

Analyse du rapport Forem sur les fonctions critiques en 2022

Cette année, la publication des fonction critique en Wallonie 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 (ce qui a entraîné un besoin accru de main-d'œuvre). Parmi les métiers concernés, nombre d'entre eux étaient déjà en tension les années précédentes et d'autant plus, en 2020, au plus fort de la crise comme dans le secteur des soins de santé.

La liste 2022 (qui se base sur des données collectées en 2021) est celle qui dénombre le plus de métiers en tension depuis qu'elle existe. 141 fonctions/métiers sont concernés (contre 126 l'an dernier), dont 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).

Les tensions de recrutement et la problématique des pénuries de main-d'œuvre s'observent aussi au niveau européen. 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.

Rappelons enfin que le Forem ne capte pas l'ensemble des besoins du marché de l'emploi car tous les employeurs ne déposent pas leurs offres d'emplois au Forem. C'est pourquoi le recueil d'avis d'experts sectoriels et/ou métiers ont complété utilement l'analyse statistique, et UNESSA y a participé.

Constats principaux :

- 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 ans**. 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.
- 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 ou des aides-soignants.
- Ont fait leur entrée dans liste des fonctions en tensions 2022 :
 - o la fonction de commis de cuisine ;
 - o la fonction chef de partie et de chef de cuisine ;
 - o la fonction de technologue de laboratoire médicale ;
 - o la fonction de technologue en imagerie médicale.

Causes des tensions :

La question des pénuries est complexe et multifactorielle. Le degré de difficulté de recrutement peut 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 ;
- Le volume de la demande des entreprises ;
- Les compétences souhaitées par les employeurs ;
- Les compétences des candidats ;
- Les conditions d'exercice du métier ;
- L'image du métier ou du secteur ;
- Des problèmes de mobilité (région avec peu de densité de population, institution décentrée des grands axes de mobilités, ...)
- ...

La manière de répondre à ces difficultés :

Certaines institutions s'en sortent mieux que d'autres car ont les moyens (financiers et en ressources humaines) d'établir une gestion des emplois plus proactives, ont une « marque employeur » bien établie dans un bassin géographique donné, sont mieux situées (densité de population,...), ont plus de contacts avec les écoles (accueil de stagiaires,...), sont présentes auprès des organismes dédiés à l'emploi (Forem, sociétés d'intérim,...), sont présentes dans des salons pour l'emploi (SIEP ou inscriptions à des journées découvertes des métiers) et sur les réseaux sociaux, utilisent des travailleurs « ambassadeurs »,...

L'attractivité des candidats passe aussi par la marque employeur (appelé aussi « employer branding ») qui va, en fonction de ces moyens, pouvoir offrir des avantages (légaux ou extra-légaux, en nature, ...) pour se démarquer de ces concurrents.

La fidélisation des travailleurs par une politique de bien-être, de reconnaissance, un bon management, ... est assurément un atout majeur dans la rétention des talents. Les types de contrats de travail proposés sont aussi un élément à prendre en compte à ce niveau (laisser notamment une marge de discussion sur le type de contrat souhaité et sur le régime horaire souhaité).

Les conséquences de ces tensions pour nos institutions :

Malgré tous les efforts consentis, le vivier de certains métiers est vite épuisé et il ne parvient pas à combler tous les besoins. Ceci peut donc freiner l'activité de certaines institutions. On voit des services ou des unités qui doivent fermées temporairement faute de main d'œuvre.

Ceci à un impact sur :

- Le respect des normes d'agrément ;
- La charge de travail
 - o Le bien-être des travailleurs ;
 - o La qualité du service offert ;
- La charge psycho-sociale des travailleurs (burn-out, ...) ;
- L'image du secteur ;
- ...

Afin de bien comprendre l'analyse des métiers multi-sectorielle et sectorielle voici les définitions des types de tensions observées :

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 : le métier est apparu en tension de recrutement à plusieurs reprises au cours des cinq dernières années.
- Conjoncturelle : 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 : les données ne permettent pas de qualifier la récurrence de la tension ou les experts ont été consultés pour une première fois.

Approche métier multi-sectorielle (métiers se retrouvant dans plusieurs secteurs UNESSA) :

- Technicien de surface :
 - o Tensions qualitatives basées sur le profil du candidat et sur les conditions de travail
 - o Tension structurelle
 - o Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et +
- Commis de cuisine :
 - o Tensions qualitatives basées sur le profil du candidat
 - o Tensions conjoncturelles
- Cuisinier :
 - o Tensions quantitatives – pénurie de main-d'œuvre
 - o Tension structurelle
 - o Tensions qualitatives sur base du profil des candidats et sur base des conditions de travail
- Chef de cuisine :
 - o Tensions quantitatives – pénurie de main- d'œuvre
 - o Tension structurelle
 - o Tensions qualitatives sur base du profil des candidats et sur base des conditions de travail
- Développeur informatique \ Analyste-développeur TIC
 - o Tensions quantitatives pénurie de main d'œuvre
 - o Tensions qualitatives sur base du profil du candidat
 - o Tensions structurelles
- Chef de projet informatique \ Responsable de département informatique
 - o Tensions quantitatives pénurie de main d'œuvre
 - o Tensions qualitatives sur base du profil du candidat
 - o Tensions non-déterminables
 - o Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et +
- Conducteur d'autobus :
 - o Tensions qualitatives sur base des conditions de travail
 - o Tensions structurelles
 - o Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et +
- Magasinier :
 - o Tensions qualitatives sur base du profil du candidat et des conditions de travail
 - o Tensions structurelles

Approche métier sectorielle UNESSA :

Métiers de la santé :

- Aide-soignant :
 - o Tensions qualitatives basées sur le profil du candidat et les conditions de travail
 - o Tensions structurelles
- Infirmiers en soins généraux :
 - o Tensions quantitatives
 - o Tensions qualitatives basées sur les conditions de travail
 - o Tensions structurelles
 - o Plus d'un tiers des travailleurs âgées de 50 ans et +
- Infirmiers spécialisés :
 - o Tensions quantitatives
 - o Tensions qualitatives basées sur les conditions de travail
 - o Tensions structurelles
 - o Plus d'un tiers des travailleurs âgées de 50 ans et +
- Technologue en imagerie médicale :
 - o Tensions quantitatives pénurie de main d'œuvre
 - o Tensions qualitatives sur base du profil du candidat et sur les conditions de travail
 - o Tensions conjoncturelles
 - o Plus d'un tiers des travailleurs âgées de 50 ans et +
- Technologue de laboratoire médicale :
 - o Tensions quantitatives pénurie de main d'œuvre
 - o Tensions qualitatives sur les conditions de travail
 - o Tensions conjoncturelles
- Logopède :
 - o Tensions quantitatives pénurie de main d'œuvre
 - o Tensions qualitatives sur base sur les conditions de travail
 - o Tension non déterminable
- Médecin généraliste/médecin :
 - o Tensions quantitatives pénurie de main d'œuvre
 - o Tensions qualitatives sur les conditions de travail
 - o Tension structurelle
 - o Plus d'un tiers des travailleurs âgées de 50 ans et +

Secteur enfance : Métiers hors liste

- Sous-secteur Promotion Santé à l'École (PSE) : Médecins scolaires, pénurie structurelle (accentuée après la crise sanitaire)
- Sous-secteur Crèches, Accueil Temps Libre et Services d'Accueil Spécialisés de la Petite Enfance : le métier de puéricultrice
 - o Les crèches n'en trouvent plus pour cause de non-reconnaissance/valorisation des métiers de la petite enfance. Les salaires posent des problèmes essentiellement. L'expertise nécessaire pour faire ce métier est peu reconnue. Un bachelier « enfance » est en réflexion, peut-être cela aura un impact favorable (plus profil métier et formation du SFMQ en élaboration).

Secteur aide à la jeunesse : (hors liste)

- Il y a des difficultés de recrutement pour l'assistant social et l'éducateur.
 - o Les causes seraient que les jeunes travailleurs ne veulent plus s'engager dans du résidentiel car c'est un métier lourd, avec des contraintes horaires, pas assez de collègues (la nuit par ex.), et des salaires faibles dans le secteur.
 - o Typiquement, avec le même diplôme, ils peuvent travailler côté Aviq handicap ou les barèmes et les avantages sont plus importants. Avant avec une offre d'emploi, ils recevaient des dizaines de réponses, maintenant ils en reçoivent peu, certains ne répondent pas aux qualifications, etc.

Secteur Handicap :

- Enoncé dans la liste, les professionnels de la santé représentent un réel problème pour le secteur handicap particulièrement les infirmiers mais aussi les médecins.
- En outre, le métier de gestionnaires et de responsables d'association est difficile à trouver (lourdeurs des responsabilités, difficulté d'avoir des profils avec des compétences tous azimuts, salaire inférieur aux autres secteurs...)
 - o Cela concerne aussi bien les fonctions de direction que les fonctions à responsabilité tels que chef éducateur ou chef de groupe (une des raisons évoquées est le manque de tensions salariales par rapport aux fonctions d'éducateurs qui eux ont des prestations irrégulières (pour prestation en soirée, nuit et les WE).

Secteur psychiatrique : (hors liste)

- Le métier d'éducateur, tension de recrutement, vase communicant avec les métiers de soins difficile à recruter mais normes d'encadrement trop stricte pour ces métiers.

Synthèse de l'analyse du Forem sur les professionnels de la santé :

- L'aide-soignant est considéré comme une fonction critique non en pénurie :
 - o 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 (tendance depuis 2016).
 - o Les facteurs en causes sont le prolongement de la durée de vie, l'augmentation de la population entrant dans le quatrième 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 ;
 - o **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.**
 - o 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.

- L'infirmier en soins généraux / Infirmier en soins spécialisés est considéré comme en pénurie de main-d'œuvre.
 - o La tension peut être considérée comme structurelle étant donné le caractère récurrent de celle-ci au cours de la dernière décennie.
 - o 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.**
 - o L'évolution annuelle du nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem en Wallonie suit une tendance à la hausse ces dernières années (depuis 2016 à cause d'un vieillissement de la population, de l'augmentation des pathologies, etc.).
 - o **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.**

- 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.
 - 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.**
 - 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 est considéré comme en pénurie de main-d'œuvre. 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.
 - **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 préalables 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 %.
- Technologue de laboratoire médical est considéré comme 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 (concurrence accrue).

- Logopède est considéré en pénurie de main-d'œuvre
 - 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.

- Les professions médicales sont considérées en pénurie de main-d'œuvre.
 - 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.
 - Il est également souligné que le corps médical belge vieillit. Certaines spécialités semblent également touchées en psychiatrie, gynécologie et pédiatrie.
 - 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.
 - Ces métiers sont notamment impactés par la féminisation de la profession et par une raréfaction dans certaines spécialités, ce qui laisse augurer d'une demande croissante de médecins tant généralistes que spécialistes (notamment en psychiatrie, médecine aigüe, médecine d'urgence, pédiatrie, endocrinologie, gériatrie, oncologie, ...).

Comment répondre à ces difficultés de recrutements ?

Différentes mesures prises par le Forem :

- Des séances d'informations spécifiques par métier et par région sont proposées lors de « Mardis d'avenir » organisés par le Forem.
- Possibilité de « tester » les métiers via l'action « Essais métiers ».
- 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.
- À partir du 1er 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.

Différentes mesures prises par nos fonds sociaux sous la coupole de FE.BI, FINSS ou APEF):

- Devenir infirmier :
 - o Projet de formation en art infirmier (projet 600) : <https://www.fe-bi.org/fr/secteurs/Fonds/15752/finss-fonds-intersectoriel-des-services-de-sante-devenir-infirmiere-aide-soignante-projet-de-formation-en-art-infirmier>
 - o Tremplin vers l'art infirmier : <https://www.fe-bi.org/fr/thema/31840/tremplin-vers-lart-infirmier>
- Devenir aide-soignant :
 - o Tremplin vers l'aide-soignant : <https://www.fe-bi.org/fr/thema/31865/tremplin-vers-laide-soignante>
- Devenir aide-soignant ou infirmier :
 - o Projet pilote FINSS/febelfin : <https://www.fe-bi.org/fr/secteurs/Fonds/26420/finss-fonds-intersectoriel-des-services-de-sante-devenir-infirmiere-aide-soignante-projet-pilote-finss-febelfin>

- #choisislessoins : <https://www.fe-bi.org/fr/secteurs/Fonds/33666/finss-fonds-intersectoriel-des-services-de-sante-devenir-infirmieriere-aide-soignante-choisislessoins>
- Bourse d'étude : <https://www.fe-bi.org/fr/secteurs/Fonds/37527/finss-fonds-intersectoriel-des-services-de-sante-devenir-infirmieriere-aide-soignante-bourse-detude>

- Métiers d'aide et de soins pour la CP 330.02 & 330.04
 - Intégra soins (<https://www.fe-bi.org/fr/thema/36193/integrajobs-form>)

- Métiers dans les secteurs Hôpitaux, Maisons de repos, Etablissements et services de santé (indice ONSS 422, 522, 822, 722, 735), Etablissements d'Education et d'Hébergement (CP319 Indice ONSS 462), Auxiliaire non-marchand (CP337 Indice ONSS139).
 - Formation en alternance : <https://www.fe-bi.org/fr/thema/30485/jeunes-en-alternance>