5	Libellés fonctions	Tx de satisfaction	Délai de satisfaction	Opportunités d'emploi 2012	Ratio - DEI prof. princ./opportunités	Ratio - DEI tous métiers/opportunités	Fonction critique en 2011	
14311	Délégué(e) commercial en biens d'équipement professionnels	85,1%	36,3	1.412	0,3	0,9	oui	Métiers en pénurie
14314	Délégué(e) commercial en services auprès des entreprises	85,2%	46,8	1.193	0,5	1,3	oui	
14321	Vendeur(se) à domicile	71,4%	42,7	1.472	0,0	0,1	oui	
24121	Infirmier(ère) en soins généraux	82,3%	44,1	1.717	0,1	0,1	oui	
24122	Infirmier(ère) en soins spécialisés	82,6%	36,1	645	0,1	0,2	oui	
32321	Développeur(se) informatique, Analyste informatique, Web développeur(se)	83,5%	49,7	1.420	0,7	1,2	oui	
42123	Couvreur(se)	87,0%	36,4	1.084	0,7	1,4	oui	
44121	Technicien(ne) en systèmes d'usinage (métal)	73,1%	69,2	1.490	0,5	1,0	oui	
44134	Tuyauteur(se) industriel(le) <i>Job Focus</i>	72,0%	45,6	295	0,3	0,8	oui	
44316	Mécanicien(ne) en génie civil, agricole, travaux techniques, engins de levage et de manutention	80,0%	46,6	407	0,4	0,9	oui	
44331	Électricien de maintenance, technicien(ne) de maintenance et diagnostic automobile ou poids lourd	78,4%	53,5	1.486	0,6	1,3	oui	
47122	Boucher(ère)	87,9%	35,8	799	0,5	0,8	oui	
51121	Chef d'équipe industries de process	87,0%	44,2	206	0,2	0,4	non	
52532	Technicien(ne) chauffagiste, Technicien(ne) frigoriste	79,5%	38,3	740	0,3	0,6	oui	
53122	Responsable recherche et développement	88,6%	44,1	415	0,7	1,2	oui	
53213	Responsable, ingénieur de sécurité et d'hygiène <i>Job Focus</i>	85,0%	46,3	190	0,3	0,6	oui	
53312	Ingénieur d'affaires	77,1%	60,6	408	0,1	0,2	non	
53321	Cadre technique, ingénieur d'entretien, maintenance <i>Job Focus</i>	77,4%	41,2	568	0,2	0,4	oui	
61223	Ingénieur en construction, Mètreur-déviseur ; Conseiller(ère) en énergie	84,6%	41,1	854	0,2	0,5	oui	
61231	Chef de chantier, d'équipe de la construction	83,2%	38,4	1.045	0,3	0,7	oui	
13212	Cuisinier(ère), Cuisinier(ère) de collectivité, Chef de partie	79,6%	31,6	1.312	1,5	2,7	oui	
13221	Employé(e) polyvalent de restauration	86,9%	33,5	1.534	0,9	2,9	non	
13231	Chef de cuisine, Chef de cuisine de collectivité	72,0%	32,2	171	0,8	1,7	oui	
14221	Vendeur(se) en produits utilitaires	80,2%	31,3	748	0,8	3,9	non	
14313	Délégué(e) commercial en biens de consommation auprès des entreprises	80,0%	38,4	1.205	0,9	2,2	oui	
42211	Installateur(rice) électricien, Électricien lignes et réseaux, Installateur(rice) en systèmes de sécurité	85,7%	34,5	2.347	0,8	1,6	oui	
42212	Monteur(se) en sanitaire et chauffage, climatisation, panneaux solaires, frigoriste	80,8%	35,6	1.165	1,1	1,8	oui	
44321	Mécanicien(ne) automobile ou de poids lourd, Monteur(se) de pneus	81,9%	37,2	1.771	1,4	2,4	oui	
47111	Boulangier(ère)	88,1%	31,2	370	1,2	2,3	non	
11132	Coiffeur(se)	86,8%	32,2	430	4,5	6,17	non	
11222	Agent(e) de sécurité, Steward urbain	83,6%	34,0	963	1,3	2,46	non	
13122	Réceptionniste d'établissement hôtelier, de centre d'hébergement	72,4%	33,2	347	1,0	3,44	non	
13222	Serveur(se) en restauration, Chef de rang	81,9%	39,6	1.743	1,6	5,12	oui	
33111	Acheteur(se) industriel(le)	71,1%	43,4	290	0,2	0,52	non	
43221	Conducteur de grue, Pontier	85,7%	32,8	302	1,4	3,50	oui	
44341	Électromécanicien(ne)	70,9%	39,2	355	0,2	0,44	oui	
52122	Dessinateur(rice) en mécanique	80,0%	51,8	457	0,2	0,46	oui	
52311	Technicien(ne) d'installation de matériels électriques, électroniques, électromécaniques ou de télécommunication	81,3%	43,8	642	0,5	1,09	non	
52333	Technicien(ne) de maintenance en électronique	88,9%	41,2	247	0,6	1,27	non	
53211	Responsable, ingénieur de production	84,1%	55,3	622	0,3	0,58	oui	
53311	Cadre-ingénieur technico-commercial	75,0%	52,2	338	0,5	1,22	oui	
61311	Responsable logistique	83,0%	35,6	719	0,4	0,95	non	
61312	Responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises	84,8%	33,2	406	0,3	0,82	non	

Métiers en pénurie

Autres fonctions critiques, non en pénurie

Liste 2012 des fonctions critiques en Wallonie (hors enseignement)

Source et calculs : Le Forem

De nombreux métiers techniques (tuyauteur industriel, technicien en systèmes d'usinage, couvreur, électricien de maintenance) se retrouvent dans la liste des fonctions critiques. Ce constat est confirmé par l'enquête annuelle menée par Manpower sur la pénurie de talents. Selon cette étude¹², qui signale qu'un employeur belge sur cinq rencontre des difficultés de recrutement, les ouvriers qualifiés constituent le groupe professionnel le plus difficile à pourvoir. Viennent ensuite les techniciens (maintenance, production, etc.) qui se retrouvent également assez représentés dans la liste 2012 des fonctions critiques (technicien en système, technicien chauffagiste, frigoriste). La suite du classement de Manpower mentionne également les mécaniciens, les superviseurs, les métiers des soins de santé et les profils commerciaux, soit autant de groupes professionnels également représentés dans la liste des fonctions critiques présentée ci-dessus. Toutefois, des différences entre les deux listes existent. Parmi son top 10 des catégories de fonctions les plus problématiques, Manpower cible les ouvriers non qualifiés, les chauffeurs, le personnel administratif et les comptables qui ne sont pas (ou plus) repris par le Forem comme critiques.

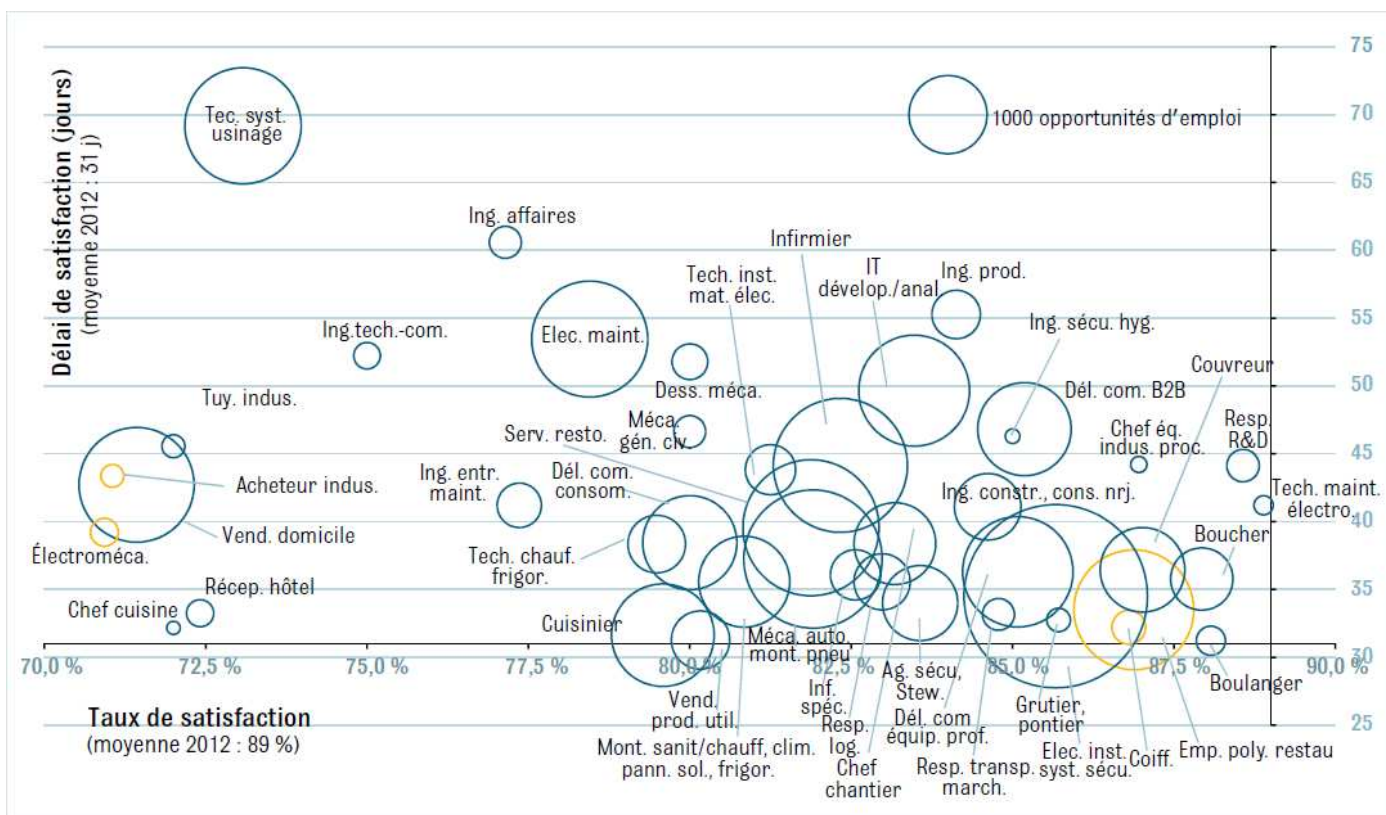
¹² ManpowerGroup, 8^{ème} Enquête sur la pénurie de talents, 2013.

Le graphique suivant nuance le degré de difficultés observées parmi les différentes fonctions critiques. Chaque métier ou fonction critique y est positionné selon trois critères : le taux de satisfaction, la durée de satisfaction et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2012 qui détermine la taille du cercle représentant chaque métier.

Bien que toutes ces fonctions soient considérées comme critiques, les métiers situés en haut à gauche apparaissent comme plus critiques que ceux positionnés en bas à droite du graphique. Ainsi, avec un taux de satisfaction de 71 % et un délai de 43 jours, l'électromécanicien paraît bien plus critique que le coiffeur (taux de 88 % et délai de 32 jours)

Le nombre d'opportunités d'emploi reçus par le Forem en 2012 par métier permet également de nuancer l'ampleur des difficultés de recrutement. Même si l'acheteur industriel se situe très à gauche du graphique (avec un taux de satisfaction de 71 % et un délai de 43 jours), ce métier représente moins de 300 opportunités d'emploi en 2012 contre plus de 1 500 pour l'employé polyvalent de restauration plus faiblement critique (taux de satisfaction de 87 % et délai de 34 jours).

Positionnement des fonctions critiques selon leur taux, le délai de satisfaction et le volume d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2012
(Source et calculs : Le Forem)



Comparaison des fonctions critiques depuis 2006

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

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

Si 12 métiers considérés comme critiques cette année ne l'étaient pas en 2011, seul un métier fait son apparition pour la première fois depuis 2006 : responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises.

A l'opposé, 19 fonctions considérées comme critiques en 2011 ne le sont plus en 2012 :

- Aide-ménager(ère),
- Opérateur(rice) call-center
- Délégué(e) commercial en biens intermédiaires
- Chef de service paramédical
- Analyste business (informatique)
- Coffreur(se), Ferrailleur(se), Chapiste
- Poseur(se) de châssis
- Soudeur(se)
- Mécanicien(ne de maintenance)
- Carrossier
- Pâtissier(ère)

- Menuisier(ère)
- Responsable de maintenance, Technicien automobile
- Dessinateur(rice)-projeteur(se) en mécanique
- Dessinateur(rice)-projeteur(se) en électricité ou en électronique
- Technicien(ne)-automaticien(ne)
- Responsable, ingénieur qualité
- Dessinateur(rice) de la construction
- Conducteur(rice) de travaux

Synthèse des réponses des employeurs interrogés lors de l'enquête de suivi des offres

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

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

Parmi l'ensemble des offres suivies, dans 6 % des cas le délai est lié au profil recherché ; dans 2 % des cas, le délai est lié à l'organisation du recrutement¹³.

En ne considérant que les offres pour lesquelles l'employeur signale un délai de recrutement trop long, ces proportions grimpent logiquement : deux tiers des employeurs déclarent un délai trop long dû au profil recherché et 23 % suite à l'organisation du recrutement.

¹³ Logiquement, les employeurs, dont les offres ont été satisfaites dans un délai raisonnable, n'expriment pas de raison pour expliquer un long délai de recrutement. Ceci explique les faibles pourcentages exprimés.

Les réponses à la question de la correspondance du candidat au profil initial apprennent que dans 91 % des cas, le profil retenu correspond au profil initial¹⁴.

Impact de la crise

Si la crise économique de 2008 a fortement marqué le marché de l'emploi en 2009, un regain a été observé en 2010 et 2011. Toutefois, la situation socio-économique du pays s'est à nouveau détériorée dès mi-2011, entraînant un recul des embauches sur base des opportunités gérées par le Forem (- 9 %) et une hausse de la demande d'emploi (+ 0,9 % en moyenne annuelle) en 2012 à un an d'écart.

Au niveau des fonctions critiques, le taux de satisfaction moyen s'inscrit à la hausse pour 2012 à 89 % (contre 88 % en 2011). Il s'agit du taux de satisfaction moyen le plus élevé depuis 2006. Le délai de recrutement a également diminué par rapport à l'an dernier (31 jours contre 34 en 2011). Parallèlement, la liste des fonctions critiques se révèle plus courte en 2012 (43 métiers contre 49 en 2011). Ce constat est notamment lié à l'opinion des conseillers en recrutement consultés qui ont ressenti une tension moins forte sur un grand nombre de métiers en 2012.

Au-delà des listes

Dresser une liste annuelle de métiers en pénurie et de fonctions critiques reste un exercice utile et apprécié pour éclairer les différents acteurs du marché de l'emploi. Le volume des opportunités d'emploi, le taux et la durée de satisfaction permettent déjà de nuancer les difficultés de recrutement et les tensions observées au sein même des fonctions critiques.

¹⁴ Sur base uniquement des offres pour lesquelles les employeurs ont répondu à la question. A noter que pour près de quatre offres sur dix, cette information n'est pas disponible.

Au-delà, pour améliorer constamment les mécanismes de rencontre entre offre et demande d'emploi, il convient de s'intéresser davantage à l'ensemble des métiers, à tout le moins, ceux pour lesquels des employeurs déposent un minimum d'offres au Forem. En effet, d'autres facteurs que les critères de satisfaction traditionnellement utilisés dans l'exercice annuel des fonctions critiques influencent la tension qu'il peut exister pour un métier : alimentation du métier par la formation initiale, tendances sectorielles, pyramide des âges des travailleurs, conditions de travail, évolutions législatives, etc.

Bien souvent, les demandeurs d'emploi se positionnent sur plusieurs métiers, sans trop savoir le(s)quel(s) est/sont davantage porteur(s). Mieux connaître les besoins du marché de l'emploi permet aux demandeurs d'emploi et aux conseillers d'envisager de manière mieux documentée d'éventuels parcours de mobilité professionnelle.

EN SYNTHÈSE

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

Centrés sur les difficultés de recrutement en Wallonie, les résultats de cette étude ne doivent toutefois pas masquer le fait qu'avant tout, plus de 89 % des offres gérées par le Forem sont satisfaites en 2012. Focalisé sur les difficultés, il ne faut pas perdre de vue, à la lecture de ces pages, que la question de la « criticité » concerne des métiers dont le total des opportunités d'emploi représente un poste géré par le Forem sur quatre. En outre, parmi ces offres difficiles à pourvoir, 6 660 postes n'auraient réellement pas trouvé de candidats. Les pénuries de main-d'œuvre restent donc relativement marginales en regard des quelque 459 000 personnes inscrites au moins un jour en 2012 comme demandeur d'emploi. Ce constat est partagé par d'autres acteurs, comme le professeur Alaluf de l'ULB, qui mentionne dans un article de presse¹⁵ que les fonctions critiques ne représentent que « *quelques milliers d'offres non satisfaites contre plusieurs dizaines de milliers de demandeurs d'emploi* ».

¹⁵ *La Wallonie en manque d'emploi*, La Libre Belgique, 26 janvier 2012

La liste des fonctions ou métiers les plus sensibles en matière de recrutement et qui ont été détectés au cours de l'année 2012 est déduite de la même manière par les trois services publics régionaux de l'emploi du pays¹⁶. L'analyse est basée à la fois sur une analyse statistique alimentée par un suivi approfondi des offres par les conseillers en recrutement auprès des employeurs, puis par le recueil de l'avis des conseillers et de l'équipe Job Focus quant à la difficulté d'appariement observée au Forem¹⁷.

La liste des fonctions critiques stricto sensu après recueil de l'avis des conseillers en recrutement dans chaque direction régionale du Forem reprend, en 2012, une quarantaine de professions.

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

De manière transversale, il apparaît que de nombreuses fonctions critiques sont liées à des profils d'études techniques supérieures. Outre un manque d'ingénieurs industriels et civils, de nombreuses opportunités d'emploi recherchent des titulaires d'un baccalauréat à orientation technique.

¹⁶ Des travaux sont actuellement en cours sous l'égide du Conseil Central de l'Economie en vue de permettre une meilleure comparaison des tensions entre les 3 Régions.

¹⁷ A l'instar des autres services publics régionaux pour l'emploi, les offres relatives aux agences intérimaires ne sont pas considérées dans cette enquête.

Ces métiers à haut niveau de technicité, requièrent bien souvent une polyvalence de compétences.

Ce constat est confirmé par l'étude sur les pénuries de talent 2013 de Manpower.

Outre les aspects quantitatifs, les fonctions critiques sont-elles essentiellement liées à un déficit de qualification professionnelle de la main-d'œuvre ou d'autres éléments, davantage liés aux compétences non techniques, sont-ils prépondérants ? Il est clair qu'une majorité des demandeurs d'emploi apparaît comme peu qualifiée (1 sur 2 est au maximum diplômé de l'enseignement secondaire du 2^{ème} degré). La réponse à apporter à la problématique des fonctions critiques ne se limite cependant pas à la formation de demandeurs d'emploi à ces métiers, même s'il s'agit du principal levier d'actions que peut utiliser le Forem. Le débat sur l'importance des « compétences non techniques » prend de l'ampleur. Une note du Conseil de l'Education et de la Formation en Communauté française¹⁸ regroupe parmi les compétences non techniques trois catégories de compétences (méthodologiques, sociales et contributionnelles), qui, avec les compétences techniques, sont nécessaires à l'aptitude à l'acte professionnel.

¹⁸ Conseil de l'Education et de la Formation, Avis 99 : Compétences non techniques : l'avis du CEF, février 2008.

BIBLIOGRAPHIE

- Actiris, *Liste des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2011*, 2012
- Arrêté du Gouvernement de la Communauté française arrêtant la liste des fonctions touchées par la pénurie pour l'année 2011-2012, 25 mai 2012, Moniteur Belge du 3 juillet 2012.
- Conseil de l'Education et de la Formation, Avis 99 : Compétences non techniques : l'avis du CEF, février 2008.
- Fédération des Entreprises de Belgique, *Radioscopie du marché belge du travail*, p.12, avril 2011.
- Federçon, *Cherché et trouvé. Les intermédiaires privés du marché du travail en quête de solutions à la pénurie*, juin 2011.
- Idea Consult, *La politique de recrutement et de rétention des entreprises en Belgique*, Rapport final, mars 2012.
- IRES, Dejemeppe Muriel et Van der Linden Bruno, *Le manque d'emploi en Wallonie : mythes et réalité* in Regards Economiques, Louvain-la-Neuve, N°103, mars 2013
- *La Wallonie en manque d'emploi*, La Libre Belgique, 26 janvier 2012.
- Le Forem, *Détection des fonctions critiques 2011 en Région wallonne*, juin 2012.
- ManpowerGroup, *8^{ème} Enquête sur la pénurie de talents*, 2013.
- Masset D. & Zune M., *La construction publique des problèmes de pénurie de main-d'œuvre en Wallonie*, in « 13^{èmes} Journées Internationales de Sociologie du Travail 2012 », Bruxelles, janvier 2012.
- Mathieu B. & Quoistiaux G., *La chasse aux talents est ouverte*, in Trends Tendances, 22 mars 2012.
- ONEM, *Zoom sur la dispense pour reprise d'études dans une profession en pénurie, 2012-2013*.
- *Recrutement : les employeurs belges pas assez prévoyants*, La Libre Belgique, 31 mai 2013.
- Van Haeperen B., *Pénuries de main-d'œuvre et autres tensions sur le marché du travail. Quelques balises théoriques*, Services des Etudes et de la Statistique (devenu IWEPS), Discussion Papers, n°0104, novembre 2001.
- V.D.A.B., *Knelpuntberoepen - kansenberoepen*, 2013

Sites Internet

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