

# Le Forem a identifié les métiers de demain

► Quels seront les besoins des employeurs après 2020 ?

► Le Forem a établi une liste de métiers. Pour prévenir les futures pénuries de travailleurs.

**D**epuis cinq ans, les offres d'emploi pour les métiers peu qualifiés ne cessent de diminuer, constate Jean-Claude Chalon. Aujourd'hui, elles représentent environ 10% des annonces. » Le directeur du service Analyse et prospective du marché de l'emploi (Amef) du Forem surveille cette évolution du marché de l'emploi, en s'interrogeant sur l'évolution de celui-ci d'ici cinq ans. Autrement dit, quels seront les métiers recherchés au-delà de 2020 ?

« Le Forem a investi depuis quelques années dans une logique de prospective, avec un réseau de 800 experts externes et internes », explique-t-il. Cet ancrage a permis à l'Amef de mener une étude qualitative du marché de l'emploi wallon et de son futur proche. Avec cette question centrale : de quoi auront besoin les employeurs d'ici trois à cinq ans ? « Car ces nouveaux métiers risquent d'être les pénuries de demain », complète-t-il.

L'analyse est partie des secteurs repris dans les pôles de compétitivité, puisqu'ils ont été considérés comme stratégiques par les gouvernements wallons successifs, ainsi que des métiers pour lesquels le Forem dispense une formation dans ses 25 centres de compétences. Au total, 15 secteurs ont été analysés, auxquels, précise Jean-Claude Chalon, « il faut

ajouter l'enseignement et la fonction publique. » Ces secteurs sont agriculture, bois-construction, industrie alimentaire, technologie de l'information et de la communication, environnement, chimie et science du vivant, industrie et maintenance, automobile, commerce, horeca, logistique et transport, tourisme, santé, aides aux personnes et industries culturelles et créatives.

Dans la plupart de ces secteurs, la digitalisation des processus de production nécessite l'apport de nouvelles compétences, de même que les nouvelles exigences en matière environnementale. Ces deux dimensions constituent des domaines d'activité à part entière mais se retrouvent également de manière transversale dans les

autres secteurs. Ainsi, la domotique et la certification environnementale des bâtiments génèrent de nouvelles fonctions dans le secteur de la construction. Même chose dans l'industrie culturelle, où le développement des technologies d'imagerie de synthèse offre de nouvelles perspectives professionnelles.

## « Une logique de portefeuille de compétences »

Cette démarche a ainsi permis au Forem de dresser une liste non exhaustive des métiers de demain, même si le principal auteur de l'étude préfère éviter ce terme. « Nous avons identifié trois grands domaines de compétences, détaille-t-il. Les compétences techniques, non techniques (NDLR : qui relèvent notamment du savoir-être) et digitales. Car à l'avenir, on va passer d'une logique de métier à celle de portefeuille de compétences, avec une hybridation pro-

gressive des fonctions. » Il cite ainsi l'exemple du chauffeur de transport qui est également livreur et réassortisseur. C'est pourquoi il faut plutôt parler d'une évolution de certaines fonctions plutôt que de nouveaux métiers.

Cette évolution va engendrer un besoin croissant de formations, conclut le directeur de l'Amef. En effet, si l'école prépare en partie

les individus à certaines compétences, elle ne peut suivre le rythme des progrès technologiques. D'où l'importance, insiste Jean-Claude Chalon, de développer la formation en alternance et, par la suite, la formation continue dans les entreprises. Car la numérisation va également permettre une hyperspécialisation permettant d'exploiter des petits marchés. Or ni l'école ni le Forem ne pourront répondre à ces besoins spécifiques.

« Il va falloir massivement former les personnes qui viennent s'inscrire chez nous avec juste un diplôme de fin de secondaire. » Actuellement, un demandeur d'emploi sur cinq inscrits auprès de l'Office wallon de l'emploi et de la formation serait dans cette situation. Une bombe à retardement. En effet, la diminution de l'offre d'emploi peu qualifié et la digitalisation croissante de l'économie vont limiter fortement les débouchés pour les travailleurs les moins formés.

Dans le cas contraire, le chômage structurel, de longue durée, pourrait encore s'accroître au cours de la prochaine décennie. « Car le niveau de compétences exigées par les employeurs ne cesse d'augmenter. » D'où l'intérêt de les anticiper. ■

# Bruxelles Les organismes de formation « ne sont pas à côté de la plaque »

Récemment, *Le Soir* titrait : « La pénurie de main-d'œuvre s'installe en Belgique » (nos éditions du 22 janvier). Les chiffres sont interpellants : il existe, en Belgique, 143.000 emplois vacants, selon le SPF Emploi. Il y a également quelque 350.000 chômeurs indemnisés. Le monde politique s'interroge, depuis le début de l'année, sur les solutions à apporter à ce phénomène : activation des demandeurs d'emploi, parcours de réintégration des malades ou encore réduction de l'écart salarial entre les jeunes et les plus âgés...

## Des contextes très différents

Ces pistes sont remises en question par la directrice de Bruxelles Formation, Olivia P'tito (PS). Le dernier rapport de son institution sur les fonctions critiques dans la capitale en main, elle veut recontextualiser le dossier. « Cela m'énerve de lire en permanence qu'il n'y a qu'à. On va sans doute encore le dire avec Carrefour : voyez, il y a du travail pour tous ces gens. Sauf que ce ne sont pas les mêmes professions, les mêmes fonctions. » Et aussi car le critère quantitatif n'est pas le seul à entrer en ligne de compte pour expliquer le problème de pénurie de main-d'œuvre.

À cet égard, le rapport d'analyse fraîchement réalisé par Bruxelles Formation permet d'y voir un peu plus clair sur les raisons d'existence des fonctions dites « significativement critiques ».

Bruxelles Formation en a retenu

51 qui font partie de l'offre de formation proposée par l'organisme public. Parmi ces 51 fonctions, 24 sont identifiées en « pénurie quantitative de main-d'œuvre » : infirmier, analyste-programmateur, boucher, mécanicien industriel ou encore technicien en construction.

Pour les 27 autres fonctions, d'autres éléments expliquent pourquoi elles ne trouvent pas preneurs : les critères qualitatifs et les conditions de travail.

Olivia P'tito développe : « Les infirmiers, il n'y en a pas assez. Ce n'est pas qu'ils ne connaissent pas le néerlandais ou qu'ils n'ont pas assez d'expérience, il en manque, point à la ligne. Par contre, pour les comptables, par exemple, ce sont des critères qualitatifs qui justifient la fonction critique : les conditions que l'employeur pose et qui ne sont pas atteintes (expérience professionnelle, connaissance du néerlandais ou de l'anglais...). Pour d'autres métiers, les conditions de travail ont une influence : horaires coupés, travail lourd, niveau barémique, travail à temps partiel, turn-over important en raison des pratiques sectorielles... »

Dans le rapport, les conditions de travail sont évoquées pour les postes suivants : puériculteur, vendeur et télévendeur, chef de cuisine ou encore serveur.

Quant aux critères quantitatifs, ils expliquent pourquoi les métiers de téléphoniste, d'assistant en communication, de secrétaire commercial ou de mécanicien réparateur de voitures sont critiques.

Face à ces postes non pourvus, la

directrice assure que les organismes de formation ne « sont pas à côté de la plaque » : « En 2016, nous avons formé près de 3.000 personnes dans des métiers qui correspondent à des fonctions critiques. À Bruxelles, avec nos formations, nous couvrons 80 % des fonctions critiques. »

## Un appel aux employeurs

Elle en profite pour recadrer les causes de l'existence de métiers en pénurie, en assurant que le mécanisme de l'offre et de la demande ne s'applique pas au secteur de l'emploi : « Parfois, ce sont des critères qualitatifs qui expliquent la pénurie. Les fonctions critiques sont donc parfois l'expression du besoin des employeurs. » Des employeurs à qui elle lance un message : « À un moment donné, exiger de ces personnes qui sortent de formation qu'elles aient une expérience professionnelle, une connaissance approfondie du néerlandais ou de l'anglais, c'est trop demander d'emblée. Surtout qu'il y a 1.001 possibilités pour que ces personnes soient formées en entreprise. »

Et Olivia P'tito de poursuivre : « Les employeurs se plaignent vraisemblablement de ne pas trouver de candidats. Je dis : qu'ils viennent nous voir plus souvent pour exprimer leurs besoins. Mais il faut pouvoir entendre aussi que les exigences sont parfois trop nombreuses pour les personnes qui sortent de formation. » ■

ANN-CHARLOTTE BERSIPONT

**MÉTIERS****Les opportunités de demain**

**Agriculture.** Responsable d'exploitation, maraîcher, agent agricole polyvalent, conseiller en gestion agricole, etc.

**Bois-construction.** Nettoyeur de panneaux solaires, ventilliste, monteur d'isolation, pilote de drone professionnel, carreleur, menuisier d'intérieur et d'extérieur, etc.

**Industrie alimentaire.** Conducteur de machines et de lignes, assembleur, animateur logistique, acheteur, technicien de maintenance, chef digital, testeur de logiciel.

**TIC.** Urbanist data center, consultant green IT, informaticien « Machine Learning », broker (courtier), etc.

**Environnement.** Agent de maintenance polyvalent en énergies renouvelables, auditeur énergétique, conseiller énergie, domoticien, ingénieur énergéticien, etc.

**Chimie et science du vivant.** Bio-informaticien, biostatisticien, clinical project manager, responsable biosécurité, technicien de production en culture cellulaire, etc.

**Industrie et maintenance.** Concepteur de solution globale 4.0, juriste dans le secteur de la robotique, soudeur, etc.

**Automobile.** Mécanicien en génie civil, carrossier, ingénieur spécialisé dans la voiture, designer automobile, etc.

**Commerce.** Responsable e-commerce, community manager, réassortisseur, directeur de magasin, vendeur, etc.

**Horeca.** Cuisinier, responsable de restauration collective, barman, réceptionniste en établissement hôtelier, etc.

**Logistique et transport.** Magasinier, affréteur, manager logistique, coordinateur logistique IT, etc.

**Tourisme.** Ambassadeur numérique de territoire, animateur de loisirs, technicien de production du tourisme, etc.

**Santé.** Infirmier, aide-soignant, médecin, chercheur et technicien de laboratoire, etc.

**Aide aux personnes.** Aide familial, assistant social, etc.

**Industries culturelles et créatives.** Infographiste 3D, motion et game designer, digital marketer, etc.

**QUELQUES EXEMPLES CONCRETS****Cinq fonctions réellement en pénurie**

Infirmier, boucher, analyste-programmateur, mécanicien industriel, technicien en construction.

**Cinq fonctions où les candidats ne remplissent pas les critères qualitatifs**

Téléphoniste, assistant en communication, secrétaire

commercial, mécanicien réparateur de voitures, comptable.

**Cinq fonctions où les conditions de travail rebutent les candidats**

Puériculteur, vendeur, télévendeur, chef de cuisine, serveur.

Les critères qualitatifs peuvent être : la connaissance des langues, le niveau de qualification ou encore l'expérience professionnelle