



GEWONE ZITTING 2023-2024

20 DECEMBER 2023

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

ONTWERP VAN ORDONNANTIE

betreffende economische migratie

VERSLAG

uitgebracht namens de commissie
voor de Economische Zaken en de
Tewerkstelling

door de heer Emmanuel DE BOCK (F)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen:

Vaste leden: De heren Ridouane Chahid, Hasan Koyuncu, Sevket Temiz, mevr. Clémentine Barzin, mevr. Anne-Charlotte d'Ursel, de heren Alain Vander Elst, Thomas Naessens, Francis Dagrín, Michaël Vossaert, mevr. Soetkin Hoessen, de heer Gilles Verstraeten.

Plaatsvervangers: De heren John Pitseys, Emmanuel De Bock.

Andere leden: Mevr. Marie Lecocq, de heer Petya Obolensky, mevr. Isabelle Pauthier.

Zie:

Stuk van het parlement:

A-802/1 – 2023/2024: Ontwerp van ordonnantie.

SESSION ORDINAIRE 2023-2024

20 DÉCEMBRE 2023

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

PROJET D'ORDONNANCE

relative à la migration économique

RAPPORT

fait au nom de la commission
des Affaires économiques et de l'Emploi

par M. Emmanuel DE BOCK (F)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : MM. Ridouane Chahid, Hasan Koyuncu, Sevket Temiz, Mmes Clémentine Barzin, Anne-Charlotte d'Ursel, MM. Alain Vander Elst, Thomas Naessens, Francis Dagrín, Michaël Vossaert, Mme Soetkin Hoessen, M. Gilles Verstraeten.

Membres suppléants : MM. John Pitseys, Emmanuel De Bock.

Autres membres : Mme Marie Lecocq, M. Petya Obolensky, Mme Isabelle Pauthier.

Voir :

Document du Parlement :

A-802/1 – 2023/2024 : Projet d'ordonnance.

I. Inleidende uiteenzetting van Minister Bernard Clerfayt

Minister Bernard Clerfayt heeft voor de commissieleden volgende uiteenzetting gehouden:

“Dag dames en heren volksvertegenwoordigers,

Ik sluit 2023 graag af met een ontwerp tekst die ongetwijfeld ook aanleiding zou hebben gegeven tot vragen en debat: een ontwerpordonnantie over economische migratie.

Dankzij economische migratie kunnen werkgevers die nood hebben aan werknemers met specifieke vaardigheden die niet beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt, buitenlandse werknemers aanwerven.

Om u een idee te geven van de omvang van de economische migratie in het Brussels Gewest, geef ik u enkele cijfers. Sinds begin 2023 werden bijna 1.000 aanvragen voor beroepskaarten en 8.000 aanvragen voor de toelating tot arbeid ingediend. Van deze aanvragen werden er bijna 5.800 arbeidsvergunningen toegekend, waarvan de helft hernieuwingen zijn. Bij nader inzien gaat het in 62% van de gevallen om IT-experts, ingenieurs en managers. 40% van de werknemers komt uit India.

Ter vergelijking: er zijn bijna 645.000 jobs in het Brussels Gewest. Dit betekent dat minder dan 1% van deze jobs ingevuld wordt na een aanvraag voor een toelating tot arbeid.

Momenteel stellen bijna 2.500 Brusselse bedrijven een buitenlandse werknemer tewerk na een toelating tot arbeid. Het is dit cijfer, samen met de 1.000 aanvragen voor beroepskaarten – om als zelfstandige te werken – dat ons moet leiden in onze ambitie om een eenvoudig kader voor te stellen dat coherent is en aangepast aan de behoeften van onze bedrijven.

Een reden te meer is dat deze van oudsher federale bevoegdheid via een aantal staatsvormingen geleidelijk aan is overgedragen aan de gewesten. De ondertekening van een samenwerkingsakkoord op 2 februari 2018 moet de harmonieuze regeling ervan met de verschillende deelstaten en de federale staat bevorderen. Er zijn evenwel nog steeds tekortkomingen: enerzijds heeft de zesde staatsvorming het wettelijk kader met betrekking tot zelfstandige activiteiten van onderdanen van derde landen, dat dateert van de wetten van 30 april 1999 en 19 februari 1965, slechts oppervlakkig gewijzigd. Anderzijds blijft de federale staat als enige bevoegd voor de toegang tot het nationale grondgebied en de verblijfsregeling voor buitenlanders. Het resultaat is een aanzienlijke overlapping van bevoegdheden en wetgeving.

Deze ontwikkelingen en die in het Europees recht hebben het noodzakelijk gemaakt om het hele systeem te herzien voor wat de vorm en terminologie betreft. Het doel is te moderniseren, de samenhang te waarborgen en de teksten te vereenvoudigen.

I. Exposé introductif du ministre Bernard Clerfayt

Le ministre Bernard Clerfayt a tenu devant les commissaires l'exposé suivant :

« Bonjour Mesdames et Messieurs les députés,

Je suis heureux de terminer cette année 2023 avec un projet de texte qui aura, lui aussi, suscité interrogations et débats : un projet d'ordonnance sur la migration économique.

La migration économique permet aux employeurs qui ont besoin de travailleurs possédant des compétences spécifiques et qui ne sont pas disponibles sur le marché de l'emploi de recruter des travailleurs étrangers.

Pour vous donner une idée de ce que pèse la migration économique en Région bruxelloise, laissez-moi vous citer quelques chiffres. Près de 1.000 demandes de cartes professionnelles et 8.000 demandes de permis de travail ont été introduites depuis le début de l'année 2023. Parmi ces demandes, près de 5.800 permis de travail ont été octroyés, dont la moitié sont des renouvellements. Et quand on y regarde encore de plus près, 62 % concernent des experts informatiques, des ingénieurs et des managers. Tandis que 40 % des travailleurs proviennent d'Inde.

Comparativement, on compte près de 645.000 emplois occupés en Région bruxelloise. Cela signifie que moins d'1% de ceux-ci le sont à la suite d'une demande d'autorisation de travail.

Actuellement près de 2.500 entreprises bruxelloises occupent un travailleur étranger à l'issue d'une autorisation de travail. C'est ce chiffre, couplé aux 1.000 demandes de cartes professionnelles – pour travailler comme indépendant –, qui doit nous guider dans notre ambition de proposer un cadre simple cohérent et adapté aux besoins de nos entreprises.

D'autant que cette matière, historiquement fédérale, a été graduellement transférée aux Régions au travers de plusieurs réformes de l'État. La signature d'un accord de coopération, le 2 février 2018, vise à favoriser son agencement harmonieux avec les différentes entités fédérées et l'État fédéral. Mais il subsiste cependant toujours des lacunes : d'une part, la sixième réforme de l'État n'a modifié que superficiellement le cadre juridique relatif aux activités indépendantes des ressortissants de pays tiers qui remonte aux lois du 30 avril 1999 et du 19 février 1965 ; et, d'autre part, l'État fédéral demeure seul compétent en ce qui concerne l'accès au territoire national et la réglementation relative au séjour des étrangers. Il en résulte une imbrication importante des compétences et des textes.

Ces évolutions, mais aussi celles du droit européen, ont dès lors rendu nécessaire une révision du régime dans son ensemble sur le plan de la forme et de la terminologie. Cela, dans un but de modernisation, de cohérence et de simplification des textes.

Toen ik deze hervorming begon op te stellen, leek het me van cruciaal belang om de mogelijkheden en beperkingen van het gewest op het gebied van economische migratie vast te stellen, en meer bepaald de kwestie van de regularisatie op grond van werk. Deze aspecten waren het onderwerp van een studie die ik heb laten uitvoeren door het Team Europese Rechten en Migratie (EDEM) van de Universiteit catholique de Louvain-la-Neuve. De conclusies waren glashelder: dit valt uitsluitend onder de bevoegdheid van de federale overheid. De verwevenheid van de bevoegdheden en de naleving van de teksten en het beginsel van federale loyaliteit staan niet toe dat een gecombineerde vergunning wordt afgegeven aan vreemdelingen die illegaal in België verblijven.

Het is dus op basis van deze voorgaande analyses, van de verduidelijking van wat economische migratie werkelijk is en van de vertegenwoordiging ervan in het totale tewerkstellingsvolume in Brussel, dat ik deze hervorming aan de regering heb voorgelegd. Deze hervorming moet ons in staat stellen een drievoudige doelstelling na te streven:

- Het economisch belang van het gewest beschermen, door de werkgevers in staat te stellen een werknemer in dienst te nemen wanneer zij geen kandidaten kunnen vinden op de arbeidsmarkt en door de toegevoegde waarde van de ontwikkeling van nieuwe economische activiteiten door buitenlandse werknemers te waarborgen;
- Bijdragen tot de aantrekkelijkheid en het concurrentievermogen van het gewest door buitenlandse werknemers en werkgevers een eenvoudig en coherent juridisch kader te bieden;
- Zorgen voor meer rechtszekerheid voor werkgevers, werknemers en zelfstandigen, en voor het bestuur dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van deze ordonnantie.

1. Bescherming van het economisch belang van het gewest

Dit eerste deel van de hervorming legt een uiterst belangrijke basis voor de twee regelingen inzake toelating tot arbeid.

Wat de arbeid als zelfstandige betreft, wordt het criterium van het economische nut van de geplande activiteit eindelijk in de wetgeving opgenomen en zal het dienen als basisvoorwaarde voor het bestuur om een aanvraag voor een beroepskaart te beoordelen.

Er zijn momenteel geen criteria aan de hand waarvan de autoriteit kan beoordelen of het passend is om een beroepskaart af te geven. Dit gebrek aan houvast leidt tot grote rechtsonzekerheid, die op brede schaal wordt bekritiseerd door aanvragers van een vergunning voor het uitoefenen van een zelfstandige activiteit en door hun adviseurs.

Daarnaast biedt de tekst een rechtsgrondslag voor het bepalen van andere voorwaarden voor de aanvraag van een vergunning voor het uitoefenen van een zelfstandige activiteit, zoals de middelen waarover de aanvrager moet beschikken om het bedrijf op te starten en de mogelijkheid van ondersteuning door hub.brussels.

Lorsque j'ai démarré l'élaboration de cette réforme, il m'a semblé crucial de s'assurer des possibilités et des limites de la Région en matière de migration économique. Plus particulièrement, la question de la régularisation par le travail. Ces aspects ont fait l'objet d'une étude que j'ai commanditée auprès de l'Équipe droits européens et migrations (EDEM) de l'UCL. Les conclusions en étaient limpides : cela ressort exclusivement des compétences de l'Autorité fédérale. L'imbrication des compétences et le respect des textes et du principe de loyauté fédérale ne permettent pas de délivrer un permis unique aux étrangers en séjour irrégulier en Belgique.

C'est donc sur la base de ces analyses préalables, de la clarification de ce qu'est réellement la migration économique et de sa représentation dans le volume global de l'emploi bruxellois, que j'ai déposé sur la table du Gouvernement cette réforme qui doit nous permettre de poursuivre un triple objectif :

- Préserver l'intérêt économique de la Région, en permettant aux employeurs de recruter un travailleur lorsqu'ils ne trouvent pas de candidats sur le marché de l'emploi et en s'assurant de la valeur ajoutée du développement de nouvelles activités économiques par des travailleurs étrangers ;
- Contribuer à l'attractivité et à la compétitivité de la Région en offrant aux travailleurs étrangers et aux employeurs un cadre juridique simple et cohérent.
- Assurer une plus grande sécurité juridique au bénéfice des employeurs, des travailleurs salariés ou indépendants et de l'administration chargée de la mise en œuvre de l'ordonnance.

1. La préservation de l'intérêt économique de la Région

Ce premier volet de la réforme pose des bases excessivement importantes pour les deux régimes d'autorisation de travail.

En ce qui concerne le travail indépendant, le critère de l'utilité économique de l'activité projetée est enfin inscrit dans la législation et servira de condition de fond à l'administration pour apprécier une demande de carte professionnelle.

Il n'existe actuellement aucun critère permettant à l'autorité d'apprécier l'opportunité de délivrer une carte professionnelle. Cette absence d'encadrement engendre une grande insécurité juridique, largement critiquée par les candidats à l'obtention d'une carte professionnelle et par leurs conseils.

En outre, le texte prévoit une base juridique pour la détermination d'autres conditions encadrant la demande d'autorisation d'exercer une activité indépendante comme les moyens dont doit disposer le demandeur pour lancer son activité et des possibilités d'un éventuel accompagnement par Hub.brussels.

Met betrekking tot de arbeid in loondienst gaat het vooral om het op wetsniveau brengen van de voorwaarde dat een toelating tot arbeid alleen wordt verleend aan een werkgever met het oog op het tewerkstellen van een buitenlandse werknemer in loondienst als er een tekort is op de gewestelijke arbeidsmarkt.

Bijgevolg is het voortaan aan de werkgever om concreet het gezochte profiel en de kenmerken van de vacante functie toe te lichten en de stappen te melden die voorafgaand aan de aanvraag voor een toelating tot arbeid werden ondernomen om eerst een werknemer op de lokale arbeidsmarkt te zoeken.

Daarbij zal de lijst van beroepen waarvoor momenteel te weinig werknemers beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt worden verduidelijkt: voortaan zal het enkel de lijst met knelpuntberoepen zijn die door view.brussels wordt gepubliceerd.

De match tussen het gezochte profiel en de moeilijk in te vullen functies zal Actiris in staat stellen om in een kortere tijd te reageren en ook de beschikbaarheid van lokale werknemers te analyseren die binnen een redelijke termijn kunnen worden opgeleid om de vacature in te vullen.

Tegelijkertijd worden de categorieën buitenlandse werknemers in loondienst die geen toelating tot arbeid nodig hebben vanwege hun bijzondere verblijfsstatus of het doel van het uit te voeren werk, verduidelijkt en samengevoegd.

Vrijstellingen zullen rechtstreeks in de gecombineerde vergunning worden opgenomen wanneer een aanvraag in deze context wordt ingediend, en het is aan de aanvrager om de documenten voor te leggen die aantonen dat ze binnen de reikwijdte van de vrijstelling vallen.

Voor andere aanvragen voor toelating tot arbeid zal de vrijstelling automatisch van toepassing zijn. Het is echter aan de werkgever en de werknemer om ervoor te zorgen dat zij aan de voorwaarden voldoen, aangezien zij onderworpen blijven aan de controle en de sancties waarin de ordonnantie voorziet in geval van niet-naleving.

2. Een eenvoudig en coherent rechtskader bieden

Dit tweede deel heeft tot doel een hele reeks concepten en regels te verduidelijken en te verenigen die momenteel worden geregeld door twee afzonderlijke en al lang bestaande wetten die het mechanisme van vergunningen invoeren voorafgaand aan het begin van de beroepsactiviteit: de "kaderwet" die in 1965 werd aangenomen en het belangrijkste uitvoeringsbesluit dat in 1985 werd aangenomen met betrekking tot de beroepskaarten; de wet van 30 april 1999 met betrekking tot de arbeid in loondienst.

Het handhaven van meerdere "federale" teksten die economische migratie regelen is niet langer gerechtvaardigd en schept verwarring over de toch al complexe verdeling van bevoegdheden op het gebied van werk en verblijf van buitenlanders.

En ce qui concerne le travail salarié, il s'agit principalement de l'élévation au rang législatif de la condition selon laquelle une autorisation de travail n'est accordée à un employeur en vue de l'occupation d'un travailleur étranger salarié qu'en cas de carence du marché de l'emploi régional.

Ainsi, il appartient désormais à l'employeur d'expliquer concrètement le profil recherché et les caractéristiques de la fonction vacante et de fournir les démarches qu'il aura entreprises préalablement à la demande d'autorisation de travail en vue de tenter de trouver prioritairement un travailleur sur le marché de l'emploi.

Ce faisant, la liste de métiers pour lesquels trop peu de travailleurs sont actuellement disponibles sur le marché de l'emploi sera clarifiée : il s'agira désormais uniquement de la liste des fonctions critiques publiée par View.brussels.

La concordance entre le profil recherché et les fonctions critiques permettra à Actiris de répondre en des temps plus courts et analyser également la disponibilité de travailleurs locaux pouvant se former dans un temps raisonnable en vue d'occuper la fonction vacante.

Parallèlement, les catégories de travailleurs étrangers salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'obtenir une autorisation de travail du fait de situations particulières de séjour ou de l'objet du travail à réaliser sont clarifiées et réunies.

Les dispenses seront contenus directement dans le permis unique lorsqu'une demande est faite dans ce cadre, à charge du demandeur de présenter les documents attestant qu'ils rentrent dans le champ de la dispense.

En ce qui concerne les autres demandes d'autorisation de travail, l'exemption s'appliquera de plein droit. Il appartiendra cependant à l'employeur et au travailleur de s'assurer d'en respecter les conditions, dès lors qu'ils restent exposés à la surveillance et aux sanctions prévues par l'ordonnance en cas de non-respect de ces dernières.

2. Offrir un cadre juridique simple et cohérent

Ce deuxième volet vise à clarifier et unifier toute une série de concepts et de règlements actuellement régis par deux lois distinctes et anciennes qui organisent le mécanisme d'autorisation préalable au début de l'activité : La loi « cadre » adoptée en 1965, et son principal arrêté d'exécution adopté en 1985 en ce qui concerne les cartes professionnelles ; la loi du 30 avril 1999 en ce qui concerne le travail salarié.

Le maintien de textes « fédéraux » multiples réglant la migration économique ne se justifie plus et engendre de la confusion quant à la répartition des compétences, déjà complexe, en matière de travail et de séjour des étrangers.

De tekst die ik u vandaag voorstel, zal ons gewest in staat stellen om één enkele ordonnantie te hebben die de rechtsregels voor loonarbeid en arbeid als zelfstandige regelt en zoveel mogelijk integreert. Het is wel degelijk de bedoeling om te verbeteren en te vereenvoudigen, niet om een revolutie teweeg te brengen.

3. Zorgen voor meer rechtszekerheid

Dit derde deel bevat een hele reeks bepalingen die het leven gemakkelijker zal maken voor wie een vergunning aanvraagt en voor het bestuur dat verantwoordelijk is voor de behandeling van die aanvragen.

Voor zelfstandigen wordt de termijn voor de behandeling van de aanvraag door het bestuur vastgesteld op 4 maanden, net als voor werknemers.

Ook blijven de rechtsgevolgen van de toelating tot het uitoefenen van de activiteit gehandhaafd tijdens de behandeling van een verzoek om verlenging of van een ontvankelijk beroep. Een activiteit hoeft dus niet te worden stopgezet in afwachting van een beslissing van de bevoegde autoriteit.

Door vast te leggen welke documenten de aanvrager moet voorleggen zodra de aanvraag is ingediend, wordt duidelijk wat er van de aanvrager wordt verwacht, wordt het werk van de administratie vereenvoudigd en wordt dus bijgedragen aan een snelle en grondige verwerking van de aanvragen.

Op dezelfde manier zal de vaststelling van specifieke criteria voor de beoordeling van de mate van succes van de daadwerkelijk uitgeoefende activiteit en derhalve voor een objectief onderzoek van de aanvragen tot verlenging en vernieuwing van de beroepskaarten een buitenlandse werknemer in staat stellen om vooraf te weten welk "percentage" van verwezenlijking van zijn economische project wordt verwacht aan het einde van de geldigheidsduur van zijn toelating. Hierbij moet er natuurlijk rekening worden gehouden met de wisselvalligheden van het bedrijfsleven die van invloed kunnen zijn op de verwachte resultaten.

Wat arbeid in loondienst betreft, gaat het er vooral om de bepalingen van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, die onder de gewestelijke bevoegdheid vallen, te coördineren waarbij de bestaande rechtssituatie onverlet wordt gelaten.

De toepassing van economische migratie in de context van het telewerk, dat een enorme groei heeft gekend sinds de covidpandemie, is verduidelijkt.

Ik zou hieraan willen toevoegen dat deze tekst, in overeenstemming met het advies van het Arbeidsauditoraat, ook bedoeld is om de sancties en straffen te versterken die zijn voorzien in geval van overtreding van de wetgeving inzake economische migratie – deze zijn vergelijkbaar met die waarin de wet van 30 april 1999 en de wet van 19 februari 1965 voorzien.

Meer in het bijzonder wordt in deze tekst de bepaling van

Ainsi, le texte que je vous propose aujourd'hui, permettra à notre Région de disposer d'une ordonnance unique réglant et intégrant au maximum les régimes applicables à l'activité indépendante et au travail salarié. Il s'agit donc bien, ici, d'améliorer et de simplifier mais pas de révolutionner.

3. Assurer une plus grande sécurité juridique

Ce troisième volet comporte toute une série de dispositions qui faciliteront la tâche des demandeurs d'autorisation mais aussi de notre administration en charge de leur traitement.

Ainsi, en ce qui concerne le travailleur indépendant, le délai durant lequel la demande doit être traitée par l'administration sera fixé, comme pour le travailleur salarié, à 4 mois.

Pareillement, les effets juridiques de l'autorisation d'exercer l'activité seront maintenus durant le traitement d'une demande de prorogation ou le traitement d'un recours recevable. De sorte qu'une activité ne doive cesser en attendant que l'autorité compétente ne statue.

La fixation des documents à produire par le demandeur, dès l'introduction de sa demande, permettra de clarifier ce qui est attendu du demandeur, de simplifier le travail de l'administration et de contribuer, ainsi, à un traitement rapide et approfondi des demandes.

Pareillement, la fixation de critères spécifiques permettant d'apprécier le degré de réussite de l'activité effectivement réalisée et, dès lors, de baliser objectivement l'examen des demandes de prorogation et de renouvellement des cartes professionnelles permettront au travailleur étranger de connaître à l'avance le « taux » de réalisation de son projet économique qui est attendu au terme de la durée de validité de son autorisation. Ceci sera bien sûr pondéré par une appréciation des vicissitudes de la vie des affaires qui peuvent affecter les résultats attendus.

Concernant les travailleurs salariés, il s'agit principalement d'une coordination à droit constant des dispositions de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers qui relèvent de la compétence régionale.

L'application de la migration économique dans le cadre du télétravail qui, depuis la pandémie de covid, a connu un essor massif, est clarifiée.

Je souhaiterais également rajouter que ce texte, en conformité avec l'avis de l'Auditorat du travail, a aussi vocation de renforcer les peines et sanctions prévues en cas d'infraction à la matière de la migration économique – ces dernières étant similaires à celles prévues par la loi du 30 avril 1999 et dans celle du 19 février 1965.

Plus spécifiquement, ce texte reprend mots pour mots la

de "sanctierichtlijn", die al in de wet van 30 april 1999 was opgenomen en die tot doel heeft illegale werknemers te beschermen tegen elke vorm van economische uitbuiting, letterlijk overgenomen.

Bovendien werd deze tekst positief onthaald door Brupartners, net als de enorme snelheid waarmee aanvragen worden behandeld door Brussel Economie en Werkgelegenheid. Meer specifiek waren de verduidelijking van de administratieve formaliteiten en de lijst met knelpuntberoepen enkele van hun wensen. Ik kan dus alleen maar blij zijn dat dit de belangrijkste elementen zijn van de tekst die vandaag wordt voorgesteld.

Tot slot heeft Brupartners vraagtekens geplaatst bij de verplichting voor de werkgever om voorafgaand aan elke tewerkstelling te controleren of de werknemer daadwerkelijk een verblijfsvergunning heeft of een toelating tot arbeid als hij al in België is. Deze bepaling is evenwel een hoeksteen van de regelgeving die de werkgever verplicht de nodige stappen te ondernemen om de werknemer zo goed mogelijk te ondersteunen en te voorkomen dat hij of zij door nalatigheid in een onwettige situatie terechtkomt, zoals hierboven uitgelegd met de letterlijke omzetting van de "sanctierichtlijn" in een artikel van de ordonnantie.

Dames en heren volksvertegenwoordigers

Tot slot kan worden gesteld dat de huidige wetgeving bepaalde gebreken vertoont, met name in verband met de administratieve complexiteit, die tot bepaalde misstanden kan leiden.

Het is van essentieel belang dat we kunnen controleren of de rechten van werknemers worden gerespecteerd, dat we kunnen garanderen dat toegestane bedrijfsprojecten worden uitgevoerd en dat we onze administratie kunnen uitrusten om dit beleid doeltreffend te controleren.

Economische migratie is een van de instrumenten die we gebruiken om zowel de economische aantrekkingskracht als onze reactie op de problematiek van knelpuntberoepen te verbeteren. Daarom ben ik hier vandaag om u deze tekst voor te leggen, die op al deze elementen binnen zijn perimetre ingaat.

De kwestie van de regularisatie van de status van werknemers zonder papieren hoort daar niet bij.

Zowel in de IMC Migratie, voorgezeten door federaal staatssecretaris Nicole De Moor, als in de IMC Werkgelegenheid, voorgezeten door federaal minister Dermagne, werd gesproken over de toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen zonder wettig verblijf voor wat knelpuntberoepen betreft.

Als gewestelijk minister van Werk heb ik ervoor gepleit om in de federale regelgeving een afwijkingsclausule op te nemen die de federale minister bevoegd voor het verblijf en de gewestelijke minister bevoegd voor Werk toelaat om discretionaire bevoegdheden uit te oefenen in bepaalde gevallen waarin werknemers illegaal in België verblijven en er een tekort aan arbeidskrachten is.

disposition de la Directive « Sanction », déjà reprise dans la loi du 30 avril 1999, visant à protéger le travailleur en situation irrégulière de toute forme d'exploitation économique.

En surplus, ce texte a reçu un accueil positif de Brupartners, tout autant que la rapidité singulière de traitement des demandes de la part de Bruxelles Economie et Emploi. Dans des considérations plus particulières, la clarification des formalités administratives et de la liste des fonctions critiques faisaient partie de leurs questionnements. Je ne peux donc que me féliciter que ces éléments soient justement des éléments phares du texte présenté aujourd'hui.

Finalement, Brupartners s'interrogeait sur l'imposition faite à l'employeur de vérifier préalablement à tout occupation que le travailleur dispose effectivement d'un titre de séjour ou d'une autorisation de travail s'il est déjà en Belgique. Mais cette disposition est une pierre angulaire de la réglementation imposant à l'employeur de faire les démarches nécessaires afin d'encadrer au mieux le travailleur et ne pas le mettre, par sa négligence, dans une situation d'illégalité comme précisé ci-avant avec la retranscription littérale de la Directive « Sanction » dans un article de l'ordonnance.

Mesdames, Messieurs les députés,

En conclusion, la législation actuelle a montré certaines failles, notamment liées à la complexité administrative et pouvant mener à certains abus.

Pouvoir contrôler que les droits des travailleurs sont respectés, pouvoir s'assurer que les projets entrepreneuriaux autorisés sont mis en œuvre, pouvoir outiller notre administration en vue d'un suivi efficace de cette politique, c'est essentiel.

La migration économique est un de nos outils permettant d'améliorer tout à la fois l'attractivité économique et notre réponse à la question des métiers en pénurie. C'est la raison pour laquelle, je viens vous présenter ce texte aujourd'hui qui répond en tous points à ces éléments avec le périmètre qui est le sien.

Vouloir répondre à la problématique de la régularisation des travailleurs sans papiers n'en fait pas partie.

Aussi bien dans le cadre de la CIM Migration, présidée par la Secrétaire d'État Nicole De Moor que dans le cadre de la CIM Emploi, présidée par le Ministre Pierre-Yves Dermagne, l'accès au marché du travail des personnes sans papiers pour les fonctions en pénurie a été évoqué.

En tant que Ministre régional de l'Emploi, j'ai plaidé pour que la réglementation fédérale prévoit une clause dérogatoire exceptionnelle permettant aux Ministres fédéral compétent pour le séjour et régional compétent pour l'Emploi d'exercer un pouvoir discrétionnaire pour certains dossiers dans le cas de travailleurs en séjour irrégulier en Belgique qui répondent à une pénurie de main-d'œuvre.

Sommige politieke partijen in de federale en Vlaamse regeringen zijn evenwel duidelijk gekant tegen elke vorm van regularisatie op grond van werk, zelfs wanneer daardoor de schaarste op de arbeidsmarkt wordt aangepakt.

Ik dank u voor uw aandacht.”

II. Algemene bespreking

Mevrouw Clémentine Barzin erkent dat het verwelkomen van gekwalificeerde arbeidsmigranten weliswaar lacunes kan opvullen, vooral in sectoren als wetenschap, technologie, engineering en financiële diensten, en op die manier de positie van Brussel als bloeiend economisch centrum kan versterken, maar er moet voor worden gewaakt dat deze economische migratie niet tot spanningen leidt op de lokale arbeidsmarkt, met name als economische migranten vacatures invullen die lokale inwoners met een opleiding hadden kunnen invullen.

Voor de MR-fractie ligt de prioriteit bij het invullen van vacatures met lokaal beschikbare arbeidskrachten. De meeste kritieke functies en knelpuntberoepen zijn immers toegankelijk zonder opleiding of met een korte opleiding (minder dan 1 jaar) en vereisen dus geen inschakeling van buitenlandse arbeidskrachten. De volksvertegenwoordigster herinnert eraan dat de inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 17,3% uitmaken van de niet-werkenden tussen 25 en 54 jaar, en betreurt het lage activeringsniveau en het gebrek aan controles en sancties door de Brusselse instellingen.

Voorts is de spreekster bezorgd dat wanneer een werkgever geen werkkrachten vindt onder de 90.000 niet-werkende werkzoekenden die ingeschreven zijn bij Actiris, hij buitenlandse werknemers van buiten de Europese Unie zal kunnen aanwerven, zonder enige stappen te ondernemen bij de Waalse en Vlaamse werkzoekenden. Tevens betreurt zij het gebrek aan informatie over de inhoud van het toekomstige uitvoeringsbesluit, aangezien een aantal aspecten onduidelijk blijven (bijvoorbeeld hoe en volgens welke criteria de noodzakelijke en toereikende stappen moeten worden gedefinieerd die moeten worden ondernomen om werknemers te vinden op de gewestelijke arbeidsmarkt alvorens een beroep te doen op buitenlandse werknemers).

De volksvertegenwoordigster vraagt de minister naar zijn langverwachte strategie rond scholing en werk, alsook naar de maatregelen rond groene beroepen en de ontwikkelingen rond de controle van de actieve beschikbaarheid door Actiris. Volgens de MR-fractie moet economische migratie voorbehouden worden voor hooggekwalificeerde en gespecialiseerde profielen die momenteel niet bestaan op de arbeidsmarkt of voor gekwalificeerde functies waarvoor geen korte opleiding van redelijke duur beschikbaar is, en niet voor functies die eenvoudigweg door werkzoekenden op onze markt zijn afgewezen bij gebrek aan een proactief en bindend tewerkstellingsbeleid van de Brusselse overheid.

Mais certains partis politiques des Gouvernements fédéral et flamand sont clairement opposés à toute forme de régularisation par le travail, même pour pallier les pénuries d'emploi.

Je vous remercie. »

II. Discussion générale

Mme Clémentine Barzin reconnaît que si l'accueil de travailleurs migrants qualifiés peut combler des lacunes, en particulier dans des domaines tels que les sciences, la technologie, l'ingénierie et les services financiers et consolider ainsi la position de Bruxelles en tant que centre économique florissant, il faut veiller à ce que cette migration économique ne crée pas de tensions sur le marché du travail local, notamment si les migrants économiques occupent des postes que des résidents locaux auraient pu remplir moyennant une formation.

Pour le groupe MR, la priorité est de pourvoir les postes vacants avec de la main-d'œuvre disponible localement. La majeure partie des fonctions critiques et des métiers en pénurie est en effet accessible soit sans formation soit avec une formation d'une courte durée (moins d'1 an) et ne nécessite donc pas de faire appel à de la main-d'œuvre étrangère. La députée rappelle que les habitants de la Région de Bruxelles-Capitale représentent 17,3 % des inactifs âgés de 25 à 54 ans et déplore, à cet égard, la faiblesse de l'activation, le manque de contrôles, de sanctions dans le chef des organismes bruxellois.

L'intervenante s'inquiète également du fait que si un employeur ne trouve pas sa main-d'œuvre auprès des 90.000 demandeurs d'emploi inoccupés inscrits chez Actiris, il pourra engager des travailleurs étrangers hors Union européenne, sans réaliser aucune démarche auprès des demandeurs d'emploi wallons et flamands. La députée déplore également l'absence d'informations sur le contenu du futur arrêté d'exécution car certaines modalités demeurent floues (par exemple, comment définir, et selon quels critères, les démarches nécessaires et suffisantes à réaliser pour trouver des travailleurs sur le marché de l'emploi régional avant d'avoir recours à des travailleurs étrangers).

La députée interroge le ministre sur sa stratégie qualification-emploi, attendue de longue date, ainsi que sur les mesures relatives aux métiers verts et les évolutions concernant le contrôle de la disponibilité active par Actiris. Pour le groupe MR, la migration économique doit être réservée à des profils très qualifiés et pointus, qui n'existent actuellement pas sur le marché de l'emploi ou pour des postes qualifiés pour lesquels aucune formation raisonnablement courte n'est disponible et non pour des fonctions qui ont été simplement refusées par les demandeurs d'emploi de notre marché faute de politique de remise à l'emploi volontariste et contraignante de la part des pouvoirs publics bruxellois.

Om al die redenen zal de MR-fractie dit ontwerp van ordonnantie niet steunen.

De heer Gilles Verstraeten is van oordeel dat Brussel, gezien zijn internationale positie, een eenvoudig en transparant systeem van economische migratie nodig heeft. De Brusselse kenniseconomie vergt immers vaak zeer specifieke hooggeschoolde, technische en tegelijk meertalige profielen. Net als de MR-fractie benadrukt de volksvertegenwoordiger dat waakzaamheid geboden is, zodat werkgevers geen buitenlandse werknemers aanwerven voor functies die met enige inspanning ook door Brusselse (of Belgische) werkzoekenden kunnen worden ingevuld. Hij juicht daarom toe dat dit ontwerp werkgevers verplicht om aan te tonen dat de gezochte profielen moeilijk op de arbeidsmarkt te vinden zijn.

De spreker is het ook eens met de MR-fractie dat het belangrijk is om de werking van Actiris te verbeteren, zowel wat de begeleiding van werkzoekenden als die van werkgevers betreft, evenals de werking van Bruxelles Formation (werkzoekenden moeten opleidingen volgen die nuttig zijn voor de arbeidsmarkt, zoals de knelpuntberoepen). Er is een eerste stap gezet met de competentiebalans, maar er is nog veel werk aan de winkel.

De volksvertegenwoordiger komt vervolgens terug op de stappen die werkgevers op de Brusselse arbeidsmarkt moeten zetten voordat ze een beroep mogen doen op een kandidaat van buiten de EU, en betreurt dat de ordonnantie op dit punt niet specifiek is. Hij legt het concentrisch model uit dat Vlaanderen hanteert (eerst in Vlaanderen naar arbeidskrachten zoeken, vervolgens in de andere Belgische gewesten, daarna in Europa en ten slotte in derde landen).

Voorts betreurt hij dat de ordonnantie het in artikel 9, paragraaf 2 (de zelfstandige activiteiten moet bijdragen aan de economie of de ontwikkeling van het gewest) aan de regering overlaat om die criteria te verduidelijken en de bedragen vast te stellen waarover de buitenlandse werknemer moet beschikken alvorens hij zijn activiteit aanvat. De overkoepelende strategie in Brussel blijft tamelijk vaag op dit gebied, terwijl het Vlaamse decreet daar specifiek over was. Volgens artikel 9, paragraaf 3 kan de regering ook de criteria bepalen waarmee bij een aanvraag tot verlenging of vernieuwing de kans op welslagen van de activiteit wordt beoordeeld. Hij wijst op het risico dat die criteria ideologisch ingevuld worden.

Ten slotte stelt artikel 13, paragraaf 2 dat een buitenlandse zelfstandige bij een vergunningsweigering na verloop van twee jaar een nieuwe aanvraag mag indienen. De volksvertegenwoordiger vraagt zich af hoe het zit met veelplegers of mensen die misbruik trachten te maken van het systeem. Waarom kunnen deze mensen niet permanent worden uitgesloten van de mogelijkheid om een nieuwe aanvraag in te dienen?

De N-VA-fractie steunt de algemene principes van dit ontwerp van ordonnantie.

Pour toutes ces raisons, le groupe MR ne soutiendra pas ce projet d'ordonnance.

M. Gilles Verstraeten estime que, compte tenu de sa position internationale, Bruxelles a besoin d'un système simple et transparent de migration économique. L'économie bruxelloise fondée sur la connaissance requiert souvent des profils très spécifiques, hautement qualifiés, techniques et en même temps multilingues. Tout comme le groupe MR, le député souligne qu'il faut veiller à ce que les employeurs ne recrutent pas des travailleurs étrangers pour des postes qui, avec un peu d'effort, pourraient être occupés par des demandeurs d'emploi bruxellois (ou belges). Le député se félicite dès lors que le présent projet impose aux employeurs de démontrer que les profils recherchés sont difficiles à trouver sur le marché du travail.

L'intervenant rejoint également le groupe MR sur l'importance d'améliorer le fonctionnement d'Actiris, tant au niveau de l'orientation des demandeurs d'emploi que vis-à-vis des employeurs, et de Bruxelles Formation (les demandeurs d'emploi doivent suivre des formations utiles au marché du travail, comme les métiers en pénurie). L'instauration du bilan de compétences est un premier pas mais il y a encore beaucoup de travail à fournir.

Le député revient ensuite sur les démarches que les employeurs doivent entreprendre sur le marché de l'emploi bruxellois avant de pouvoir faire appel à un candidat hors UE et regrette que l'ordonnance ne soit pas plus précise sur ce point. Le député explique le modèle concentrique en vigueur en Flandre (d'abord chercher de la main-d'œuvre en Flandre, puis dans les autres Régions, puis en Europe et enfin dans les pays tiers).

Le député déplore ensuite qu'à l'article 9, paragraphe 2 (l'activité indépendante doit contribuer à l'économie ou au développement de la Région), l'ordonnance laisse le soin au gouvernement de préciser ces critères et de fixer les montants dont doit disposer le travailleur étranger préalablement au lancement de son activité. La stratégie globale de Bruxelles en la matière reste assez vague, alors qu'en Flandre, le décret était beaucoup plus précis sur ces points. De même, à l'article 9, paragraphe 3, le gouvernement peut déterminer les critères permettant d'apprécier le degré de réussite de l'activité, lors d'une demande de prorogation ou de renouvellement. Le député pointe du doigt le risque de critères idéologiques.

Enfin, en ce qui concerne l'article 13, paragraphe 2, qui permet à un travailleur indépendant étranger d'introduire une nouvelle demande après un délai de deux ans en cas de refus de permis, le député s'interroge quant aux récidivistes ou aux personnes qui tentent d'abuser du système. Pourquoi ne pas leur interdire définitivement d'introduire une nouvelle demande ?

Le groupe N-VA soutient les principes généraux de ce projet d'ordonnance.

De heer Ridouane Chahid is ingenomen met dit ontwerp van ordonnantie, dat de kwestie van economische migratie vereenvoudigt en verduidelijkt en het gewest van een doeltreffend instrument voorziet om de tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken. De volksvertegenwoordiger herinnert eraan dat deze tekst het resultaat is van een compromis en onderhandelingen tussen de verschillende partijen van de meerderheid, maar ook met de economische spelers en de sociale partners.

Hoewel verschillende voorstellen van de socialistische fractie in de tekst zijn opgenomen, uit de volksvertegenwoordiger zijn diepe frustratie over het feit dat artikel 6 niet kon worden gewijzigd en dat een gecombineerde vergunning wordt geweigerd aan alle personen die vandaag al zonder statuut in het Brussels Gewest werken. Het niet regulariseren van deze feitelijke situatie is hypocriet en laat niet toe om iets wat een rijkdom is voor Brussel te waarderen. Deze personen bevinden zich in een zeer onzekere situatie en zijn vaak het slachtoffer van werkgevers zonder scrupules. Er wordt in de tekst niet gesproken over het openen van sluisen of over buitenlandse werknemers die de plaats innemen van Brusselaars die willen werken. Dit is uit de lucht gegrepen. We hebben het over mensen die al in Brussel wonen en werken. Niettemin bedankt de volksvertegenwoordiger de minister voor het feit dat hij het Brussels Gewest heeft vertegenwoordigd in de verschillende instanties om deze kwestie te verdedigen.

De PS zal voor de tekst stemmen, maar wel met de nodige frustratie.

Mevrouw Soetkin Hoessen uit dezelfde frustratie als de heer Ridouane Chahid. Toch is de volksvertegenwoordigster blij met deze ordonnantie, die broodnodig was in het gewest (bijvoorbeeld in de IT-sector of de farmaceutische sector, die op zoek zijn naar hooggespecialiseerde profielen). Zij vraagt zich echter af hoe deze ordonnantie de meest kwetsbaren beschermt, met name tegen mensenhandel (vooral in de bouwsector), en hoe deze op termijn zal worden geëvalueerd.

De heer Petya Obolensky noemt de tekst, die zeer technisch is, erg zwak, omdat hij weliswaar het kader voor economische migratie in het Brussels Gewest verduidelijkt, maar geen fundamentele veranderingen op politiek niveau teweegbrengt. De volksvertegenwoordiger betreurt het dat geen enkele van de verzoeken van de sociale beweging, die een aanzienlijk deel van de meerderheid zei te steunen, in de tekst is opgenomen. De enige kleine vooruitgang is de opheffing van artikel 5 van het besluit van 1999, die het mogelijk maakt om een dossier - althans administratief - ontvankelijk te verklaren voor een persoon die op dat moment geen geldige verblijfsvergunning (meer) heeft.

De volksvertegenwoordiger herinnert aan de drie verzoeken van de Liga van huishoudhulpverleners zonder papieren: een klacht kunnen indienen en daarbij bescherming genieten tijdens de procedure (toepassing van de richtlijnen inzake sancties en inzake slachtoffers), toegang tot de opleidingen van Actiris in de knelpuntsectoren en de kritieke functies en toegang tot waardig en legaal werk door uitbreiding van de lijst

M. Ridouane Chahid salue ce projet d'ordonnance, qui simplifie et clarifie la question de la migration économique et dote la Région d'un outil efficace pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre. Le député rappelle que ce texte est le fruit d'un compromis et de négociations entre les différents partis de la majorité, mais aussi avec les acteurs économiques et les partenaires sociaux.

Bien que le texte reprenne plusieurs propositions du groupe socialiste, le député exprime sa profonde frustration devant le fait que l'article 6 n'ait pu être modifié et qu'un permis unique soit refusé à toutes les personnes qui travaillent aujourd'hui déjà en Région bruxelloise sans avoir de statut. Le fait de ne pas régulariser cette situation de fait est hypocrite et ne permet pas de valoriser une richesse pour Bruxelles. L'intervenant rappelle que ces personnes se trouvent dans une situation très précaire, souvent victimes d'employeurs peu scrupuleux. Il n'est pas question dans le texte « d'ouvrir des vannes » ou que les travailleurs étrangers « prennent la place de Bruxellois qui voudraient travailler ». Il s'agit là de fantasmes. On parle de personnes qui vivent et travaillent déjà à Bruxelles. Le député remercie néanmoins le ministre d'avoir porté la voix de la Région bruxelloise dans les différentes instances pour défendre cette question.

Le groupe socialiste votera en faveur du texte mais empli de frustration.

Mme Soetkin Hoessen exprime la même frustration que M. Ridouane Chahid. La députée se félicite néanmoins de la présente ordonnance, dont la Région avait grand besoin (exemples des secteurs de l'IT ou pharmaceutique qui recherchent des profils très pointus). L'intervenante s'interroge néanmoins sur la manière dont cette ordonnance protège les plus précaires, notamment contre la traite des êtres humains (en particulier dans le secteur de la construction) et sur la manière dont elle sera évaluée à terme.

M. Petya Obolensky qualifie le texte, extrêmement technique, de très lâche car, s'il clarifie le cadre en matière de migration économique en Région bruxelloise, il n'apporte aucun changement de fond au niveau politique. Le député déplore que le texte n'intègre aucune des demandes du mouvement social qu'une partie considérable de la majorité disait pourtant soutenir. La seule petite avancée consiste en l'abrogation de l'article 5 de l'arrêté de 1999, qui permet qu'au moins administrativement, le dossier soit admissible pour une personne qui n'aurait pas ou plus à ce moment-là de titre de séjour valable.

Le député rappelle les trois demandes de la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers : pouvoir porter plainte en étant protégées durant la procédure (application de la directive Sanctions et de la directive Victimes), l'accès aux formations d'Actiris dans les secteurs en pénurie et les fonctions critiques et l'accès à un travail digne et légal via l'élargissement de la liste des métiers en pénurie.

met knelpuntberoepen.

De volksvertegenwoordiger prijst nogmaals de indrukwekkende mobilisatie van al deze vrouwen en verwijst naar de carte blanche die door meer dan 120 kunstenaars en journalisten werd ondertekend en werd gepubliceerd in de krant *Le Soir*. De spreker leest ook enkele getuigenissen voor en herinnert aan de fases in de strijd van de Liga van huishoudhulpen zonder papieren van het ACV Brussel.

Hij betreurt dat het standpunt van de minister de afgelopen twee jaar niet veranderd is, aangezien hij simpelweg antwoordt dat de toegang tot verblijf een federale bevoegdheid is, en omschrijft dit standpunt als "federale loyaliteit om belangenconflicten te vermijden". Bovendien verwijt hij de volksvertegenwoordigers van de PS, Ecolo, Groen en Vooruit dat ze plots van mening zijn veranderd, terwijl zij de motie van de liga hebben ondertekend. De volksvertegenwoordiger herinnert eraan dat de PTB-fractie heeft voorgesteld om een alternatieve meerderheid te vormen om amendementen aan te nemen die de eisen van de Liga bevatten en die in de door de vier genoemde fracties ondertekende motie staan, maar dat hij niet de minste reactie heeft gekregen.

Hij betreurt het dan ook dat in de definitieve versie van de tekst geen enkele van de geformuleerde verzoeken is opgenomen, terwijl de bevoegdheid voor tewerkstelling sinds de zesde staatshervorming is overgedragen aan de gewesten, wat de gewestregeringen de ruimte geeft om te beslissen over de voorwaarden voor toegang tot werk op hun grondgebied. Volgens de spreker zou een beetje politieke moed de situatie van deze vrouwen kunnen oplossen. Hij herinnert eraan dat de deskundigen van het EDEM (équipe droits européens et migrations) van de UCL, die in januari gehoord werden in de commissie voor de Economische Zaken en de Tewerkstelling, tot dezelfde conclusie waren gekomen, net als het advies van Brupartners.

Vervolgens overloopt de volksvertegenwoordiger andere punten uit het advies van Brupartners (het begrip 'kritieke functie', het belang van opleiding bij de toegang tot werk voor buitenlandse werknemers, genderkwesties, de noodzaak om te voorzien in een doeltreffend beschermingsmechanisme voor aanklagers).

Hij verwijst verder naar het voorbeeld van Zwitserland, waar dezelfde rechtsonzekerheid bestond met betrekking tot werknemers zonder papieren. Na een mobilisatie van huishoudhulpen in het kanton Genève werd in januari 2017 een regularisatie van werknemers zonder papieren in gang gezet (Operatie Papyrus). De volksvertegenwoordiger verwijst ook naar de opvang van Oekraïense vluchtelingen en roept op om de behandeling die Oekraïense vluchtelingen krijgen uit te breiden naar iedereen, ongeacht het gebied waar zij vandaan komen.

De PTB-fractie spoort de gewestregering bijgevolg aan om haar bevoegdheden op het vlak van tewerkstelling aan te wenden om de rechten van werknemers zonder papieren te verbeteren en roept de 'linkse' partijen, die de motie ondertekend hebben, op om zich te herpakken en voor de drie amendementen te stemmen die de volksvertegenwoordiger samen met mevrouw Austraet, mevrouw Lefrancq, de heer

Le député salue une nouvelle fois la mobilisation impressionnante de toutes ces femmes et renvoie à la carte blanche signée par plus de 120 artistes et journalistes et publiée dans le journal *Le Soir*. L'intervenant lit également quelques témoignages et rappelle les étapes du combat de la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers de la CSC Bruxelles.

L'intervenant déplore que la position du ministre n'ait pas varié au cours des deux dernières années, se contentant de répondre que l'accès au séjour est une compétence fédérale et qualifie cette position de « loyauté fédérale pour éviter les conflits d'intérêts ». Le député reproche par ailleurs aux députés des partis socialiste, Ecolo, Groen et Vooruit d'avoir retourné leur veste, alors qu'ils ont signé la motion déposée par la Ligue. Le député rappelle que le groupe PTB a proposé de constituer une majorité alternative afin de faire passer des amendements reprenant les revendications de la Ligue et figurant dans la motion signée par les quatre groupes politiques cités mais qu'il n'a jamais reçu la moindre réponse.

Le député regrette donc que la version finale du texte n'intègre aucune des demandes formulées alors que, depuis la 6^e réforme de l'État, la compétence de l'emploi revient aux Régions, ce qui confère aux gouvernements régionaux une marge de manœuvre pour décider des conditions d'accès à l'emploi sur leur territoire. Selon l'intervenant, un peu de courage politique pourrait permettre de régler la situation de ces femmes. Le député rappelle que les experts de l'équipe droits européens et migrations (EDEM) de l'UCL auditionnés en commission des Affaires économiques et de l'Emploi en janvier dernier étaient arrivés à la même conclusion et que l'avis de Brupartners l'indique également.

Le député passe ensuite en revue d'autres points épinglés dans l'avis de Brupartners (la notion de fonction critique, l'importance de la formation dans l'accès à l'emploi pour les travailleurs étrangers, les questions relatives au genre, la nécessité de prévoir un mécanisme de protection efficace pour les plaignants).

L'intervenant poursuit en se référant à l'exemple de la Suisse où le même flou juridique existait eu égard aux travailleurs sans papiers. À la suite d'une mobilisation des travailleurs domestiques dans le canton de Genève, une normalisation des travailleurs sans papiers a été lancée en janvier 2017 (l'« Opération Papyrus »). Le député se réfère également à l'accueil des réfugiés ukrainiens et plaide pour l'extension du traitement réservé aux réfugiés ukrainiens à tous, quelle que soit leur région d'origine.

Le groupe PTB exhorte dès lors le gouvernement régional à se saisir de ses compétences en matière d'emploi pour améliorer les droits des travailleurs sans papiers et invite les partis « de gauche », qui ont signé la motion, à se reprendre et à voter en faveur des trois amendements que le député a déposés ensemble avec Mmes Austraet et Lefrancq, MM. Kennis et Ahidar.

Kennis en de heer Ahidar heeft ingediend.

Mevrouw Marie Lecocq wil allereerst het werk van mevrouw Tahar prijzen, die om medische redenen niet kon deelnemen aan deze algemene bespreking. De volksvertegenwoordigster is ingenomen met deze ordonnantie, die noodzakelijk is om de economische ambities van het gewest te kunnen waarmaken, en overloopt de verschillende vorderingen in de tekst.

Wat de zelfstandigen betreft, verduidelijkt de tekst het verband tussen de rechtmatigheid van het verblijf en de voorwaarden voor het verlenen van de toelating om een zelfstandige activiteit uit te oefenen. Bovendien vereenvoudigt de tekst de aanvraagprocedure door een gedetailleerde lijst met de vereiste documenten te verstrekken, wat het begrip en de opvolging vergemakkelijkt voor de aanvragers, en zorgt hij er ook voor dat personen die als zelfstandige de Belgische arbeidsmarkt willen betreden over voldoende middelen beschikken. De tekst zorgt er ook voor dat de toegestane activiteiten in overeenstemming zijn met de huidige economische behoeften van het gewest.

Wat de werknemers betreft, is de tekst vooral het resultaat van een betere coördinatie van het bestaande recht en in het bijzonder van de bepalingen in de wet van 30 april 1999. De huidige wetgeving heeft een aantal tekortkomingen vertoond, met name op het gebied van administratieve complexiteit, wat kan leiden tot bepaalde vormen van misbruik. Dit ontwerp van ordonnantie verhelpt deze tekortkomingen en zorgt ervoor dat de voorgestelde beroepen overeenstemmen met een specifieke lijst, zodat de economische migratie voldoet aan de doelstellingen van het gewest. De volksvertegenwoordigster benadrukt ook dat de ordonnantie het voor werkgevers gemakkelijker zal maken om buitenlandse werknemers aan te werven met 'zeldzame' vaardigheden en/of vaardigheden die niet beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Vervolgens legt de spreekster uit dat de voorgestelde tekst helaas niet de tekst is die het mogelijk zou hebben gemaakt om de duizenden mensen die een beroepsactiviteit uitoefenen zonder verblijfsvergunning te regulariseren, omdat dit een federale bevoegdheid is. Zij denkt met name aan de duizenden vrouwen die in de 'zorgberoepen' werken, zonder beschermd te zijn tegen de verschillende vormen van misbruik. De Ecolofractie heeft alle juridische creativiteit, alle technische mogelijkheden uitgeprobeerd om zo ver mogelijk te gaan in de toegang tot een gecombineerde vergunning voor de werknemers zonder papieren in het gewest. Zo herinnert de volksvertegenwoordigster eraan dat haar fractie aan de basis staat van de herziening van artikel 5, paragraaf 3. Deze aanzienlijke vooruitgang geeft een duidelijk signaal aan de federale regering: het Brussels Gewest wil oplossingen voor het verblijf van de mensen die op zijn grondgebied leven en zijn economie draaiende houden.

Met betrekking tot de bescherming van slachtoffers wijst zij erop dat de minister mondeling heeft gezegd dat de tekst 'woord voor woord' de richtlijn inzake sancties (2009/52/EG) omzet, terwijl in de ordonnantie sprake is van een 'gedeeltelijke' omzetting. Hoe zal de samenwerking met de andere machtsniveaus verlopen voor de elementen die niet in deze gedeeltelijke omzetting zijn opgenomen? Voorts komt de

Mme Marie Lecocq salue tout d'abord le travail accompli par sa collègue, Mme Farida Tahar, qui n'a pu participer à cette discussion générale pour raisons médicales. La députée se félicite de la présente ordonnance, nécessaire pour rencontrer les ambitions économiques que la Région s'est donnée, et passe en revue les différentes avancées du texte.

En ce qui concerne les travailleurs indépendants, le texte permet une clarification entre régularité du séjour et conditions d'octroi de l'autorisation d'exercer une activité indépendante. De plus, le texte simplifie le processus de demande en fournissant une liste détaillée des documents nécessaires, facilitant ainsi la compréhension et le suivi pour les demandeurs, et assure également que les individus désirant s'engager dans le marché du travail belge en tant qu'indépendants disposent des ressources suffisantes. Le texte veille également à ce que les activités autorisées soient en adéquation avec les besoins économiques actuels de la Région.

En ce qui concerne les travailleurs salariés, le texte est surtout le résultat d'une meilleure coordination du droit existant et notamment des dispositions reprises dans la loi du 30 avril 1999. La législation actuelle a montré certaines failles, notamment liées à la complexité administrative, et pouvant mener à certains abus. Le présent projet d'ordonnance vient combler ces failles et s'assure que les métiers proposés correspondent à une liste déterminée, permettant ainsi à la migration économique de rencontrer les objectifs de la Région. La députée souligne également que l'ordonnance permettra, dans une plus grande mesure, à des employeurs de recruter des travailleurs étrangers qui disposent de compétences « rares » et/ou qui ne sont pas disponibles sur le marché de l'emploi.

L'intervenante explique ensuite que le texte proposé n'est malheureusement pas celui qui aurait pu permettre de régulariser les milliers de personnes qui exercent une activité professionnelle sans titre de séjour parce qu'il s'agit d'une compétence fédérale. La députée pense notamment à ces milliers de femmes qui exercent une activité dans les métiers du « care », sans pouvoir être protégées contre les différentes formes d'abus. Le groupe Ecolo a tenté toutes les créativités juridiques, toutes les possibilités techniques, pour aller le plus loin possible dans l'accès au permis unique pour les travailleuses et travailleurs sans papiers présents sur le territoire. La députée rappelle ainsi que son groupe est à l'origine de la révision de l'article 5, paragraphe 3. Cette progression significative envoie un message clair au niveau fédéral : la Région bruxelloise veut des solutions de séjour pour les personnes présentes sur son territoire et qui font tourner son économie.

En ce qui concerne la protection des victimes, la députée fait remarquer que le ministre a mentionné, oralement, que le texte transposait « mot pour mot » la directive Sanctions (2009/52/CE), alors que l'ordonnance indique une transposition « partielle ». Comment s'effectuera la collaboration avec les autres niveaux de pouvoir sur les éléments qui n'ont pas été repris dans cette transposition

spreekster terug op de beoordelingsmarge waarover de staat beschikt, zoals destijds werd gespecificeerd door voormalig staatssecretaris voor Asiel en Migratie, Sammy Mahdi, en op de verblijfsprocedure die werd ingevoerd om slachtoffers van economische uitbuiting te beschermen. Er zijn bijzonder weinig aanvragen voor een verblijfsprocedure. Voorziet de tekst in specifieke mechanismen om een groter gebruik van dit wettelijke alternatief mogelijk te maken?

Met betrekking tot artikel 5, paragraaf 2, komt de volksvertegenwoordigster terug op de aanbeveling van Brupartners (verzoek ongepast in het geval van de verlening van een gecombineerde vergunning) en vraagt hoe die in aanmerking is genomen.

Met betrekking tot artikel 6, 1°, betreurt zij dat er geen clause is opgenomen die het mogelijk maakt rekening te houden met uitzonderlijke omstandigheden voor werknemers. Die clause zou de mogelijkheid rechtvaardigen om een aanvraag voor een werkvergunning vanuit België in te dienen. Waarom werd een dergelijke wijziging niet als gunstig beschouwd?

Zij vraagt ook naar het behoud van een fysiek loket voor al deze procedures met betrekking tot economische migratie, zoals aanbevolen door de sociale partners.

Met betrekking tot de toegang tot beroepsopleidingen voor deze werknemers herinnert zij aan de vele vragen die mevrouw Tahar hierover heeft ingediend. In 2020 wilde het beheerscomité van Actiris de instantie verzoeken om personen die illegaal in het land verblijven als werkzoekenden in te schrijven, zodat zij kwalificerende opleidingen konden volgen. Bruxelles Formation maakte destijds melding van juridische moeilijkheden. Wat is het standpunt van de minister hieromtrent?

In antwoord op de vraag van de heer Obolensky zegt de volksvertegenwoordigster dat de door de Ecolofractie ondertekende en gesteunde motie opriep tot legale toegang tot werk, bescherming om een klacht in te dienen tegen een misbruikende baas en toegang tot de opleidingen van Actiris. De voorgestelde tekst is in geen enkel opzicht in strijd met deze motie en de Ecolofractie blijft volledig achter deze drie punten staan. De volksvertegenwoordigster merkt op dat de Ecolofractie duidelijk, nauwkeurig en juridisch correct werk blijft leveren, in tegenstelling tot andere partijen, ook op andere machtsniveaus. In dit verband herinnert zij eraan dat in het advies van Brupartners, waarnaar de heer Obolensky verwijst en dat zij zelf herhaaldelijk heeft aangehaald, weliswaar wordt gevraagd om de regularisatie van werknemers te vergemakkelijken, maar dat daarin de bevoegde machtsniveaus worden verzoekt om deze te verwezenlijken en de gewestelijke machtsniveaus worden verzoekt om zich in het kader van de coördinatie met het federale niveau in te zetten voor het bewerkstelligen van deze regularisatie. Dat is wat er wordt gedaan.

Om al deze redenen zal de Ecolofractie voor de tekst stemmen.

partielle ? Par ailleurs, l'intervenante revient sur la marge d'appréciation à la disposition de l'État, telle que précisée à l'époque par l'ancien secrétaire d'État à l'Asile et la Migration, Sammy Mahdi, et sur la procédure de séjour instaurée pour protéger les victimes d'exploitation économique. Les demandes d'une procédure de séjour sont particulièrement peu nombreuses. Le texte prévoit-il des mécanismes particuliers permettant un plus grand retour à cette solution alternative légale ?

En ce qui concerne l'article 5, paragraphe 2, la députée revient sur la recommandation exprimée par Brupartners (demande hors de propos dans le cas de l'octroi d'un permis combiné) et s'enquiert de la manière dont elle a été prise en compte.

En ce qui concerne l'article 6, 1°, la députée regrette qu'une clause permettant de prendre en compte des circonstances exceptionnelles pour les travailleurs n'ait pas été intégrée. Cette clause justifierait la possibilité de soumettre une demande d'autorisation de travail depuis la Belgique. Pourquoi une telle modification n'a-t-elle pas été considérée comme bénéfique ?

La députée s'enquiert également de la conservation d'un guichet physique pour toutes ces démarches relatives à la migration économique, comme recommandé par les partenaires sociaux.

En ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle pour ces travailleuses, la députée rappelle les nombreuses questions déposées à ce sujet par sa collègue Farida Tahar. En 2020, le Comité de gestion d'Actiris a souhaité inviter l'organisme à inscrire les personnes en séjour irrégulier comme demandeuses d'emploi afin de les aider à bénéficier de formations qualifiantes. Bruxelles Formation a alors fait état de difficultés juridiques. Quelle est la position du ministre à ce sujet ?

En réponse à M. Petya Obolensky, la députée précise que la motion signée et soutenue par le groupe Ecolo réclamait un accès légal au travail, une protection pour porter plainte contre un patron abuseur et un accès aux formations d'Actiris. Le texte présenté n'est en rien contraire à cette motion et l'engagement du groupe Ecolo reste total sur ces trois points. La députée précise que le groupe Ecolo continue à faire un travail clair, précis et correct sur le plan juridique, contrairement à d'autres partis, et y compris à d'autres niveaux de pouvoir. À cet égard, l'intervenante rappelle que l'avis de Brupartners, auquel fait référence M. Petya Obolensky et qu'elle-même a cité dans de multiples interventions, invite certes à faciliter la régularisation des travailleurs mais invite « les niveaux de pouvoirs compétents » à la mettre en œuvre et invite les niveaux de pouvoirs régionaux à se mobiliser dans le cadre des coordinations avec le niveau fédéral afin d'obtenir cette régularisation. C'est ce qui est entrepris.

Pour toutes ces raisons, le groupe Ecolo se prononcera favorablement sur le texte.

De heer Emmanuel De Bock is van mening dat de voorgestelde tekst beter is dan de huidige wetgeving, zowel voor werkgevers als werknemers. Hij is bovendien minder beperkend dan wat in de andere gewesten van kracht is. De volksvertegenwoordiger benadrukt dat het Brussels Gewest een voorloper is, met inachtneming van zijn bevoegdheden.

Net als anderen had de DéFI-fractie graag een minder restrictieve tekst gezien, maar de volksvertegenwoordiger herinnert eraan dat de wetgeving op federaal niveau moet worden gewijzigd. In alle andere Europese landen neemt de behandeling van een verblijfsaanvraag tien keer minder tijd in beslag dan in België. Het is dus belangrijk dat het debat op federaal niveau wordt gevoerd.

Vervolgens komt de volksvertegenwoordiger terug op de regularisatie in het kanton Genève, waarbij hij erop wijst dat dit een confederaal systeem is en dat er weliswaar een aantal personen geregulariseerd werden, maar dat ook anderen die zich in een illegale situatie bevonden, als gevolg van deze operatie uit het land werden gezet. Tevens komt hij terug op de situatie van de vele mensen die in België werken zonder aangegeven te zijn (met name in de gezondheidszorg, als thuishulp of in de horeca) en vraagt hij zich af waarom Belgische werkgevers hun toevlucht nemen tot deze praktijk. Is het omdat de lokale arbeidskrachten te duur zijn of is het uit menslievendheid? Deze feitelijke situatie doet de vraag rijzen naar de hervorming van de lage lonen en wat er met deze mensen zal gebeuren terwijl hun aanvraag wordt onderzocht. Sommige van deze werknemers keren om de drie maanden terug naar hun thuisland, maar anderen blijven clandestien in België. Dit systeem werkt niet alleen sociale dumping in de hand, maar bevordert ook een soort aanzuigeffect als het wordt geregulariseerd.

Met betrekking tot de door Actiris gepubliceerde lijst met knelpuntberoepen zou de volksvertegenwoordiger graag het aantal openstaande vacatures per beroep kennen.

Ook vraagt hij de minister hoe de regering ervoor zal zorgen dat deze ordonnantie, die strenger is dan de huidige wetgeving in sommige Europese landen, niet omzeild wordt, zodat het voor een buitenlandse werkgever uit een Europees land met een soepelere wetgeving niet makkelijker wordt om op de Brusselse markt te werken.

* *
*

Minister Bernard Clerfayt is van mening dat de tekst van de regering over het algemeen evenwichtig is, binnen het kader van de reële en concrete bevoegdheden van het Brussels Gewest. Het zegt genoeg dat rechts van mening is dat de tekst de deur te wijd openzet voor buitenlandse werknemers, wat een bedreiging zou vormen voor het Brusselse werkgelegenheidsbeleid, terwijl links het tegenovergestelde beweert.

Eerst licht de minister het wettelijke kader toe waarbinnen de ordonnantie wordt uitgevoerd. Zowel werk (alles wat te maken heeft met arbeidsovereenkomsten) als verblijf zijn strikt federale bevoegdheden. Gewestelijke arbeidsinspecteurs

M. Emmanuel De Bock estime que le texte présenté est meilleur que la législation actuelle, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Il est par ailleurs moins restrictif que ce qui est en place dans les autres Régions. Le député souligne le fait que la Région bruxelloise est à niveau précurseuse, dans le respect de ses compétences.

Tout comme d'autres, le groupe DéFI aurait souhaité un texte moins restrictif mais le député rappelle que c'est au niveau fédéral que la législation doit être modifiée. Dans tous les autres pays européens, le traitement de la demande de séjour est dix fois plus court qu'en Belgique. Il importe donc que le débat soit porté au niveau fédéral.

Le député revient ensuite sur la régularisation opérée dans le canton de Genève et précise qu'il s'agit là d'un système de confédéralisme, et que si un certain nombre de personnes ont bien été régularisées, il faut aussi mentionner que d'autres, en situation illégale, ont été expulsées à la suite de cette opération. L'intervenant revient également sur la situation des nombreuses personnes qui travaillent en Belgique sans être déclarées (notamment, dans le secteur des soins de santé, des aides familiales ou dans l'horeca) et s'enquiert des raisons pour lesquelles les employeurs belges y ont recours. Est-ce parce que la main-d'œuvre locale est trop chère ou est-ce par humanisme ? Cet état de fait soulève la question de la réforme des bas salaires et la question du devenir de ces personnes pendant le temps de l'examen de leur demande. Si certains de ces travailleurs retournent dans leur pays tous les trois mois, d'autres restent clandestinement en Belgique. Ce système alimente non seulement le dumping social mais encourage aussi une forme d'appel d'air si on la régularise.

En ce qui concerne la liste des métiers en pénurie publiée par Actiris, le député aimerait disposer du nombre de places ouvertes par métier.

Le député interroge également le ministre sur la manière dont le gouvernement va s'assurer que cette ordonnance, plus rigoureuse que les législations en cours dans certains pays européens, ne soit pas contournée, afin qu'il ne soit pas plus facile pour un employeur étranger d'un pays européen où la législation est plus permissive de travailler sur le marché bruxellois.

* *
*

Le ministre Bernard Clerfayt considère que le texte auquel le gouvernement a abouti est globalement équilibré, dans le cadre des compétences réelles et concrètes de la Région bruxelloise. La preuve en est que la droite estime que le texte ouvre trop grand la porte aux travailleurs étrangers, menaçant la politique de l'emploi bruxelloise alors que la gauche affirme l'inverse.

En préambule, le ministre réexplique le cadre légal dans lequel l'ordonnance s'inscrit. Tant le travail (tout ce qui relève du contrat de travail) que le séjour sont des compétences strictement fédérales. Les inspecteurs

hebben niet de bevoegdheid om pv's op te stellen voor overtredingen van de federale wettelijke arbeidsbepalingen. Als zij een problematische situatie vaststellen, geven zij dit automatisch door aan de federale inspecteurs, maar het gewest kan verder niets doen en is alleen bevoegd voor tewerkstelling. Zodra de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft ondertekend, valt hij niet langer onder de bevoegdheid van het gewest.

De procedure voor een gecombineerde vergunning - voor werkgevers die buitenlandse werknemers willen aanwerven - verandert niets aan deze verdeling van bevoegdheden. Het samenwerkingsakkoord van 2018 tussen de federale staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap bepaalt de voorwaarden voor het geïntegreerde beheer van deze gecombineerde vergunning, maar geeft duidelijk aan dat elke deelstaat volledig bevoegd blijft voor zijn eigen aangelegenheden. De minister leest de artikelen 17 en 18 van dit samenwerkingsakkoord voor. Uit deze artikelen volgt dat, ongeacht de beslissing van het gewest over de toegang tot de Brusselse arbeidsmarkt, er geen gecombineerde vergunning mogelijk is indien de federale staat geen verblijfsvergunning toekent. Nergens staat dat de beslissing van het gewest over de toegang tot de arbeidsmarkt een verblijfsvergunning met zich brengt buiten de bevoegdheid van de federale staat om. Het is aan de werkgever om de verblijfsdocumenten aan het gewest te bezorgen.

De minister herinnert aan de verschillende redenen die de federale staat ertoe kunnen brengen om een verblijfsvergunning te weigeren (terroristische activiteiten, gevaar voor de staat enz.) en illustreert dit punt met het voorbeeld van een informaticus die in het buitenland betrokken zou zijn geweest bij duistere zaken: een arbeidsvergunning die door het gewest wordt afgegeven, sluit niet uit dat de federale overheid veiligheidsmaatregelen neemt.

In antwoord op de vraag van mevrouw Marie Lecocq over de gedeeltelijke omzetting van de sanctierichtlijn, legt de minister uit dat deze richtlijn slechts gedeeltelijk in de ordonnantie is omgezet, omdat sommige bepalingen ervan onder het federale recht vallen. De richtlijn is woord voor woord overgenomen in het deel dat onder de gewestbevoegdheid valt, te weten de manier waarop de werkgever zijn aanvraag moet indienen.

Minister Bernard Clerfayt vraagt de commissieleden om niet vast te houden aan politieke standpunten over bepaalde grote maatschappelijke kwesties en zich te concentreren op wat er echt gedaan kan worden binnen het kader van de gewestbevoegdheden om de situatie te verbeteren. De minister betreurt de tegenstem van de MR-fractie, terwijl de sociale partners zich voor de tekst hadden uitgesproken, en wijst erop dat buitenlandse werknemers die in België komen werken slechts 1% van het totaal uitmaken. De MR moet dus niet bang zijn dat de deuren te wijd opengezet worden of dat het beleid om Brusselse werkzoekenden tewerk te stellen ondermijnd wordt: volgens het jongste kwartaalrapport van Statbel is in het Brussels Gewest de werkgelegenheidsgraad recent het meest gestegen.

régionaux de l'emploi ne sont pas compétents pour dresser des PV sur des infractions aux dispositions légales fédérales qui encadrent le travail. S'ils décèlent une situation problématique, ils la transmettent automatiquement aux inspecteurs fédéraux mais la Région ne peut rien faire d'autre et est uniquement compétente en matière de mise à l'emploi. Dès l'instant où le travailleur a signé un contrat de travail, ce n'est plus de la compétence de la Région.

La procédure de permis unique – pour les employeurs qui souhaitent engager des travailleurs étrangers – ne modifie pas cette répartition de compétences. L'accord de coopération de 2018 entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone prévoit les modalités de gestion intégrée de ce permis unique mais indique bien que chaque entité reste pleinement compétente dans ce qui relève de ses compétences. Le ministre lit l'article 17 et l'article 18 de cet accord de coopération. De ces articles, il découle que, quelle que soit la décision prise par la Région quant à l'accès au marché du travail bruxellois, si l'État fédéral ne donne pas d'autorisation de séjour, il n'y a pas de permis unique. Il n'est nulle part indiqué que la Région, par sa décision d'accès au marché de l'emploi, entraîne une autorisation de séjour au-delà des compétences de l'État fédéral. Et il revient à l'employeur de fournir à la Région les documents de séjour.

Le ministre rappelle les différentes raisons qui peuvent amener l'Etat fédéral à refuser un permis de séjour (activité terroriste, menace pour l'État, etc.) et illustre ce point par l'exemple d'un informaticien qui aurait trempé dans des situations louches à l'étranger : l'autorisation de travail éventuellement donnée par la Région ne peut priver l'État fédéral de mesures protectrices pour la sécurité.

En réponse à la question de Mme Marie Lecocq sur la transposition partielle de la directive Sanctions, le ministre précise que si cette directive n'a été que partiellement transposée dans l'ordonnance, c'est parce que certaines de ses dispositions relèvent du droit fédéral. Sur le texte qui relève des compétences régionales - la manière dont l'employeur doit introduire sa demande - la directive a été retranscrite mot pour mot.

Le ministre Bernard Clerfayt invite ensuite les commissaires à sortir des postures politiques sur certains grands thèmes sociétaux et à se concentrer sur ce qu'il est réellement possible de faire dans le cadre des compétences régionales pour améliorer la situation. Le ministre déplore le vote contre du groupe MR alors que les partenaires sociaux se sont exprimés en faveur du texte et rappelle que les travailleurs étrangers qui viennent travailler en Belgique ne constituent que 1 % du total. Le MR ne doit donc pas craindre « d'ouvrir trop grand les portes » ni de fragiliser radicalement la politique de mise à l'emploi des chercheurs d'emploi bruxellois : selon le dernier rapport trimestriel de Statbel, c'est en Région bruxelloise que le taux d'emploi a le plus augmenté ces derniers temps.

Wat de stappen betreft die werkgevers moeten zetten om eerst op zoek te gaan naar werknemers op de Brusselse, Belgische en Europese markt, erkent de minister dat de ordonnantie niet zo ver gaat als het Vlaamse decreet. In de uitvoeringsbesluiten zal wel duidelijk worden bepaald dat er zal worden nagegaan of de onderneming een ernstige inspanning heeft geleverd om werknemers te zoeken op de Brusselse, Belgische en Europese markt, alvorens een aanvraag in te dienen om veel verder een werknemer te gaan zoeken. Het dossier dat de onderneming indient om haar aanvraag te verantwoorden, zal vollediger moeten zijn en zal beter gecontroleerd worden dan nu het geval is. Dit is de tegenprestatie voor de vereenvoudiging van het proces.

De uitvoeringsbesluiten zullen ook de retroactieve werkwijze toelichten die zal worden ingevoerd. Dankzij de publicatie door Actiris van de lijst van knelpuntberoepen, zullen bedrijven op voorhand weten voor welke beroepen ze vrijwel zeker een werknemer zullen kunnen aanwerven. Op basis van het aantal toegestane gecombineerde vergunningen zullen Actiris en de opleidingsorganen gevraagd worden om het opleidingsaanbod voor deze beroepen retroactief te versnellen. Het is niet de bedoeling om systematisch de voorkeur te geven aan buitenlandse werknemers boven wie al op de arbeidsmarkt aanwezig is.

De minister komt vervolgens terug op de drie eisen van de liga van huishoudhulpen zonder papieren. De eerste eis, te weten een klacht kunnen indienen bij het gerecht en de politie, is zeker legitiem, maar valt niet onder de bevoegdheid van het gewest. De minister preciseert naar aanleiding van de vraag van mevrouw Marie Lecocq over de opmerkingen van de heer Sammy Mahdi, dat mensenhandel valt onder de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen. Deze wet bevat bepalingen die slachtoffers de mogelijkheid geven een klacht in te dienen bij de politie en bescherming te krijgen tijdens de procedure. Als hun klacht succesvol is, krijgen ze een verblijfs- en arbeidsvergunning. Met betrekking tot de vraag om ondersteuning door de overheidsdiensten bevoegd voor werkgelegenheid en opleiding, herinnert de minister eraan dat hij bij zijn aantreden de algemene directie van Actiris en Bruxelles Formation gevraagd heeft welke vooruitgang er was geboekt sinds de vraag van het beheerscomité van Actiris. In het regeerakkoord staat duidelijk dat de regering de vraag van het beheerscomité steunt. Het enige antwoord dat de minister gekregen heeft is dat het onmogelijk is om een opleiding te geven aan mensen van wie de identiteit niet kan worden bepaald (bij gebrek aan een federale identificatie). De minister benadrukt dat altijd de vraag moet worden gesteld of het gewest middelen moet besteden aan de financiering van opleidingen voor werkzoekenden als deze mensen op termijn geen toegang tot het grondgebied krijgen en niet wettelijk aan het werk gezet kunnen worden.

Met betrekking tot operatie Papyrus in het kanton Genève, wijst minister Clerfayt erop dat de Zwitserse kantons hun eigen bevoegdheden hebben op het gebied van sociale zekerheid en dat het kanton Genève op grond van deze bevoegdheden (inbreuken op de sociale zekerheid door het niet betalen van sociale bijdragen door mensen die in het zwart werken) een

En ce qui concerne les démarches que l'employeur doit entreprendre pour chercher d'abord des travailleurs sur le marché bruxellois, belge et européen, le ministre reconnaît que l'ordonnance ne va pas aussi loin que le décret flamand mais, dans les arrêtés d'exécution, il sera bien indiqué qu'une vérification sérieuse sera faite quant à savoir si l'entreprise a sérieusement fait l'effort de rechercher des travailleurs sur le marché bruxellois, belge et européen avant de recourir à la demande de faire venir un travailleur de beaucoup plus loin. Le dossier introduit par l'entreprise pour justifier sa demande devra être mieux complété et vérifié qu'actuellement. C'est la contrepartie de la simplification du processus.

Les arrêtés d'exécution expliciteront plus clairement également la « boucle rétroactive » qui sera mise en place. Grâce à la publication par Actiris de la liste des métiers en pénurie, les entreprises pourront anticiper ceux pour lesquels elles auront une quasi-garantie de pouvoir engager un travailleur. Mais, sur la base du nombre de permis uniques autorisés, Actiris et les organismes de formation seront invités - en rétroaction - à accélérer l'offre de formation dans ces métiers-là. L'objectif n'est pas de préférer systématiquement les travailleurs étrangers par rapport aux travailleurs présents sur le marché de l'emploi.

Le ministre revient ensuite sur les trois demandes de la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers. La première, pouvoir porter plainte en justice et à la police, est certes légitime mais ne relève pas de la compétence régionale. Le ministre précise ensuite, en réponse également à la question de Mme Marie Lecocq concernant les propos de M. Sammy Mahdi, que la question de la traite des êtres humains est réglée par la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. Cette loi prévoit des dispositions permettant aux victimes de porter plainte à la police et d'être protégées le temps de la procédure. Si leur plainte aboutit, elles obtiennent une autorisation de séjour et de travail. Enfin, en ce qui concerne la demande d'être accompagnées par les services publics de l'emploi et de la formation, le ministre rappelle que, dès sa prise de fonction, il a écrit à la direction générale d'Actiris et de Bruxelles Formation pour leur demander les avancées réalisées depuis le vœu exprimé par le comité de gestion d'Actiris. L'accord du gouvernement exprime clairement le soutien du gouvernement à cette demande du comité de gestion. La seule réponse que le ministre a obtenue fait état de l'impossibilité de mettre en formation des personnes pour lesquelles on ne peut pas garantir l'identité (car pas d'identifiant fédéral). Le ministre souligne qu'il resterait toujours la question de savoir si la Région doit consacrer des moyens pour financer des formations de chercheurs d'emploi si, à terme, ces personnes ne sont toujours pas en mesure d'obtenir un accès au territoire et un accès au travail légal.

En ce qui concerne « l'opération Papyrus » dans le canton de Genève, le ministre Bernard Clerfayt précise que les cantons suisses ont des compétences propres en matière de sécurité sociale et que c'est au nom de celles-ci (infractions à la sécurité sociale en raison du non-paiement de cotisations sociales pour des personnes travaillant au

regularisatie kon uitvoeren. Deze operatie heeft echter slechts 2.400 mensen geregulariseerd op een totaal van enkele tienduizenden werknemers.

De minister komt terug op het voorbeeld van de Oekraïense vluchtelingen, dat zijn stelling bevestigt. Zodra het verblijf geregeld is, is er een automatisch recht om te werken. In dit geval heeft de Europese Unie de vluchtelingen een bijzonder verblijfsstatuut toegekend, waardoor ze automatisch het recht hebben om te werken.

In antwoord op de opmerking van de heer Gilles Verstraeten over artikel 9, paragraaf 2, legt de minister uit dat de precieze bedragen waarover de buitenlandse werknemer moet beschikken voordat hij of zij een activiteit mag uitoefenen, in het uitvoeringsbesluit zullen worden vastgesteld, aangezien deze bedragen in de loop van de tijd kunnen variëren. Met betrekking tot artikel 13, paragraaf 2, en de definitieve uitsluiting van fraudeurs, verklaart de minister dat het moeilijk is om deze maatregel in de tekst op te nemen, met name vanwege het aanknopingscriterium. In het geval van een zelfstandige vormt het gewestelijk grondgebied waar hij of zij het grootste deel van zijn of haar activiteit zal uitoefenen het aanknopingspunt, maar een fraudeur kan gemakkelijk aanvoeren dat hij of zij actief is op een ander grondgebied dan het Brussels Gewest. Het bestuur zal streng toezien op de kwaliteit van de economische activiteit die in de twee of drie jaar voor de indiening van de aanvraag werd uitgeoefend en kan rekening houden met eventuele veroordelingen (bijvoorbeeld voor frauduleus faillissement).

In antwoord op de vraag van mevrouw Soetkin Hoessen hoe de ordonnantie zal worden geëvalueerd, zegt de minister dat de ordonnantie aan dezelfde vormen van onderzoek of kritiek zal worden onderworpen als andere teksten, dit wil zeggen parlementaire vragen of adviezen op eigen initiatief van Brupartners enz. Er is geen specifieke procedure voor de evaluatie van de ordonnantie. Er zijn geen andere procedures gepland.

Mevrouw Clémentine Barzin is verbaasd dat de minister een goednieuwsshow blijft opvoeren. Hoewel zij verheugd is over de positieve trend van de werkgelegenheidsgraad, wijst zij erop dat de werkloosheidsgraad hoog blijft en stijgt (met meer dan 15%). Zij vraagt de minister een tandje bij te steken om de doelstelling van een werkgelegenheidsgraad van 80% tegen 2030 te halen en zo de overheidsfinanciën te verbeteren.

Minister Bernard Clerfayt verwijst naar het jongste bericht van [Stabel Werkgelegenheid en werkloosheid | Statbel \(fgov.be\)](#) (14 december 2023): “Verder blijkt ook dat de werkgelegenheidsgraad tussen het tweede en derde kwartaal van 2023 het sterkst stijgt in Brussel.” De minister legt uit dat er verschillende definities van werkloosheidsgraad bestaan en dat de officiële werkloosheidsgraad (IAB-norm), die vergelijkbaar is tussen de drie gewesten, in Brussel daalt. Het parlementslid baseert zich op het aantal mensen dat door Actiris wordt begeleid. Als dit cijfer echter stijgt, dan is dat omdat meer Oekraïners die voorheen niet bij Actiris ingeschreven waren, dat nu wel zijn.

noir), que le canton de Genève a pu mener une opération de régularisation. L’opération n’a toutefois permis de régulariser que 2.400 personnes sur un total de plusieurs dizaines de milliers de travailleurs.

Le ministre revient ensuite sur l’exemple des réfugiés ukrainiens, qui corrobore son propos. Dès qu’il y a des solutions à la question du séjour, il y a automatiquement le droit au travail. Dans ce cas-ci, l’Union européenne leur a octroyé un statut particulier en termes de séjour, ce qui a automatiquement entraîné leur droit au travail.

En réponse à la remarque de M. Gilles Verstraeten concernant l’article 9, paragraphe 2, le ministre précise que les montants précis dont doit disposer le travailleur étranger préalablement au lancement de son activité seront fixés dans l’arrêté d’exécution, car ces montants peuvent varier au fil du temps. En ce qui concerne l’article 13, paragraphe 2, et la question d’exclure définitivement les fraudeurs, le ministre fait part de la difficulté à intégrer cette mesure dans le texte, notamment en raison du critère de rattachement. Lorsqu’il s’agit d’un indépendant, le territoire régional sur lequel il va déployer la majeure partie de son activité constitue le critère de rattachement mais un fraudeur pourrait facilement arguer qu’il officie sur un autre territoire que la Région bruxelloise. L’administration sera néanmoins exigeante sur la qualité de l’activité économique prestée dans les deux ou trois années d’exercice avant l’introduction de la demande et peut prendre en compte des condamnations éventuelles (par exemple, pour faillite frauduleuse).

En réponse à la question de Mme Soetkin Hoessen sur la manière dont l’ordonnance sera évaluée, le ministre explique que l’ordonnance sera soumise aux mêmes formes de contrôles ou de critiques que les autres textes, à savoir les questions parlementaires ou les avis d’initiative de Brupartners, etc. Il n’y a pas d’autres modalités prévues.

Mme Clémentine Barzin s’étonne que le ministre puisse continuer à prétendre que tout va bien. Certes, la députée se réjouit de l’évolution favorable du taux d’emploi mais rappelle que le taux de chômage reste élevé et en augmentation (plus de 15 %). L’intervenante exhorte dès lors le ministre à intensifier ses efforts pour atteindre l’objectif d’un taux d’emploi de 80 % en 2030 et améliorer ainsi les finances publiques.

Le ministre Bernard Clerfayt revient sur le dernier communiqué de [Statbel](#) (14 décembre 2023), qui précise que « Bruxelles enregistre la plus forte hausse du taux d’emploi » entre les deuxième et troisième trimestres 2023. Le ministre explique qu’il y a plusieurs définitions du taux de chômage et que le taux de chômage officiel (norme du BIT), comparable entre les trois Régions, est en baisse à Bruxelles. La députée se fonde sur le nombre de personnes accompagnées par Actiris. Or, si ce chiffre augmente, c’est en raison de l’inscription chez Actiris d’un plus grand nombre d’Ukrainiens qui n’y étaient pas encore inscrits.

Mevrouw Clémentine Barzin antwoordt dat de cijfers die zij heeft wijzen op een stijging van het werkloosheidscijfer met zes tienden tussen november 2022 en november 2023.

Het parlementslid komt terug op het voorbeeld van de vrachtwagenchauffeurs. De opleiding duurt 15 weken (wat vrij kort is). Het parlementslid is bijgevolg verbaasd dat er niet meer Brusselaars opgeleid zijn voor dit knelpuntberoep. Ligt het probleem bij de kwaliteit van de opleiding, zijn er onvoldoende opleidingen of zijn ze niet aangepast? De MR-fractie heeft hierover navraag gedaan bij *logisticity.brussels* en ontdekte een uurroosterprobleem. Bovendien, als de opleiding niet het probleem is, dan ligt het probleem bij het aan het werk krijgen van werkzoekenden. De MR-fractie wijst, net als het Rekenhof in zijn laatste auditrapport, op de gebreken op dit vlak.

Het parlementslid rechtvaardigt het standpunt van de MR-fractie omwille van de problemen om de Brusselaars aan het werk te krijgen. Het parlementslid zou niet willen dat deze ordonnantie zou verdoezelen wat er nog allemaal moet worden gedaan. Er zijn vandaag de dag in Brussel wel degelijk mensen die bepaalde knelpuntberoepen zouden kunnen invullen.

De heer Gilles Verstraeten sluit zich aan bij het voorbeeld van de vrachtwagenchauffeurs dat mevrouw Barzin gaf. Volgens de spreker ligt het probleem niet bij het ontbreken van passende opleidingen. Het is weinig waarschijnlijk dat geen enkele werkzoekende in Brussels hiervoor kan worden opgeleid. Als we mensen uit Marokko moeten laten komen, is er een probleem met het systeem. Het probleem is algemener en ligt zowel op federaal als op gewestelijk vlak: het gaat om de controle op de voorwaarden voor werkloosheidsuitkeringen. België kent een fundamenteel probleem met het evenwicht tussen enerzijds het recht op sociale zekerheid en sociale bijstand en anderzijds de verantwoordelijkheid ten aanzien van de samenleving. Vlaanderen botst op de grenzen van wat het kan doen om zijn activiteitsgraad op te trekken, hoewel het met krapte op de arbeidsmarkt kampt. De jobs zijn er, maar ondanks alle mogelijke controles lukt het niet om meer mensen te activeren, als gevolg van federale afspraken. Volgens de spreker heeft Brussel die grenzen nog niet bereikt. Hij benadrukt dat de activiteitsgraad in Brussel wordt opgedreven door het vrij grote aandeel van gesubsidieerde en openbare tewerkstelling.

De spreker betwist de bewering van de heer Chahid als zou het uit de lucht gegrepen zijn dat zwartwerk het voor werkzoekenden moeilijker maakt om een baan te vinden. Hij denkt aan een supermarktvestiging in de buurt die verplicht werd de deuren te sluiten nadat was vastgesteld dat mensen zonder papieren er zwartwerk verrichtten. Hij wijst erop dat vacatures voor functies als kassier in een supermarkt vaak aanleiding geven tot tientallen sollicitaties omdat vele Brusselaars dromen van zo'n vaste job. Hoewel dit probleem moeilijk te becijferen is – illegaliteit is immers een duister gegeven – is het duidelijk dat hier iets niet klopt. Het gaat bijna altijd om laaggeschoolde functies in de bouw, keukens, restaurants en dergelijke. Bovendien is het hoogst onzeker dat regularisatie dit probleem zou oplossen: kunnen die mensen hun job behouden als de bedrijven alle lasten moeten afdragen die met een reguliere baan gepaard gaan? Wellicht is het dan

Mme Clémentine Barzin rétorque que les chiffres dont elle dispose indiquent une augmentation du taux de chômage de six dixièmes entre novembre 2022 et novembre 2023.

La députée revient sur l'exemple des chauffeurs poids lourds. La formation est de 15 semaines (ce qui est assez court). La députée s'étonne dès lors qu'il n'y ait pas plus de Bruxellois formés à ce métier en pénurie. La qualité de la formation est-elle en cause ou le nombre de formations est-il insuffisant ou inadapté ? Le groupe MR s'est informé auprès de *logisticity.brussels* et a constaté un problème d'horaires. Par ailleurs, si la formation n'est pas en cause, il s'agit alors d'un problème d'activation des demandeurs d'emploi. Le groupe MR, tout comme la Cour des comptes dans son dernier rapport d'audit, pointe du doigt les manquements en la matière.

La députée justifie le positionnement du groupe MR en raison de ces manquements dans la mise à l'emploi des Bruxellois. La députée ne voudrait pas que cette ordonnance cache tout ce qui doit encore être fait. Il y a aujourd'hui à Bruxelles des personnes qui pourraient totalement pourvoir à certains métiers en pénurie.

M. Gilles Verstraeten rejoint la remarque de Mme Clémentine Barzin concernant l'exemple des chauffeurs poids lourds. La formation en soi n'est pas en cause. Il est peu probable qu'il n'y ait aucun demandeur d'emploi à Bruxelles susceptible d'être formé à ce métier. S'il faut aller en chercher au Maroc, c'est qu'il y a un problème dans le système. Pour le député, le problème est plus général et a trait aux conditions d'octroi des allocations de chômage et au contrôle au niveau régional. Il s'agit de trouver un équilibre entre le droit à la sécurité sociale et l'aide sociale d'une part et la responsabilité vis-à-vis de la société d'autre part. C'est tout le problème en Belgique. La Flandre se heurte aux limites de ce qu'elle peut faire pour augmenter son taux d'emploi : en raison de réglementations fédérales, la Région flamande ne parvient pas à activer davantage de demandeurs d'emploi. Selon l'orateur, Bruxelles n'a pas encore atteint ces limites. L'intervenant souligne également le fait que le taux d'emploi bruxellois est dopé par les très nombreux emplois publics subsidiés.

L'orateur conteste l'affirmation de M. Ridouane Chahid selon laquelle l'idée que le travail au noir rend plus difficile la recherche d'un emploi pour les demandeurs d'emploi bruxellois relève du fantasme et prend, à titre d'exemple, la récente fermeture d'un magasin franchisé d'une grande enseigne de supermarchés car il employait des travailleurs sans papiers. Les postes vacants de caissier sont pourtant très recherchés par les demandeurs d'emploi. Le travail au noir concerne presque toujours des emplois peu qualifiés dans la construction, les cuisines, les restaurants, etc. et il n'est pas certain que la régularisation résoudrait tous les problèmes. Ces personnes pourraient-elles conserver leur emploi si leurs employeurs devaient s'acquitter de toutes les charges liées à un emploi régulier ? Il deviendrait peut-être plus intéressant pour eux d'engager des travailleurs belges pour lesquels ils doivent remplir moins de démarches

voor die bedrijven interessanter en administratief eenvoudiger om Belgische werknemers in dienst te nemen. Is dat dan niet uit de lucht gegrepen?

De heer Ridouane Chahid dankt de minister voor het verduidelijken van het kader van de gewestelijke bevoegdheden waarbinnen de ordonnantie valt. Het parlementslid betreurt de persoonlijke aanvallen vanwege de heer Obolensky en verwijt de PTB-fractie de mensen voor te liegen, en hen alleen maar te vertellen wat ze willen horen.

De PS-fractie zal voor de tekst stemmen zoals deze is voorgesteld. Als de tekst zou worden geamendeerd, zou hij immers door sommigen worden bekritiseerd en in twijfel worden getrokken, waardoor hij niet meer zou kunnen worden toegepast. Het parlementslid deelt echter een aantal vaststellingen die de minister ook tijdens de IMC en andere vergaderingen heeft gemaakt, maar die echter door de vertegenwoordigers van de federale overheid zijn verworpen.

De heer Petya Obolensky vindt het verbazingwekkend dat sommige parlementsleden deze tekst omschrijven als een grote stap voorwaarts op het gebied van economische migratie, terwijl de tekst in feite geen belangrijke inhoudelijke veranderingen doorvoert en niet eens ingaat op de specifieke en concrete eisen van de liga van huishoudhulpen zonder papieren.

Het parlementslid verwijt de vertegenwoordigers van de partijen Groen en Vooruit dat zij zich op de achtergrond houden, en de vertegenwoordigers van de partijen PS en Ecolo dat zij een ommezwaai van 360 graden hebben gemaakt, met verklaringen die nu lijnrecht ingaan tegen wat hun vaste parlementsleden de afgelopen twee jaar in de commissie voor de Economische Zaken en de Tewerkstelling hebben gezegd.

Volgens de spreker weet iedereen heel goed dat de bevoegdheid inzake het verblijf een federale bevoegdheid is. De hamvraag was of we samen ten strijde zouden trekken om een breuk te creëren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, te beginnen met de bevoegdheid inzake tewerkstelling. Het parlementslid herhaalt hiertoe dat de regering zichzelf had uitgeroepen tot de meest progressieve van het land, en dat de Zwitserse en Oekraïense voorbeelden het volgende bewezen: "waar een wil is, is een weg". Er zijn manieren om bepaalde technische obstakels te overwinnen of andere machtsniveaus te ontstemmen.

Het parlementslid weerlegt de bewering dat "de PTB-fractie zegt wat de mensen willen horen" en wijst in het bijzonder op zijn strijd, zij aan zij met de liga. Nadat het parlementslid gisterenavond niets zag verschijnen, diende hij de amendementen in die hij had verwacht van de ondertekende partijen van de motie.

Het parlementslid verwijst opnieuw naar de situatie van de huishoudhulpen zonder papieren, de verschillende stadia van hun strijd tijdens de voorbije twee jaar en de drie verzoeken die ze aan de in het Brussels Parlement vertegenwoordigde partijen hebben gericht. Het parlementslid betreurt het feit dat, ondanks de herhaaldelijke beloften van een aanzienlijk deel van de meerderheid (Ecolo-Groen, PS en Vooruit), de ordonnantie geen enkele oplossing biedt voor de situatie van

administratives ? N'y a-t-il pas là un fantasme ?

M. Ridouane Chahid remercie le ministre d'avoir précisé le cadre des compétences régionales dans lequel s'inscrit l'ordonnance. Le député déplore les attaques ad hominem de son collègue M. Petya Obolensky et reproche au groupe PTB de ne pas dire la vérité aux gens, de se contenter de leur dire ce qu'ils veulent entendre.

Le groupe socialiste votera en faveur du texte tel que présenté car s'il était amendé, il risquerait d'être attaqué et remis en question par certains, et ne pourrait donc plus être mis en application. Le député partage néanmoins un certain nombre de constats, que le ministre a d'ailleurs portés lors de la CIM et d'autres réunions mais auxquels il a reçu une fin de non-recevoir de la part des représentants de l'État fédéral.

M. Petya Obolensky s'étonne que certains députés présentent ce texte comme une avancée majeure en matière de migration économique alors qu'il n'apporte aucun changement de fond significatif et que les demandes concrètes et précises de la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers ne sont même pas abordées.

Le député reproche aux représentants des partis Groen et Vooruit de faire profil bas et aux représentants des partis socialiste et Ecolo d'avoir opéré un revirement à 360 degrés, avec des interventions aujourd'hui diamétralement opposées à ce qu'ont affirmé leurs députées titulaires en commission des Affaires économiques et de l'Emploi au cours des deux dernières années.

Pour l'intervenant, nul n'ignore bien sûr que la compétence séjour relève du niveau fédéral. Toute la question était de savoir si on allait se battre ensemble pour créer une brèche en Région de Bruxelles-Capitale, au départ de la compétence Emploi. Le député rappelle à cet effet que le gouvernement s'était autoproclamé le plus progressiste du pays et que les exemples suisses et ukrainiens prouvent que « quand on veut, on peut ». Il y a moyen de sauter certains obstacles techniques ou de déplaire à d'autres niveaux de pouvoir.

Le député réfute l'affirmation selon laquelle « le groupe PTB dit ce que les gens veulent entendre » et rappelle notamment son combat au côté de la Ligue. Hier soir, n'ayant rien vu venir, le député a déposé les amendements qu'il attendait de la part des partis ayant signé la motion.

Le député rappelle la situation des travailleuses domestiques sans papiers, les différentes étapes de leur combat ces deux dernières années et les trois demandes qu'elles ont adressées aux partis représentés au Parlement bruxellois. Le député déplore qu'en dépit des promesses répétées d'une partie considérable de la majorité gouvernementale (Ecolo-Groen, PS et Vooruit), l'ordonnance ne règle rien à la situation de ces travailleuses.

deze werknemers. De spreker dringt er bij zijn collega's op aan om de door hem ingediende amendementen te steunen.

Mevrouw Marie Lecocq merkt op dat de mogelijkheid om een klacht in te dienen, buiten het toepassingsgebied van de richtlijn inzake sancties, eerder betrekking heeft op mensenhandel dan op economische uitbuiting. Zij vindt dat men onderzoek moet doen naar een betere benutting van die mogelijkheid.

Met betrekking tot het verzoek om toegang tot de opleidingen van Actiris en Bruxelles Formation voor werknemers zonder papieren, is het parlementslid verbaasd dat de minister zich verschuilt achter het logistieke argument dat het zonder federaal identificatienummer niet mogelijk is om zich te registreren. De spreekster legt uit dat er andere manieren zijn om persoonlijke identificatienummers aan te maken voor personen zonder verblijfsstatuut, en dat er mechanismen kunnen worden ingesteld om ervoor te zorgen dat het unieke nummers zijn.

Minister Bernard Clerfayt wijst erop dat Bruxelles Formation hem heeft laten weten dat deze identificatiemiddelen niet kunnen worden gebruikt jegens derden, zoals verzekeraars, en verzoekt het parlementslid hem hierover een mondelinge vraag te stellen voor meer informatie.

Mevrouw Marie Lecocq komt vervolgens terug op de woorden van de minister die, hoewel hij niet gekant is tegen de kwestie van opleidingen, toch vraagtekens plaatst bij het gebruik van overheidsmiddelen om opleidingen te financieren voor personen die misschien geen verblijfsvergunning zullen krijgen. Het parlementslid is het hier niet mee eens: toegang tot een opleiding leidt weliswaar niet tot toegang tot een gecombineerde vergunning, maar ze benadrukt dat het gewest niet mag weigeren om al zijn bevoegdheden uit te oefenen omdat het ervan uitgaat dat het federale niveau deze of gene beslissing zal nemen bij de uitoefening van zijn bevoegdheden.

De spreekster prijst de lange strijd van de huishoudhulpverleners zonder papieren en legt uit dat tegen deze tekst stemmen geenszins wijst op een verdediging van de regularisatie. Het is belangrijk om grondig te analyseren waar er actie moet worden ondernomen en te bepalen wie er tegen gekant is, namelijk Franstalig rechts en Nederlandstalig extreemrechts. Voor het parlementslid betekent het verdedigen van de regularisatie het dagelijks geven van permanente vorming, om de realiteit uit te leggen, om mensen bewust te maken en om deze culturele strijd op de zeer lange termijn te winnen. Hoewel het opiniestuk van de 120 kunstenaars die in de krant *Le Soir* gepubliceerd werd gericht is op het verkeerde juridische en wettelijke doelwit, toont het aan dat er een kritische meerderheid is die vooruitgang wil in dit dossier. De Ecolofractie hoopt op de steun van andere partijen op dit gebied om tijdens de volgende regeerperiode vooruitgang te boeken op federaal niveau, en moedigt de minister aan om deze duidelijke boodschap te blijven uitdragen waar hij maar kan.

De heer Emmanuel De Bock vraagt om de richtlijn inzake sancties (2009/52/EG) en het samenwerkingsakkoord tussen de federale staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige

L'intervenant exhorte ses collègues à soutenir les amendements qu'il a déposés.

Mme Marie Lecocq prend note que la possibilité de porter plainte en dehors de la directive Sanctions concerne davantage la question de la traite des êtres humains que celle de l'exploitation économique et estime qu'il conviendrait d'étudier la manière de mieux utiliser cette possibilité-là.

En ce qui concerne la demande d'accès aux formations d'Actiris et de Bruxelles Formation pour les travailleurs sans papiers, la députée s'étonne que le ministre se retranche derrière l'argument logistique selon lequel, sans identifiant fédéral, il n'est pas possible de s'inscrire. L'intervenante explique qu'il existe d'autres manières de créer des identifiants personnels pour les personnes qui ne disposeraient pas d'un statut de séjour et que des mécanismes peuvent être mis en place pour garantir qu'il s'agit de numéros uniques.

Le ministre Bernard Clerfayt précise que Bruxelles Formation lui a fait savoir que ces identifiants-là ne sont pas opposables à des tiers, tels que les assureurs et invite la députée à lui poser une question orale à ce sujet afin d'obtenir des informations complémentaires.

Mme Marie Lecocq revient ensuite sur les propos du ministre qui, s'il ne s'oppose pas sur la question des formations, s'interroge quant à l'utilisation de moyens publics pour financer des formations à des personnes qui n'accéderont peut-être pas à un titre de séjour. La députée exprime son désaccord sur ce point : certes, l'accès à la formation n'entraîne pas l'accès au permis unique mais l'intervenante souligne que la Région ne doit pas refuser d'exercer l'entière de ses compétences parce qu'elle suppose que, le niveau fédéral va, dans l'exercice de ses compétences, prendre telle ou telle décision.

L'intervenante salue le long combat des travailleuses domestiques sans papiers et explique que voter contre ce texte, ce n'est en aucun cas défendre la régularisation. Il convient d'analyser correctement où il faut mener l'action et d'identifier qui s'y oppose, à savoir la droite francophone et l'extrême-droite flamande. Pour la députée, défendre la régularisation, c'est faire de l'éducation permanente au quotidien, pour expliquer la réalité, pour sensibiliser, et pour gagner ce combat culturel à très long terme. Bien que la carte blanche des 120 artistes parue dans le journal *Le Soir* se trompe de cible juridique et légale, elle démontre qu'il existe une majorité critique pour faire avancer ce dossier. Le groupe Ecolo exprime le souhait d'être rejoint par d'autres partis sur ce terrain afin d'avancer au niveau fédéral, lors de la prochaine législature et encourage le ministre à continuer à porter ce message clair partout où il le peut.

M. Emmanuel De Bock demande à ce que soient intégrés en annexe au rapport la directive Sanctions (2009/52/EC) et l'accord de coopération entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de

Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten (2 februari 2018) als bijlage bij het verslag te voegen. Op die manier wordt alle wetgeving gebundeld en zal iedereen kunnen begrijpen dat de ordonnantie onder de eigen bevoegdheden van het Brussels Gewest valt, dat ze niet in strijd is met het samenwerkingsakkoord en dat de richtlijn inzake sancties van toepassing is.

Het parlamentslid herhaalt ook zijn verzoek om de lijst van de knelpuntberoepen, met het aantal vacatures voor elk beroep, als bijlage toe te voegen, om geen valse hoop te wekken en een objectief beeld te krijgen van het aantal vacatures. De spreker benadrukt dat het interessant zou zijn een vergelijking te maken met de knelpuntberoepen in de andere gewesten.

Wat het voorbeeld van de vrachtwagenchauffeurs betreft, heeft het parlamentslid verschillende werkzoekenden ontmoet die deze opleiding hebben gevolgd en die inderdaad onmiddellijk werk hebben gevonden (hoewel het vooral nachtwerk was), dat zeer goed betaald wordt. De spreker is echter verbaasd dat vrachtwagenchauffeurs niet op de lijst van knelpuntberoepen staan.

Het parlamentslid stelt voor om een colloquium te organiseren of een voorstel van resolutie over deze kwestie in te dienen om de aandacht van het federaal niveau te trekken, want het is op dat niveau dat actie moet worden ondernomen.

De spreker wijst erop dat hij geen antwoord heeft gekregen op zijn vraag over buitenlandse bedrijven die in België werken met werknemers van buiten de Europese Unie.

Het parlamentslid veroordeelt ten strengste de valse hoop die sommigen geven aan mensen zonder papieren, door hen aan te moedigen beroep na beroep in te stellen (vaak tegen betaling), terwijl het duidelijk is dat deze mensen nooit zullen voldoen aan de voorwaarden om een verblijfsregularisatie te verkrijgen. We moeten de moed hebben om mensen die zich in een illegale situatie bevinden te melden dat hun statuut niet kan worden geregulariseerd.

Minister Bernard Clerfayt antwoordt dat er met betrekking tot de knelpuntberoepen soms een verschil is tussen wat bepaalde sectoren beweren en wat gemeten kan worden door Actiris. De minister legt uit dat er momenteel twee lijsten bestaan. De eerste staat op de website van Brussel Economie en Werkgelegenheid en dateert van ruim tien jaar geleden. Ze is sindsdien niet meer bijgewerkt, omdat BEW niet over de nodige informatie beschikt om dat te doen. Daarom worden de beroepen sinds de vorige zittingsperiode niet meer uit die lijst gehaald. Actiris wordt nu systematisch geval per geval geraadpleegd over het aantal werkzoekenden dat voor een bepaald beroep in zijn databank is ingeschreven. De jaarlijkse studie van Actiris over de beroepen die onder spanning staan en de knelpuntberoepen zal in de toekomst beter benut worden. Onder spanning wordt verstaan het aantal maanden dat een vacature open blijft staan op de website van Actiris. Deze spanningsindex is niet alleen afhankelijk van een cijfermeting van het aantal beschikbare jobs, maar ook van andere

Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers (2 février 2018). De cette manière, l'ensemble de la législation sera compilé et chacun pourra bien comprendre que l'ordonnance s'inscrit dans l'exercice des compétences propres de la Région bruxelloise, qu'elle n'est pas en porte-à-faux avec l'accord de coopération et que la directive Sanctions est d'application.

Le député rappelle également sa demande de joindre en annexe la liste des métiers en pénurie, avec le nombre de places ouvertes par métier, ceci afin de ne pas alimenter de faux espoirs et d'avoir une situation objectivée sur le nombre de places en question. L'intervenant souligne qu'une comparaison avec les métiers en pénurie des autres Régions serait également intéressante.

En ce qui concerne l'exemple des chauffeurs poids lourds, le député a rencontré plusieurs demandeurs d'emploi qui ont suivi cette formation et qui ont, en effet, trouvé immédiatement un travail (bien qu'il s'agisse surtout d'un travail de nuit), très bien rémunéré. L'intervenant s'étonne toutefois de ne pas retrouver dans la liste des métiers en pénurie le métier de chauffeurs poids lourds.

Le député suggère d'organiser un colloque ou de déposer une proposition de résolution sur la question pour attirer l'attention du niveau fédéral car c'est bien à ce niveau qu'il faut œuvrer.

L'intervenant souligne qu'il n'a pas reçu de réponse à sa question relative aux entreprises étrangères qui travaillent en Belgique avec des employés hors Union européenne.

Le député dénonce fermement les faux espoirs que certains donnent à des personnes sans papiers, en les encourageant à déposer recours sur recours (souvent payants) alors qu'il est clair que ces personnes ne rentreront jamais dans les conditions pour obtenir une régularisation de séjour. Il faut avoir le courage de dire à des personnes qui sont en situation illégale que leur statut ne pourra pas être régularisé.

Le ministre Bernard Clerfayt répond, en ce qui concerne les métiers en pénurie, qu'il y a parfois un décalage entre ce que certains secteurs prétendent et ce qui peut être mesuré par Actiris. Le ministre précise qu'il existe actuellement deux listes. La première est publiée sur le site de Bruxelles Économie et emploi et date d'une bonne dizaine d'années. Elle n'a pas été mise à jour depuis parce que BEE n'a pas la base d'informations nécessaires pour ce faire. C'est la raison pour laquelle depuis la précédente législature, les métiers ne sont plus pris au départ de cette liste. Actiris est dorénavant consulté systématiquement, au cas par cas, sur le nombre de chercheurs d'emploi inscrits dans leur base de données pour tel ou tel métier. L'étude annuelle réalisée par Actiris sur les métiers en tension et en pénurie sera à l'avenir mieux exploitée. La tension s'entend comme le nombre de mois que l'offre d'emploi reste insatisfaite sur le site d'Actiris. Cet indice de tension ne dépend pas que d'une mesure numérique du nombre

elementen zoals de aard van de job, de verloning enz. Het prestatieniveau is soms van die aard dat het niet geschikt is voor alle personen die voor de job zijn opgeleid. Dankzij deze lijst kunnen werkzoekenden die een opleiding volgen voor een beroep dat op de lijst staat, worden vrijgesteld van de beschikbaarheidscontrole.

De lijst met knelpuntberoepen zal bij het verslag worden gevoegd.

Tot slot bevestigt de minister dat de tekst binnen de grenzen van de gewestelijke bevoegdheden zo ver mogelijk gaat om werkgevers en mensen die als zelfstandige aan de slag willen in Brussel in staat te stellen dit in de best mogelijke omstandigheden te doen. Deze tekst legt, net als de vorige, de taak van het vastleggen van de methodologie (in uitzonderingen voorzien voor bepaalde sectoren of functies, controle op de actieve zoektocht van bedrijven naar werkzoekenden op de Brusselse, Belgische, Europese... markt) in vele aspecten bij de regering, want dit is sterk afhankelijk van de sector, van de conjunctuur of van omstandigheden die eigen zijn aan de ontwikkeling van de activiteit in het Brussels Gewest. De regering moet de nodige flexibiliteit behouden om deze kwesties aan te pakken.

De heer Gilles Verstraeten benadrukt dat het de vraag is in welke mate we argumenten van bepaalde werkzoekenden om een bepaalde job te weigeren, aanvaarden. Hij vindt dat België op dit vlak te laks is, vooral het Brussels en het Waals Gewest.

Op de bewering van mevrouw Marie Lecocq dat enkel Franstalig rechts en Vlaams extreemrechts tegen regularisatie zouden zijn, antwoordt de volksvertegenwoordiger dat de Vlaamse partijen van zowel rechts als links tegen een algemene regularisatie zijn - dit vertegenwoordigt 80% van de Vlaamse kiezers - en dat het te gemakkelijk is om standpunten waarmee men het niet eens is als extreemrechts te bestempelen. Volgens de spreker zullen de Vlaamse partijen een regularisatie via werk pas aanvaarden als de Franstalige partijen bereid zijn om intense inspanningen te leveren om de instroom van illegale migratie in te perken, met voldoende controles en een effectief terugkeerbeleid.

d'emplois disponibles mais aussi d'autres éléments liés à la nature de l'emploi, sa rémunération, etc. Le niveau de prestations est parfois tel qu'il ne convient pas à tous ceux qui sont formés pour ce métier. Cette liste permet notamment de dispenser du contrôle de la disponibilité les chercheurs d'emploi qui entreprennent une formation vers un métier repris sur cette liste.

La liste des métiers en pénurie sera annexée au rapport.

Le ministre conclut en réaffirmant que le texte va le plus loin possible dans les limites des compétences régionales pour permettre aux employeurs et à ceux qui veulent déployer une activité indépendante sur Bruxelles de le faire dans les meilleures conditions. Ce texte, comme les précédents, confie au gouvernement, dans de nombreux aspects, le soin de fixer la méthodologie (prévoir des exceptions dans des secteurs ou des emplois particuliers, le contrôle de la recherche active par les entreprises de chercheurs d'emploi sur le marché bruxellois, belge, européen, etc.) parce que cela varie beaucoup d'un secteur à l'autre, d'une période conjoncturelle ou de circonstances propres au développement de l'activité en Région bruxelloise. Une souplesse doit être laissée au gouvernement pour régler ces questions.

M. Gilles Verstraeten souligne que toute la question est de savoir dans quelle mesure l'on accepte les arguments avancés par certains demandeurs d'emploi pour refuser tel ou tel emploi. Le député considère que la Belgique est trop laxiste sur ce point, en particulier la Région bruxelloise et la Région wallonne.

En réponse à l'affirmation de Mme Marie Lecocq selon laquelle l'opposition à la régularisation n'est portée que par la droite francophone et l'extrême droite flamande, le député rétorque que les partis flamands de droite comme de gauche s'opposent à une régularisation générale - soit 80 % des électeurs flamands - et qu'il est trop facile de qualifier d'extrême droite les positions avec lesquelles on n'est pas d'accord. Selon l'intervenant, les partis flamands n'accepteront une régularisation par le travail que lorsque les partis francophones seront prêts à faire des efforts intenses pour freiner l'afflux de l'immigration clandestine, avec des contrôles suffisants et une politique de retour efficace.

III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen

Artikel 1

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 1 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 14 aanwezige leden.

Artikelen 2 tot 4

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De artikelen 2 tot 4 worden aangenomen met 9 stemmen tegen 5.

Artikel 5

Amendement nr. 1

De heer Petya Obolensky legt uit dat de migrantenvrouwen die vertegenwoordigd worden door de liga van huishoudhulpverleners zonder papieren van het ACV toegang vragen tot beroepsopleidingen in knelpuntsectoren en kritieke/essentiële functies, waarin ze al werkzaam zijn. De volksvertegenwoordiger herinnert eraan dat het beheerscomité van Actiris zich in 2019 gunstig had uitgesproken over die kwestie. Bovendien hebben verschillende partijen - waaronder de PTB - naar aanleiding van het colloquium over dit onderwerp amendementen beloofd. De volksvertegenwoordiger heeft er echter geen gezien en daarom heeft hij samen met een aantal onafhankelijke volksvertegenwoordigers deze drie amendementen ingediend.

Volgens minister Bernard Clerfayt past de indiening van dit amendement niet bij dit debat, want als we verplichtingen willen opleggen aan Actiris, moeten we die opnemen in een tekst over Actiris. Bovendien is Actiris op zich niet verantwoordelijk voor het organiseren van opleidingen. Dat blijft de rol van Bruxelles Formation en overeenkomstig zijn hoofdopdracht, begeleidt Actiris reeds alle werkzoekenden die zijn ingeschreven. Als we Actiris de taak zouden geven om alle werknemers op te leiden, zouden we een last van de privésector wegnemen, want de opleiding van werknemers is een verplichting die op de schouders van de werkgever rust. Het is de werkgever die moet betalen voor de bijscholing van zijn werknemers.

Stemmingen

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 12 stemmen tegen 2.

Artikel 5 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5.

III. Discussion des articles et votes

Article 1^{er}

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 1er est adopté à l'unanimité des 14 membres présents.

Articles 2 à 4

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

Les articles 2 à 4 sont adoptés par 9 voix contre 5.

Article 5

Amendement n°1

M. Petya Obolensky explique que les femmes migrantes que représente la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers de la CSC demandent un accès à la formation professionnelle dans les secteurs en pénurie et les fonctions critiques/essentiels, dans lesquels elles travaillent déjà. Le député rappelle qu'en 2019, le comité de gestion d'Actiris s'était prononcé favorablement sur cette demande. Par ailleurs, à la suite du colloque organisé sur la question, plusieurs partis – dont le PTB - ont fait des promesses d'amendements. Or, le député n'en a vu aucun, raison pour laquelle il a déposé avec plusieurs députés indépendants ces trois amendements.

Pour le ministre Bernard Clerfayt, l'introduction de cet amendement n'a pas sa place dans ce débat parce que si l'on veut imposer d'éventuelles obligations à Actiris, il faudrait les introduire dans un texte sur Actiris. Par ailleurs, Actiris n'est pas en soi chargée d'organiser des formations, cela reste le rôle de Bruxelles Formation et, de par sa mission première, Actiris accompagne déjà tous les chercheurs d'emploi inscrits auprès de l'organisme. Si on confiait à Actiris la mission de former tous les travailleurs, on retirerait une charge au secteur privé car former les travailleurs est une obligation qui pèse sur l'employeur. C'est l'employeur qui doit payer la formation continue de ses travailleurs.

Votes

L'amendement n°1 est rejeté par 12 voix contre 2.

L'article 5 est adopté par 9 voix contre 5.

Artikel 6

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 6 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5.

*Artikel 7*Amendement nr. 2

De heer Petya Obolensky legt uit dat de migrantenvrouwen die vertegenwoordigd worden door de liga van huishoudhulpverleners zonder papieren van het ACV toegang vragen tot waardig en legaal werk in het Brussels Gewest, met name door een uitbreiding van de lijst met knelpuntberoepen, waarbij meer rekening wordt gehouden met alle beroepen die in de praktijk al door deze vrouwen worden uitgeoefend.

Minister Bernard Clerfayt trekt de goede bedoelingen van de volksvertegenwoordiger niet in twijfel, maar vreest dat deze de bepalingen van de tekst verkeerd heeft begrepen. De minister legt opnieuw uit dat wanneer de regering vraagt om de tewerkstelling van een buitenlandse werknemer door een bedrijf te onderwerpen aan een werkvergunning, het doel is om na te gaan of de werkgever een waardige arbeidsovereenkomst aanbiedt die de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomsten respecteert (werkuren, loon, verlofdagen enz.). Dit is belangrijk om buitenlandse werknemers te beschermen. Het amendement is dus niet op zijn plaats.

Stemmingen

Amendement nr. 2 wordt verworpen met 12 stemmen tegen 2.

Artikel 7 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5.

Artikelen 8 tot 22

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De artikelen 8 tot 22 worden aangenomen met 9 stemmen tegen 5.

Amendement nr. 3 (tot invoeging van een nieuw artikel 22/1)

De heer Petya Obolensky legt uit dat de migrantenvrouwen die vertegenwoordigd worden door de liga van huishoudhulpverleners zonder papieren van het ACV vragen om de toepassing van de richtlijnen inzake sancties en slachtoffers, wat betekent dat klagers gedurende de hele procedure bescherming genieten tegen hun misbruikende baas. Als zij hem aangeven, lopen zij het gevaar in een gesloten centrum geplaatst te worden. In dit verband kan het gewest maatregelen vragen op federaal niveau en politiezones of gemeenten aanmoedigen om hun aanpak te wijzigen.

Article 6

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 6 est adopté par 9 voix contre 5.

*Article 7*Amendement n°2

M. Petya Obolensky explique que les femmes migrantes que représente la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers de la CSC demandent un accès à un travail digne et légal en Région bruxelloise, notamment par un élargissement de la liste des métiers en pénurie, considérant davantage tous les métiers déjà exercés dans les faits par toutes ces femmes.

Le ministre Bernard Clerfayt ne remet pas en cause les bonnes intentions du député mais craint que ce dernier ne comprenne mal les dispositions du texte. Le ministre réexplique ainsi que quand le gouvernement demande que la mise à l'emploi d'un travailleur étranger par une entreprise soit soumise à une autorisation de travail, cela vise notamment à vérifier que l'employeur offre un contrat de travail digne et respectant les données des conventions collectives du travail (horaires, rémunération, jours de congé, etc.). C'est une mission importante de protection du travailleur étranger. L'amendement n'est donc pas idoine.

Votes

L'amendement n°2 est rejeté par 12 voix contre 2.

L'article 7 est adopté par 9 voix contre 5.

Articles 8 à 22

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

Les articles 8 à 22 sont adoptés par 9 voix contre 5.

Amendement n°3 (introduisant un nouvel article 22/1)

M. Petya Obolensky explique que les femmes migrantes que représente la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers de la CSC demandent l'application des directives Sanctions et Victimes, qui implique la protection des plaignantes durant toute la procédure contre leur patron abuseur. Si elles le dénoncent, elles risquent d'être placées en centre fermé. Dans ce cadre, la Région peut demander des mesures au niveau fédéral et stimuler les zones de police ou les communes à changer leur approche.

Minister Bernard Clerfayt is ook van mening dat elk slachtoffer het recht moet hebben om een klacht in te dienen bij de instanties die vallen onder het Belgische wetskader. In dit geval zijn dat politie en justitie. Het Brussels Gewest is dus niet bevoegd. Zoals de minister reeds heeft aangegeven in zijn antwoord op de vraag van mevrouw Marie Lecocq, bestaan er federale bepalingen die misschien beter dan nu zouden moeten worden benut om de bescherming van de aanklagers te waarborgen.

Stemming

Amendement nr. 3 wordt verworpen met 12 stemmen tegen 2.

Artikelen 23 tot 27

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De artikelen 23 tot 27 worden aangenomen met 9 stemmen tegen 5.

IV. Stemming over het geheel van het ontwerp van ordonnantie

Het ontwerp van ordonnantie wordt in zijn geheel aangenomen met 9 stemmen tegen 5.

– *Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag.*

De rapporteur

De voorzitter

Emmanuel DE BOCK

Michaël VOSSAERT

Le ministre Bernard Clerfayt est également d'avis que toute victime doit avoir le droit de déposer plainte devant les instances que le cadre légal belge organise. Dans ce cas-ci, il s'agit de la police et de la justice. La Région bruxelloise n'est donc pas compétente. Comme le ministre l'a déjà précisé en réponse à Mme Marie Lecocq, il existe des dispositions fédérales qui doivent peut-être être mieux exploitées qu'actuellement pour assurer une protection aux personnes plaignantes.

Vote

L'amendement n°3 est rejeté par 12 voix contre 2.

Articles 23 à 27

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

Les articles 23 à 27 sont adoptés par 9 voix contre 5.

IV. Vote sur l'ensemble du projet d'ordonnance

L'ensemble du projet d'ordonnance est adopté par 9 voix contre 5.

– *Confiance est faite au rapporteur pour la rédaction du rapport.*

Le Rapporteur

Le Président

Emmanuel DE BOCK

Michaël VOSSAERT

V. Amendementen

Amendement nr. 1

(van de heer Petya Obolensky, mevrouw Françoise De Smedt, mevrouw Véronique Lefrancq, mevrouw Victoria Austraet en de heer Fouad Ahidar)

Artikel 5

In paragraaf 2, tussen het tweede en derde lid, een nieuw lid invoegen, luidend als volgt:

Actiris heeft tot taak een opleiding te verstrekken voor elke aanvraag van werknemers met het oog op een tewerkstelling in de knelpuntsectoren en de kritieke/essentiële functies.

Verantwoording

De verantwoording zal mondeling worden gegeven in de commissie.

Amendement nr. 2

(van de heer Petya Obolensky, mevrouw Françoise De Smedt, mevrouw Véronique Lefrancq, mevrouw Victoria Austraet, de heer Pepijn Kennis en de heer Fouad Ahidar)

Artikel 7

Tussen de paragrafen 1 en 2 een nieuwe paragraaf invoegen, luidend als volgt:

De regering moet de knelpuntberoepen en de kritieke/essentiële functies opnemen in de categorieën van werknemers die niet onderworpen zijn aan de verplichting tot het verkrijgen van een vergunning zoals bedoeld in de artikelen 2, 7°, 8°, 9°, 10° en 11° van deze ordonnantie.

Verantwoording

De verantwoording zal mondeling worden gegeven in de commissie.

Amendement nr. 3

(van de heer Petya Obolensky, mevrouw Françoise De Smedt, mevrouw Véronique Lefrancq, mevrouw Victoria Austraet, de heer Pepijn Kennis en de heer Fouad Ahidar)

Nieuw artikel 22/1

Aan hoofdstuk 4, een vierde afdeling en een nieuw artikel 22/1 toevoegen, luidend als volgt:

"Afdeling 4 – Klachtenregeling

Artikel 22/1

Buitenlandse werknemers moeten, ongeacht hun statuut, een klacht kunnen indienen bij de politie en tijdens de procedure worden beschermd als ze het slachtoffer zijn van misbruik of intimidatie door hun werkgevers.

V. Amendements

Amendement n°1

(de M. Petya Obolensky, Mmes Françoise De Smedt, Véronique Lefrancq et Victoria Austraet et M. Fouad Ahidar)

Article 5

Au paragraphe 2, insérer entre le deuxième et troisième alinéa, un nouvel alinéa libellé comme suit :

Actiris est chargé d'assurer une formation pour toute demande de travailleurs en vue d'intégrer un emploi dans les secteurs en pénurie et les fonctions critiques/essentiels.

Justification

La justification sera donnée oralement en commission.

Amendement n°2

(de M. Petya Obolensky, Mmes Françoise De Smedt, Véronique Lefrancq et Victoria Austraet et MM. Pepijn Kennis et Fouad Ahidar)

Article 7

Insérer entre les paragraphes 1 et 2 un nouveau paragraphe libellé comme suit :

Le gouvernement doit intégrer les métiers en pénurie et les fonctions critiques/essentiels dans les catégories de travailleurs qui ne sont pas soumises à l'obligation d'obtenir une autorisation visée à l'article 2, 7°, 8°, 9°, 10° et 11° de la présente ordonnance.

Justification

La justification sera donnée oralement en commission.

Amendement n°3

(de M. Petya Obolensky, Mmes Françoise De Smedt, Véronique Lefrancq et Victoria Austraet et MM. Pepijn Kennis et Fouad Ahidar)

Nouvel article 22/1

Au chapitre 4, rajouter une quatrième section et un nouvel article 22/1, rédigés comme suit :

« Section 4 – Les mécanismes de plaintes

Article 22/1

Les travailleurs étrangers, indépendamment de leur statut, doivent pouvoir porter plainte auprès de la police en étant protégés durant la procédure s'ils sont victimes d'abus ou de harcèlements de leurs employeurs. La Région bruxelloise est responsable de garantir ce droit et de faire appliquer les Directives européennes Sanctions et Victimes

Verantwoording

De verantwoording zal mondeling worden gegeven in de commissie.

VI. Bijlagen

- Europese richtlijn inzake sancties (2009/52/EC)
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052>

- Samenwerkingsakkoord tussen de federale staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten (2 februari 2018)

http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2018/12/24_1.pdf#Page101

- Lijst van knelpuntberoepen, inclusief beroepen waarvoor een tekort is, in 2022 en analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Justification

La justification sera donnée oralement en commission.

VI. Annexes






- La directive européenne dite « Sanctions » (2009/52/EC)
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:168:0024:0032:fr:PDF>






- L'accord de coopération entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers (2 février 2018)






http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2018/12/24_1.pdf#Page101






- Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie, en 2022 et analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale.



Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie, en 2022






	Causes des tensions			Détection	
	 Pénurie de main-d'œuvre	 Qualitatif	 Conditions de travail	 Statistique	 Avis d'expert
ADMINISTRATION ET SECRÉTARIAT					
Assistant de direction	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Assistant technique et administratif	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Manager des ressources humaines	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
COMMERCE ET VENTE					
Conseiller technique pour le support à la clientèle	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Délégué commercial grands comptes et entreprises	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Délégué technico-commercial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable commercial		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable de département d'un magasin	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable de rayon produits alimentaires		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
COMPTABILITÉ, FINANCE, ASSURANCES, DROIT ET IMMOBILIER (1/2)					
Analyste financier	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Chef comptable	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Comptable		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	






	Causes des tensions			Détection	
					
COMPTABILITÉ, FINANCE, ASSURANCES, DROIT ET IMMOBILIER (2/2)					
Conseiller en assurances	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Expert comptable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Gestionnaire d'assurances	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Syndic d'immeubles	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONSTRUCTION (1/2)					
Architecte	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Chargé d'études techniques du bâtiment	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Chef de chantier	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Coffreur-ferrailleur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Conducteur de chantier	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Conducteur d'engins de chantier	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>
Contrôleur technique de la construction	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Couvreur de toits inclinés	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Electricien installateur industriel	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Electricien installateur résidentiel	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Installateur sanitaire		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Maçon	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Menuisier d'extérieur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

	Causes des tensions			Détection	
					
CONSTRUCTION (2/2)					
Menuisier d'intérieur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Mètreur	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Monteur d'installations de chauffage central		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Ouvrier de voirie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Plafonneur		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Technicien de maintenance de brûleurs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Technicien de maintenance en systèmes de chauffage	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
ENSEIGNEMENT ET FORMATION					
Coordinateur pédagogique	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Enseignant dans l'enseignement maternel ou primaire	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Enseignant dans l'enseignement secondaire	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Formateur pour adultes	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Moniteur d'auto-école	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
HORECA : HÔTELLERIE - RESTAURANT - CAFÉ (1/2)					
Barman			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Chef de cuisine			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Chef de cuisine de collectivité		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Commis de cuisine		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Commis de cuisine de collectivité		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>






	Causes des tensions			Détection	
					
HORECA : HÔTELLERIE - RESTAURANT - CAFÉ (2/2)					
Cuisinier			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Directeur de restaurant de collectivité	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Maître d'hôtel			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Réceptionniste en établissement hôtelier		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Serveur dans une brasserie			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Serveur dans un restaurant			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
INFORMATIQUE ET TÉLÉCOMMUNICATIONS					
Analyste des systèmes de communication et d'information	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Analyste-développeur TIC	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Business Analyst TIC	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Développeur de réseaux de télécommunications	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Gestionnaire de réseau	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicien de réseaux de communication	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
TECHNIQUE ET INDUSTRIE (1/2)					
Conseiller technico-commercial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Dessinateur-concepteur en électricité et électronique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Électricien de maintenance	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	






	Causes des tensions			Détection	
					
TECHNIQUE ET INDUSTRIE (2/2)					
Expert en sécurité, hygiène et environnement	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Mécanicien de cycles, motocycles	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Mécanicien de maintenance	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Monteur-câbleur de matériels électriques et électromécaniques	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable contrôle qualité en industrie	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable de maintenance industrielle	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable des méthodes de production et de l'industrialisation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable du planning et de la gestion de la production	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicien de maintenance d'ascenseurs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicien de maintenance en équipements industriels	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicien en automatisation industrielle	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicien en froid et climatisation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicien en sécurité, hygiène et environnement	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
SANTÉ ET ACTION SOCIALE (1/2)					
Aide familial		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Aide-soignant	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Assistant social	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	






	Causes des tensions			Détection	
					
SANTÉ ET ACTION SOCIALE (2/2)					
Conseiller d'orientation professionnelle et de formations	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Conseiller emploi	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Conseiller en aide sociale	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Éducateur-accompagnateur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Ergothérapeute	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Infirmier	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Infirmier en chef	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Infirmier social	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Infirmier spécialisé au bloc opératoire	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Infirmier spécialisé en pédiatrie	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Logopède	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Médecin	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Moniteur-animateur dans l'économie sociale	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Pharmacien	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Puériculteur	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Technologue de laboratoire médical	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Technologue en imagerie médicale	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	






	Causes des tensions			Détection	
					
SERVICES À LA PERSONNE, SÉCURITÉ, NETTOYAGE ET RECYCLAGE					
Agent de gardiennage	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Agent de la sécurité publique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Aide ménager à domicile			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coiffeur		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Collaborateur à la défense	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Concierge			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
TRANSPORTS, LOGISTIQUE ET ACHATS					
Acheteur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Chauffeur d'autocar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Chef magasinier	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Conducteur de camion avec remorque	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Conducteur de grue mobile		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Conducteur de poids lourd multibennes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable des achats	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsable logistique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	



Lijst van knelpuntberoepen, inclusief beroepen waarvoor een tekort is, in 2022






	Oorzaken van de spanningen			Detectie	
	 Tekort aan arbeidskrachten	 Kwalitatief	 Arbeidsomstandigheden	 Statistisch	 Deskundig advies
ADMINISTRatieve BEROEPEN					
Management assistent	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Technisch-administratief medewerker	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Human resources manager	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
HANDEL					
Technisch adviseur klantenondersteuning	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Vertegenwoordiger	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Technisch-commercieel afgevaardigde	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Commercieel verantwoordelijke		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Departementsverantwoordelijke winkel	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Rayonverantwoordelijke afdeling voeding		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
BOEKHOUDING, FINANCIËN, VERZEKERINGEN, RECHT, IMMOBILIËN (1/2)					
Financieel analist	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Verantwoordelijke boekhouding	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Boekhouder		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

	Oorzaken van de spanningen			Detectie	
					
BOEKHOUDING, FINANCIËN, VERZEKERINGEN, RECHT, IMMOBILIËN (2/2)					
Verzekeringsadviseur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Beheerder verzekeringen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Syndicus	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
BOUW (1/2)					
Architect bouw	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicus studiebureau bouw	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Werfleider	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Bekister - ijzervlechter	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Conducteur bouw	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Bestuurder van bouwplaatsmachines	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>
Controleur gebouwen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Dakdekker schuine daken	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Industrieel elektrotechnisch installateur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Residentieel elektrotechnisch installateur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Sanitair installateur		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Metselaar	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Buitenschrijnwerker	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

	Oorzaken van de spanningen			Detectie	
					
BOUW (2/2)					
Binnenschrijnwerker	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Calculator bouw	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Monteur van centrale verwarmingsinstallaties		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Wegenwerker	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Stukadoor		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Brandertehnicus	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
ONDERWIJS EN OPLEIDING					
Opleidingscoördinator	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Leerkracht kleuter- of lager onderwijs	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Leerkracht secundair onderwijs	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Opleider volwassenen	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Rijinstructeur	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
HORECA: HOTEL, RESTAURANT, CAFÉ (1/2)					
Barman			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Chef-kok			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Chef-kok grootkeuken		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Hulpkok		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Hulpkok grootkeuken		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>

	Oorzaken van de spanningen			Detectie	
					
HORECA: HOTEL, RESTAURANT, CAFÉ (2/2)					
Keukenmedewerker			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Verantwoordelijke grootkeuken	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Maître d'hôtel			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Hotelreceptionist		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Kelner brasserie			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Kelner restaurant			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
INFORMATICA EN TELECOMMUNICATIE					
Analist communicatie- en informatiesystemen	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Analist ontwikkelaar ICT	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Bedrijfsanalist ICT	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Ontwikkelaar telecomnetwerken	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Netwerkbeheerder	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicus communicatienetwerken	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
TECHNIEK EN INDUSTRIE (1/2)					
Technisch-commercieel adviseur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Onderhoudselektriciën	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

	Oorzaken van de spanningen			Detectie	
					
TECHNIEK EN INDUSTRIE (2/2)					
Deskundige veiligheid, hygiëne en leefmilieu	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Mecaniciën van motorrijwielen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Onderhoudsmecaniciën	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Bordenbouwer	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Verantwoordelijke kwaliteitscontrole	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Verantwoordelijke industrieel onderhoud	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Verantwoordelijke planning en productiebeheer	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Onderhoudstechnicus liften	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicus industriële installaties	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicus industriële automatisering	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicus koeltechniek en klimatisatie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Technicus veiligheid, hygiëne en leefmilieu	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
GEZONDHEID EN MAATSCHAPPELIJK WELZIJN (1/2)					
Gezinshelper		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Zorgkundige	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Maatschappelijk werker	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

	Oorzaken van de spanningen			Detectie	
					
GEZONDHEID EN MAATSCHAPPELIJK WELZIJN (2/2)					
Consulent opleidings- en beroepsoriëntatie	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Arbeidsconsulent	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Consulent welzijnswerk	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Opvoeder begeleider	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Ergotherapeut	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Verpleegkundige	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Hoofdverpleegkundige	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Sociaal verpleegkundige	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Gespecialiseerd verpleegkundige kinderverzorging	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Logopedist	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Arts	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Monitor-begeleider in de sociale economie	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Apotheker	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Kinderverzorger	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Medisch laboratorium technoloog	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Technoloog medische beeldvorming	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	

	Oorzaken van de spanningen			Detectie	
					
DIENSTEN AAN PERSONEN, BEVEILIGING, SCHOONMAAK EN RECYCLING					
Bewakingsagent	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Medewerker openbare veiligheid	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Schoonmaker bij mensen thuis			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Kapper		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Medewerker defensie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Toezichthouder van lokalen en gebouwen			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
TRANSPORT, LOGISTIEK EN AANKOOP					
Aankoper	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Autocarchauffeur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Magazijnbeheerder	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Bestuurder trekker-oplegger	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Kraanbestuurder		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Verantwoordelijke aankoopdienst	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Logistiek verantwoordelijke	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Opmerking - Knelpuntberoepen in alfabetische volgorde in het Frans





2022

Analyse des fonctions critiques
en Région de Bruxelles-Capitale



**BRUXELLES
FORMATION**



former pour l'emploi

Décembre 2022

Version originale française

Table des matières

Introduction	8
Cadrage méthodologique	12
2.1. Détection des fonctions critiques en Région bruxelloise	12
2.2. Comprendre les limites de la méthodologie de détection des fonctions critiques	15
Comment appréhender l'analyse des fonctions critiques en Région bruxelloise ?	18
3.1. Comprendre les phénomènes d'inadéquation et la relation formation-emploi	18
3.2. Établissement du lien avec l'offre de formation professionnelle	19
3.3. Appréhender les résultats de l'analyse des fonctions critiques	20
Analyse des fonctions critiques observées en 2020 en Région bruxelloise	22
4.1. Analyse du caractère critique des fonctions	28
4.2. Couverture des fonctions critiques 2021 par l'offre régie par Bruxelles Formation	30
Fonctions critiques en 2021 et facteurs explicatifs	31
5.1. Métiers administratifs	31
Agent d'administration des finances publiques	31
Chef comptable	32
Comptable	32
Employés transactions financières et assurances	33
Expert-comptable	34
Syndic d'immeubles	34
L'offre de formation en lien avec les métiers administratifs	35
5.2. Métiers de la construction	37
Architecte paysagiste	39
Carreleur	40
Chargé d'études techniques du bâtiment	40

Chef de chantier	41
Coffreur-ferrailleur	41
Conducteur de chantier	42
Machinistes et grutiers	42
Couvreurs	43
Géomètre	43
Installateur sanitaire	44
Maçon	44
Menuisiers	45
Mètreur	45
Monteur d'aménagement intérieur	46
Monteur de câbles et de conduits aériens et souterrains	46
Monteur d'installations de chauffage central	47
Ouvrier de voirie	47
Peintre-décorateur	48
Plafonneur	48
Technicien de maintenance de brûleurs	49
L'offre de formation en lien avec les métiers de la construction	49
5.3. Métiers du numérique	52
Développeurs	53
Gestionnaire d'exploitation informatique	54
L'offre de formation en lien avec les métiers du numérique	55
5.4. Métiers de services	57
Aide ménager à domicile	57
Animateur socioculturel	58
Assistant social	58
Coiffeur	59
Concierge	60

Conseiller d'orientation professionnelle et de formations	60
Conseiller emploi	61
Conseiller en aide sociale	61
Conseiller en beauté	61
Opérateur d'entretien et de surveillance du réseau routier	62
Les métiers liés à la sécurité	62
<i>Agent de gardiennage</i>	62
<i>Agent de la sécurité publique</i>	63
<i>Collaborateur à la défense</i>	64
L'offre de formation en lien avec les métiers de services	65
5.5. Métiers de l'Horeca, du commerce et de la vente	67
Les métiers de l'Horeca	69
<i>Barman</i>	69
<i>Métiers de la cuisine (en restaurant)</i>	69
<i>Commis de cuisine de collectivité</i>	70
<i>Maître d'hôtel</i>	71
<i>Pizzaïolo</i>	71
<i>Plongeur en restauration</i>	72
<i>Serveurs</i>	72
Les métiers du commerce et de la vente	73
<i>Agent immobilier</i>	73
<i>Délégué commercial grands comptes et entreprises</i>	74
<i>Gérant de magasin dans le commerce de détail</i>	74
<i>Responsable de rayon produits alimentaires</i>	75
L'offre de formation en lien avec les métiers de l'Horeca, du commerce et de la vente	76
5.6. Métiers industriels	77
Agent de fabrication de l'industrie du béton	79
Chef d'équipe en industrie de production	79

Dessinateur de la construction	80
Dessinateur-concepteur en électricité et électronique	80
Électricien de maintenance	81
Électricien installateur industriel	81
Mécanicien de maintenance	82
Monteur-câbleur de matériels électriques et électromécaniques	82
Opérateur de production en industrie alimentaire	83
Personnel cadre dans l'industrie	83
Responsable du planning et de la gestion de la production	84
Technicien de maintenance d'ascenseurs	85
Technicien de maintenance en équipements industriels	86
Technicien de maintenance en systèmes de chauffage	86
Technicien en automatisation industrielle	87
Technicien en froid et climatisation	87
L'offre de formation en lien avec les métiers industriels	88
5.7. Métiers agricoles et horticoles	90
Horticulteur/maraicher	90
L'offre de formation en lien avec les métiers agricoles et horticoles	90
5.8. Métiers médicaux, paramédicaux et de soins	91
Aide-soignant	92
Assistant pharmaco-technique	92
Ergothérapeute	93
Infirmier	93
Logopède	95
Médecin	96
Pharmacien	97
Puériculteur	97
Technologue de laboratoire médical	98

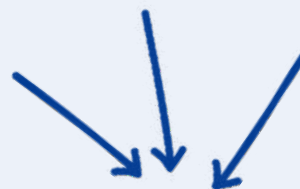
Technologie en imagerie médicale	98
L'offre de formation en lien avec les métiers médicaux, paramédicaux et de soins	99
5.9. Métiers pédagogiques	100
Coordinateur pédagogique	101
Éducateur-accompagnateur	101
Enseignants	102
Formateur pour adultes	104
Moniteur d'auto-école	104
Moniteur-animateur dans l'économie sociale	105
Professeur de l'enseignement supérieur	105
L'offre de formation en lien avec les métiers pédagogiques	106
5.10. Métiers du transport et de la logistique	107
Chauffeur livreur	108
Conducteur d'autobus	108
Conducteurs dans le transport routier de marchandises	110
Coursier livreur	110
Dispatcher du transport routier des personnes	111
Magasinier	112
Responsable logistique	112
L'offre de formation en lien avec les métiers du transport et de la logistique	113
Conclusion	115
6.1. Que retenir de l'analyse des fonctions critiques en 2021?	115
6.2. Les fonctions critiques au regard de l'évolution du marché de l'emploi	115
6.3. La formation professionnelle comme réponse à la problématique des fonctions critiques	119
6.4. Perspectives pour enrichir l'analyse	121
Annexe	123

Introduction

Bien que les métiers soient accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes, dans un souci d'homogénéité et de présentation, les professions sont libellées au masculin.

Bien que s'agissant d'un problème connu et traité depuis plusieurs années, les **difficultés de recrutement** et la problématique des fonctions critiques font désormais l'objet d'une attention particulière de la part des employeurs, mais aussi des médias et des pouvoirs publics. En effet, **un des effets de la crise sanitaire de 2020 et 2021 est le renforcement des tensions** existantes sur le marché de l'emploi. Des secteurs dits essentiels ont parfois eu besoin de main-d'œuvre supplémentaire durant les périodes de confinement (logistique, métiers de la santé, etc.). D'autres employeurs, notamment de l'Horeca, ont dû faire face, dans un premier temps, à la fermeture et donc à l'arrêt des recrutements. Ce n'est que dans un deuxième temps, lors de la reprise, et particulièrement en 2021, qu'ils ont été confrontés à des difficultés pour engager de nouveaux collaborateurs. En effet, de nombreuses entreprises recrutaient alors simultanément des personnes présentant un profil similaire, ce qui a pu provoquer un effet d'embouteillage. Enfin, les périodes de confinement ont pu constituer l'occasion pour certains travailleurs de se réorienter alors que leur activité était à l'arrêt, mais également, pour d'autres, de revoir leurs priorités et attentes par rapport au travail, notamment en termes de conditions de travail et d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Ces éléments ont été documentés et analysés par view.brussels dans une note consacrée à l'impact du Covid-19 sur les fonctions critiques à Bruxelles, mais également dans une série de focus sectoriels¹.

¹ Voir les [publications](#) de view.brussels.



Voir le rapport "les fonctions critiques à la lumière de la crise sanitaire"



Les fonctions critiques interrogent l'adéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et les besoins du marché du travail. À Bruxelles, celui-ci se caractérise par une situation paradoxale. En effet, s'y cumulent un taux de chômage élevé, bien qu'à la baisse ces dernières années, et des difficultés à recruter, dont certaines sont structurelles. Entre les départs causés par la crise sanitaire, le vieillissement de la population ou encore le manque de compétences recherchées, les entreprises ont de plus en plus de difficultés à embaucher des candidats qualifiés, ainsi qu'à retenir les travailleurs en place. Par ailleurs, la crise sanitaire a fait **évoluer les conditions de travail** (ou leur perception), avec des conséquences différentes d'un métier à l'autre. Plus que jamais, les entreprises doivent faire preuve de **créativité pour pallier les difficultés causées par le manque de personnel, mais également pour attirer de nouveaux collaborateurs**. En 2021, le marché de l'emploi était hautement concurrentiel, à la faveur des travailleurs et des demandeurs d'emploi qui, s'ils disposaient des qualifications et compétences attendues, pouvaient se permettre de placer les employeurs en compétition.

Bonifier les conditions salariales ou les avantages sociaux peut être une solution efficace mais néanmoins insuffisante pour attirer des candidats. En effet, les exigences d'un certain nombre de personnes postulant un emploi se sont accrues et mettent désormais l'accent sur l'organisation du travail hybride ou sur un bon équilibre vie privée-vie professionnelle. Cependant, **les difficultés de recrutement ne s'expliquent pas toutes par des conditions de travail perçues comme défavo-**

« Entre les départs causés par la crise sanitaire, le vieillissement de la population ou le manque de compétences recherchées, les entreprises ont de plus en plus de difficultés à embaucher des candidats qualifiés »

rables, même s'il apparaît qu'elles prennent désormais le pas sur les autres dans certains secteurs. **L'image de l'entreprise, du secteur, voire des études** y menant, peuvent entraîner un manque de candidats (pénurie) pour certains emplois. Enfin, des raisons qualitatives peuvent également être la cause des tensions. Elles se traduisent, le plus souvent, par un **décalage entre les attentes des employeurs et les compétences et soft skills des demandeurs d'emploi**, y compris la connaissance des langues ou la détention du permis de conduire.

Dans ce contexte, le Ministre bruxellois de l'emploi et de la formation a organisé au printemps 2022 une série de tables-rondes sectorielles consacrées aux métiers en pénurie. En réunissant les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, l'objectif était d'aborder les éventuels points de blocage et d'identifier des pistes de solutions en vue d'aboutir à une série de recommandations opérationnelles. Si les travaux de view.brussels sont venus nourrir ces réflexions, les discussions qui s'y sont tenues pourront également être mobilisées pour compléter la présente analyse.

view.brussels publie annuellement un **rapport sur les fonctions critiques, réalisé conjointement avec Bruxelles Formation**. Celui-ci a pour but d'objectiver les tensions sur le marché de l'emploi bruxellois durant l'année écoulée. Cette information est utile à Bruxelles Formation pour développer ou adapter ses produits de formation, et par là apporter une réponse à certaines causes (qualitatives) des difficultés de recrutement et ainsi **faciliter la mise à l'emploi des Bruxellois**. À cette fin, son Service Études et Statis-

tiques met en relation les fonctions identifiées avec l'offre régie par Bruxelles Formation. C'est ainsi que ce rapport intègre l'analyse de la couverture des fonctions critiques par l'offre de formation² et, dans la continuité des précédentes éditions³, il détaille les facteurs à l'origine des difficultés de recrutement et fournit sur ce point un éclairage qualitatif.

Ces dernières années, le rapport intégrait l'approche de l'insertion professionnelle des sortants de formations en lien avec les fonctions critiques. Il abordait également les notions de fonctions critiques structurales et émergentes, introduites en vue de renforcer la pertinence des observations, notamment en matière de suivi et afin d'en assurer une meilleure compréhension. Ces deux dimensions, relatives aux transitions emploi-formation-emploi, sont mises entre parenthèses cette année en raison du passage au référentiel métier Competent 1.0 dans les dossiers des demandeurs d'emploi et des offres d'emploi. En effet, la disponibilité des données ne permettait pas de réaliser l'analyse traditionnelle dans les délais impartis.

2 Celle-ci était précédemment développée dans le cadre de l'analyse des fonctions significativement critiques disponible sur le site de [Bruxelles Formation](#).

3 Celles-ci sont disponibles sur le site d'[Actiris](#).

Par ailleurs, ayant à cœur l'amélioration de la cohérence, du croisement et de l'analyse des statistiques relatives à l'emploi et à la formation, [view.brussels](#) a entamé un chantier de rénovation de l'analyse annuelle de fonctions critiques. Conscient de l'importance des enjeux liés aux tensions sur le marché de l'emploi, [view.brussels](#) a saisi l'opportunité du **changement de référentiel** pour entrer dans un **processus de réflexion et de révision de la méthodologie et de l'articulation des concepts liés aux fonctions critiques**. C'est ainsi que l'analyse pour 2021 s'inscrit dans une **période de transition**, tant sur le plan méthodologique que sur le marché de l'emploi, marqué par l'imprévisibilité.

Tout d'abord, **la modification du référentiel métier rend toute comparaison délicate avec les années antérieures**, de sorte que les intitulés métiers et les tâches qui y sont associées peuvent ne pas correspondre tout à fait. De plus, certains intitulés n'existent plus alors que d'autres font leur apparition. Ensuite, le contexte particulier de reprise suite à la crise sanitaire a entraîné logiquement un plus grand besoin



de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs d'activité⁴. Parmi les autres facteurs d'explication possibles figure la mise en place de **différents plans de relance au niveau fédéral et régional**. Depuis mars 2021, le **volume des offres d'emploi directement reçues par Actiris est en nette hausse**, y compris si l'on compare avec la situation d'avant la crise sanitaire. Cette augmentation s'explique, d'une part, par une meilleure captation des offres et, d'autre part, par la reprise progressive des activités, notamment dans les secteurs de l'Horeca, du commerce, du transport ou encore de la construction. Dans le même temps, le **chômage est en baisse**, y compris chez les plus jeunes. **Cette nouvelle dynamique du marché de l'emploi vient se greffer aux difficultés de recrutement préexistantes dans certains secteurs et renforcer les tensions sur le marché de l'emploi**. Le marché de l'emploi est désormais également impacté par l'explosion des **prix de l'énergie et la guerre en Ukraine**. Ces nouveaux facteurs déstabilisants risquent ainsi de prolonger l'incertitude. L'année 2021 a ainsi été marquée par la relance de l'économie, ce qui laissait présager des perspectives optimistes, mais on sait que les événements de l'année 2022 viendront enrayer cette reprise. Les prévisions pour le rapport de l'année prochaine sont donc incertaines.

L'articulation du présent rapport suit encore la démarche développée les années antérieures. Nous débuterons ainsi par une présentation de la méthodologie telle que mise en œuvre. Les limites seront soulignées et constitueront autant de pistes d'amélioration à entreprendre dans les prochaines éditions. Dans un deuxième temps, nous nous pencherons sur l'appréhension globale des fonctions critiques à Bruxelles. Comment peut-on comprendre les phénomènes d'inadéquations et la relation emploi-formation ? Dans ce cadre, on veillera à l'établissement du lien entre les fonctions critiques et l'offre de formation professionnelle. Cela permettra, dans la foulée, d'étudier la couverture des fonctions critiques par l'offre régie par Bruxelles Formation. Ce n'est qu'ensuite que nous nous arrêterons sur l'analyse qualitative de chacune des fonctions critiques. Après une courte description de chacune de celles-ci, nous nous attacherons à relever les causes des difficultés de recrutement. Cette année, nous passerons également en revue le lien spécifique avec l'offre de formation, pour chacun des domaines abordés. Enfin, la conclusion sera l'occasion de mettre en évidence les principaux éléments pertinents propres à l'analyse 2021, mais également, comme à l'habitude, de formuler une série de recommandations concernant les travaux et analyses à venir.

4 Voir view.brussels (2022), Les fonctions critiques à la lumière de la crise sanitaire, février 2022.



Cadrage méthodologique

2.1. Détection des fonctions critiques en Région bruxelloise

Chaque année, view.brussels dresse l'inventaire des fonctions critiques en Région bruxelloise, autrement dit les professions pour lesquelles les offres d'emploi reçues par Actiris sont difficiles à pourvoir à Bruxelles. Ces offres d'emploi se caractérisent par une durée d'ouverture plus longue et par un taux de satisfaction inférieur à l'ensemble des offres d'emploi reçues par Actiris. La contribution de view.brussels s'attache, en outre, pour chacune de ces fonctions, à analyser l'origine des difficultés de recrutement rencontrées : nombre insuffisant de candidats pour ces professions, inadéquation entre les exigences des employeurs et le profil des candidats au poste et/ou conditions de travail. En effet, les difficultés de recrutement rencontrées appellent des réponses adaptées selon l'origine du caractère critique. Si, par exemple, pour les vendeurs, le problème se situe au niveau du bilinguisme, la réponse consistera à développer l'offre de formation linguistique à destination des vendeurs.

Avant toute chose, il est nécessaire d'éclaircir un point particulier concernant la **distinction entre les « fonctions critiques » et les « métiers en pénurie »** qui recouvrent des réalités qui se recoupent partiellement et poursuivent des finalités diverses. **Sont retenus comme métiers en pénurie, les fonctions critiques qui le sont pour raison quantitative.** Par ailleurs, view.brussels produit, également sur base annuelle, une liste des études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative⁵ de main-d'œuvre. Cette liste vise les reprises d'études à temps plein dans le cadre d'une dispense de disponibilité, tandis que la liste des fonctions critiques a un objectif plus large. En effet, celle-ci vise à orienter les actions à mener par les acteurs de l'emploi et de la formation, parmi lesquels Acti-

⁵ Par significative, il faut comprendre une fonction critique de nature quantitative identifiée comme telle au cours des trois dernières années au moins.

Qu'est-ce qu'une fonction critique ?

Une fonction est considérée comme critique lorsque les offres d'emploi sont moins facilement satisfaites et que le processus de recrutement est jugé trop long.

Première phase : Les fonctions critiques sont déterminées à partir d'une analyse statistique des offres d'emploi reçues par Actiris au cours de l'année étudiée. Une fonction sera qualifiée de critique si elle satisfait simultanément les **trois critères quantitatifs** suivants :

- 1. un nombre minimum de 20 offres d'emploi** reçues pour cette profession au cours de l'année ;
- 2. un taux de satisfaction** des offres d'emploi pour la profession inférieur au taux de satisfaction calculé pour l'ensemble des professions ;
- 3. une durée médiane** nécessaire pour clôturer les offres relatives à cette profession plus longue que la durée médiane d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

ris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel ainsi que les autres acteurs du secteur de l'insertion socioprofessionnelle pour améliorer l'appariement de l'offre et de la demande et tenter de remédier aux tensions. On songe notamment à des actions de formation professionnelle ou de stage en entreprise qui visent à améliorer la qualification de la main-d'œuvre ou à des actions de communication ou d'information sur la réalité des métiers et des secteurs.

Deuxième phase : Cette liste issue de l'analyse statistique est ensuite confrontée à l'avis des conseillers de la Direction Employeurs d'Actiris. Cette direction est organisée par secteur d'activité et s'articule autour de quatre pôles sectoriels⁶ et de quatre PFE⁷ (Pôle Formation Emploi). Chacun est constitué de conseillers en recrutement, de consultants employeurs, de conseillers FPIE (Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise), etc. Ces conseillers qui gèrent les offres d'emploi entretiennent des contacts réguliers avec les entreprises leur permettant de confirmer ou de réfuter le caractère critique des fonctions. Dans le cadre de cette consultation, les conseillers de la Direction Employeurs d'Actiris peuvent supprimer certains métiers de la liste statistique ou en ajouter. Cette option a davantage été mobilisée que lors des éditions antérieures. On songe ici à bon nombre de métiers de la construction (dont les conducteurs de grue ou d'engins de chantier, les couvreurs de toits), de l'Horeca, du commerce et de la vente (entre autres, divers métiers de la cuisine ou l'agent immobilier) ainsi qu'à certains métiers de services (tels que l'aide ménager à domicile et le concierge).

Cette année, nous leur avons également présenté, pour validation, une liste statistique dans laquelle figurent les fonctions pour lesquelles un minimum de 20 offres d'emploi sont reçues chez Actiris et dont l'indice de tension (rapport entre la réserve de main-d'œuvre et le nombre de postes vacants) est faible (<1,5), pour peu qu'elles ne soient pas déjà reprises dans la première liste. Le cas échéant, ces fonctions ont été ajoutées à la liste de fonctions critiques. Cette manière de procéder vise à garantir une plus grande cohérence entre la liste des fonctions critiques telle que validée et la liste de dispense pour reprise d'études⁸.

Enfin, outre la validation de la liste des fonctions critiques, ces consultations sont l'occasion pour les conseillers emploi de signaler et préciser la ou les causes qui sont à l'origine des difficultés de recrutement. **Trois catégories de cause sont répertoriées et sont à mettre en lien avec :**

1. les facteurs d'ordre **quantitatif** : il existe un manque de candidats pour une profession déterminée. Les difficultés peuvent résulter du manque d'information que peut avoir le demandeur d'emploi sur le poste vacant ainsi que de l'image du secteur, de l'entreprise ou du poste de l'offre d'emploi ;
2. les facteurs d'ordre **qualitatif** : les candidats ne répondent pas aux exigences posées en matière de for-

6 À savoir « Commerce, Horeca et Tourisme », « Entreprises, Finances & IT », « Organismes publics et enseignement » et « Services aux personnes ».

7 À savoir « Digitalcity », « Logisticity », « Technicity » et « Construcity ».

8 Lors des éditions précédentes, cette liste était en effet seulement utilisée pour établir la liste de dispense pour reprise d'études.

mation, d'expérience, de connaissances linguistiques, de connaissances ou de compétences particulières, d'attitudes ou de traits de personnalité. Par ailleurs, les profils affichés ne reflètent pas toujours les besoins réels des employeurs. Dans ce cas, les pratiques de gestion de la main-d'œuvre peuvent être la cause des difficultés de recrutement, suite à une mauvaise anticipation des besoins de l'entreprise dans un contexte où le contenu des emplois se transforme et de nouvelles compétences sont nécessaires ;

3. les facteurs qui s'expliquent par des **conditions d'emploi ou de travail** (perçues comme) défavorables relatives aux salaires, à un travail stressant, pénible ou dangereux, aux préjugés à l'encontre d'une profession, aux horaires à prester (travail du soir, de week-end, à temps partiel, etc.), au statut d'indépendant ou à une autre caractéristique.

Troisième phase : La liste adaptée après consultation interne est communiquée aux représentants des fédérations patronales et des centres de référence professionnelle (CDR) désormais intégrés pour partie au sein des PFE. Ils sont consultés tous les deux ans. Ils l'ont été dans le cadre de l'étude des fonctions critiques en 2020 et le seront lors de la prochaine édition. Leur connaissance des réalités de terrain leur permet de compléter, nuancer ou enrichir les résultats. Elle permet aussi d'identifier pour chaque secteur, d'une part, les difficultés de recrutement rencontrées et les réponses apportées pour y faire face et, d'autre part, les principales tendances qui structurent ou vont façonner le secteur et leur impact sur l'emploi et les qualifications. À l'avenir, cette troisième phase de consultation des acteurs sectoriels sera revue afin d'approfondir l'analyse et d'ainsi améliorer la détection des fonctions critiques et l'identification des causes. Par ailleurs, si les acteurs sectoriels n'ont pas été consultés cette année, l'organisation par la Région de Bruxelles-Capitale de tables-rondes sectorielles qui ont été consacrées aux pénuries de main-d'œuvre et auxquelles view.brussels a été associé, constitue une opportunité unique de nourrir la présente analyse.

En définitive, la liste des fonctions critiques en 2021 en compte 113 réparties sur 10 domaines professionnels. 85 le sont sur base statistique et ont été validées par les conseillers d'Actiris, tandis que 28 ont été ajoutées suite aux consultations avec ces conseillers. En 2021, Actiris a reçu 38.891 offres d'emploi parmi lesquelles 41,8% (16.267 offres d'emploi) sont critiques. Le taux de satisfaction des offres d'emploi pour les fonctions critiques retenues uniquement sur base statistique est de 64,8% (contre 72,5% pour l'ensemble des offres traitées par Actiris) et la durée d'ouverture médiane est de 1,71 mois (contre 1,68 mois).

Certaines professions n'apparaissent plus comme critiques alors qu'elles étaient identifiées comme telles les années précédentes. Cela peut très certainement s'expliquer par la nouvelle nomenclature des professions, (à savoir le référentiel Competent 1.0) qui est utilisée par Actiris depuis le passage au dossier unique au niveau des dossiers des chercheurs d'emploi début 2019 et de la gestion des offres d'emploi en février 2020.



2.2. Comprendre les limites de la méthodologie de détection des fonctions critiques

La liste des fonctions critiques en 2021 est établie sur la base de la **nomenclature Competent 1.0** qui ne correspond pas à la codification utilisée pour l'établissement des listes antérieures (les codes professionnels). Plusieurs implications en découlent, parmi lesquelles :

► Le fait qu'il n'est **pas toujours possible d'établir une correspondance univoque entre les deux**, tantôt parce que les codes professionnels sont plus détaillés que les codes Competent 1.0 tantôt parce que c'est l'inverse. À titre d'exemple, dans Competent 1.0, les intitulés des codes ingénieurs ont été modifiés et formulés de manière plus générique, de sorte qu'ils couvrent un grand nombre de postes d'ingénieurs mais également des fonctions approchantes. Alors qu'on dénombre près de trente codes professionnels dans l'ingénierie (ingénieur industriel des constructions civiles, ingénieur civil en électricité, ingénieur civil en chimie ou biochimie, ingénieur industriel en métallurgie, ingénieur en techniques de sécurité, ingénieur agronome, etc.), on identifie deux codes Competent (responsable des méthodes de production et de l'industrialisation et responsable de recherche et développement en industrie). Dans certains cas, Competent ne fait donc plus la distinction entre les différents niveaux au sein d'une profession mais bien au niveau des aptitudes et compétences nécessaires. Ce sont autant d'intitulés qui n'apparaissent plus dans les bases de données et autant de

fonctions qui ne peuvent plus être identifiées comme critiques alors qu'elles ont pu l'être par le passé.

Dans la nouvelle nomenclature, les intitulés métiers peuvent parfois différer de ceux utilisés antérieurement en élargissant leur champ d'exercice, mais ils peuvent également le restreindre. Pour l'expliquer, prenons l'exemple du technicien en électronique (code professionnel) qui figure depuis 1998 sur la liste des fonctions critiques (excepté en 2018). Seul deux des cinq codes Competent associés ont rempli les critères statistiques et ont été intégrés à la liste de fonctions présentée aux conseillers, sans pour autant être retenu par eux.

Enfin, certains intitulés de métier ont tout simplement changé. Par exemple, le technicien en électricité (code professionnel) devient électricien de maintenance (code Competent), tandis que l'analyste fonctionnel devient business analyst TIC, etc.

Pour ces différentes raisons, entre autres, le passage vers le nouveau référentiel rend extrêmement

délicat l'exercice de comparaison avec les années antérieures et a fortiori l'analyse du caractère structurel ou émergent des fonctions critiques qui a, de ce fait, été suspendue le temps de disposer des données nécessaires. Tout au plus, nous permettrons nous de confirmer certaines tendances. De plus, dès lors que les intitulés (codes professionnels et Competent 1.0) ne se recouvrent que partiellement, les fonctions auxquelles ils renvoient peuvent varier. Or, la nouvelle nomenclature n'est pas encore parfaitement maîtrisée par les différentes parties prenantes qui participent au marché du travail : les employeurs qui peuvent hésiter sur le code sous lequel enregistrer leurs offres d'emploi, les demandeurs d'emploi qui voudraient s'inscrire sous un code qui n'existe plus, ou les conseillers qui ne convertissent pas

encore systématiquement les anciens codes professionnels en Competent 1.0.

► Le fait que le passage à Competent induit, cette année, une **rupture statistique**. Si la liste des fonctions critiques a pu être produite cette année sur base de ce nouveau référentiel, cette rupture implique que doit être réexaminé le lien entre l'offre régie par Bruxelles Formation (les formations offertes aux demandeurs d'emploi par ses centres et par ses partenaires) et les fonctions critiques exprimées en Competent. C'est pourquoi les taux de sortie après formation en lien avec une fonction critique ne seront pas analysés cette année. Une méthodologie plus robuste sera mise en œuvre pour produire cette analyse dans le prochain rapport attendu pour 2023.

L'identification des fonctions critiques est avant tout statistique, même si pas exclusivement. Pour cette raison, il conviendra de garder à l'esprit quelques éléments indispensables à la compréhension :

► L'identification statistique des fonctions critiques s'opère par le biais d'un **critère absolu** (un minimum de 20 offres d'emploi reçues) **ainsi que de deux critères relatifs à la dynamique du marché du travail au cours de l'année écoulée** et pouvant donc varier. D'une année à l'autre, le taux de satisfaction et la durée d'ouverture calculés pour l'ensemble des **offres d'emploi reçues chez Actiris peuvent augmenter ou diminuer**, notamment en fonction de la conjoncture. De ce fait, une fonction considérée une année comme critique peut ne plus l'être une autre année alors qu'elle enregistre un taux de satisfaction et une durée d'ouverture pourtant identiques.

► De même, **une fonction épinglée comme critique une année peut ne plus l'être une autre année, parce que le seuil minimum de 20 offres d'emploi n'est plus atteint**. En outre, un événement

ponctuel en lien ou non avec la conjoncture économique est également susceptible de faire augmenter ou diminuer le nombre des offres d'emploi.

► Enfin, **le caractère critique des fonctions est établi, de manière statistique, sur la base des seules offres reçues par Actiris et non sur l'ensemble des offres publiées ou existantes en Région bruxelloise**. D'une part, des changements observés dans le comportement d'autres acteurs du marché des offres d'emploi peuvent être à l'origine de fluctuations du nombre d'offres collectées par Actiris et de profils recherchés. D'autre part, certaines particularités sectorielles et professionnelles impliquent que le recrutement se pratique en dehors ou en parallèle du champ d'action des organismes publics d'emploi. Ce phénomène est fréquent dans la plupart des secteurs et, en particulier, dans ceux de la construc-

tion ou de l'Horeca pour ne citer qu'eux où d'autres canaux que les services publics de l'emploi sont fréquemment mobilisés pour recruter. Ceci s'observe également pour certains profils professionnels hautement qualifiés. Le nombre de postes vacants ainsi que le nombre de personnes désireuses d'occuper ces emplois sont dès lors sous-évalués par rapport à leur valeur réelle.

► Concernant les offres d'emploi reçues par Actiris, il faut garder à l'esprit qu'elles peuvent être traitées de deux manières. Soit elles sont relayées sur le

site d'Actiris en « Direct Online », ce qui signifie que l'employeur encode lui-même l'offre et se charge du recrutement, soit elles passent en « Select », ce qui implique qu'Actiris se charge de la sélection des candidats. Cela a un impact sur l'ampleur et le détail des informations reçues des conseillers lors de la phase de consultation. En effet, ils seront plus à même de préciser le type de profil recherché ou les difficultés rencontrées s'ils ont traité l'offre. Cela peut avoir un impact sur le degré de précision des commentaires relatifs aux difficultés de recrutement.

Comment appréhender l'analyse des fonctions critiques en Région bruxelloise ?

3.1. Comprendre les phénomènes d'inadéquation et la relation formation-emploi

La pénurie de main-d'œuvre, **l'inadéquation entre les compétences détenues par les demandeurs d'emploi et les compétences attendues par les employeurs, le manque d'attractivité** de certains secteurs et métiers ainsi que **les problèmes de rétention de main-d'œuvre** sont les raisons les plus fréquemment évoquées pour expliquer l'existence de fonctions critiques en Région bruxelloise. C'est ce qui ressort d'ailleurs des tables-rondes sectorielles mises en place au printemps 2022. Dès lors, travailler sur la question de l'orientation des individus dans des métiers en pénurie et miser sur la formation professionnelle pour aider la main-d'œuvre

à s'adapter aux exigences du marché du travail apparaissent comme des priorités. Ceci procède du raisonnement que la formation professionnelle permettrait aux sortants de formation de s'insérer sur le marché du travail et de répondre aux éventuelles pénuries de main-d'œuvre. Or, l'établissement d'un lien entre formation et emploi peut s'avérer plus complexe qu'il n'y paraît. Il y a de nombreux facteurs explicatifs de ce qui lie l'individu au marché du travail. La formation n'en est qu'un parmi d'autres.

Du point de vue de l'individu, l'insertion est dépendante des opportunités d'emploi qui se présentent à lui à sa sortie de formation, de sa capacité à saisir ces opportunités, de son expérience (professionnelle ou scolaire) avant formation, des réseaux qu'il est à même d'activer (sociaux et professionnels), de l'accès à l'information sur les emplois vacants ou encore des conditions de travail pouvant être perçues comme défavorables. Tous ces éléments expliquent pourquoi les sortants de formation pourraient ne pas suivre des parcours d'emploi directement en lien avec la formation suivie, et ce, même lorsque cette dernière cible particulièrement une fonction, un métier ou un secteur donné.

Du point de vue de la formation professionnelle, s'il existe dans certains cas une adéquation plus ou moins parfaite entre formation et emploi (particulièrement pour les professions « techniques » nécessitant des savoir-faire très particuliers ou pour des métiers réglementés tels qu'infirmier, comptable, etc.), ce type d'articulation ne peut toutefois pas être considéré comme une règle générale. Pour certaines fonctions administratives, par exemple, ou celles propres au domaine informatique, une approche par compétence est développée. Elle vise principalement l'augmentation de l'employabilité dans un ensemble de métiers ou dans un secteur donné. Dès lors, le lien entre les postes à pourvoir (et de facto les fonctions critiques) et les formations suivies est plus difficilement identifiable. L'accès à certains d'entre eux ne se fera en outre qu'à l'issue de trajectoires

professionnelles spécifiques également au sein des entreprises recruteuses.

Les modes de recrutement privilégiés, mais aussi les

attentes et représentations sociales des employeurs ou des demandeurs d'emploi, peuvent également rendre compte des difficultés d'appariement entre l'offre et la demande de travail.

3.2. Établissement du lien avec l'offre de formation professionnelle

Comme chaque année, Bruxelles Formation capitalise sur les fonctions critiques inventoriées par view.brussels et les met en relation avec son activité de formation et celle de ses partenaires. La mise en lien n'est toutefois pas évidente. En effet, l'accès à un poste spécifique est dépendant de divers facteurs tels que le diplôme, l'expérience propre à la fonction ou au sein d'une entreprise ou encore les compétences générales détenues. Il peut en résulter que, d'une part, une même formation soit envisagée en lien avec plusieurs fonctions présentes sur le marché de l'emploi et, d'autre part, qu'un ensemble de formations apportant chacune des aptitudes professionnelles spécifiques puissent contribuer (ensemble ou indépendamment l'une de l'autre) à l'insertion dans un métier donné.

Chaque produit de formation professionnalisant organisé en 2021 a été mis en lien avec la liste des fonctions critiques 2021. La correspondance a tout d'abord été analysée sur base du croisement entre le contenu de fiches métiers (notamment celles publiées sur <http://imtb.actiris.be>) et celui des programmes de formation (www.dorifor.be).

Ces liens vérifiés ont ensuite été précisés selon que **la formation mène directement ou indirectement**

à une fonction critique. Ces deux notions doivent être comprises de la manière suivante :

▶ **lien direct :** le stagiaire, à l'issue de la formation possède des compétences et le niveau nécessaires pour exercer la fonction⁹ ;

▶ **lien indirect :** le stagiaire pourra occuper un poste périphérique à la fonction et éventuellement y accéder à terme, soit parce qu'il ne possède pas encore toutes les compétences requises, soit parce que la fonction ne pourra être occupée que dans le cadre d'une évolution de carrière (par l'expérience ou par la formation continue) ou moyennant un CESS ou un diplôme d'études supérieures¹⁰.

Enfin, **le lien n'est ni direct ni indirect pour un certain nombre de fonctions critiques et ce, dans deux cas de figure :**

▶ Le premier concerne des fonctions critiques qui pourraient relever du champ de la formation professionnelle, mais qui n'étaient pas couvertes par une offre de formation en 2021.

▶ Le deuxième concerne plusieurs fonctions critiques requérant des diplômes de niveau supérieur,

9 Exemple : la formation « maçon » est mise en lien direct avec la fonction de « Maçon ».

10 Exemple : la formation « gestion des ressources humaines » est mise en lien indirect avec la fonction de « directeur/responsable du personnel » accessible sur base de l'expérience dans la fonction. Par ailleurs, autre exemple, Bruxelles Formation forme des architectes diplômés dans des modules spécifiques de conception assistée par ordinateur, mais Bruxelles Formation ne délivre pas de diplôme d'architecte en tant que tel.

universitaire ou non, qui n'entrent pas dans le champ d'action de Bruxelles Formation. Dans ce deuxième cas, il s'agit principalement des métiers réglementés du médical et du paramédical ainsi que du personnel de l'enseignement secondaire.

Chaque lien ainsi établi a été soumis pour validation aux services opérationnels de Bruxelles Formation (Direction Production de la formation).

L'analyse de la couverture des fonctions critiques par l'offre régie par Bruxelles Formation (voir point 4.2.) prend uniquement en compte la correspondance qui peut être établie avec des produits de formation dits professionnalisants, soit, les formations qualifiantes, les produits d'aptitudes professionnelles spécifiques, les formations en e-learning et la formation continue. Les autres types de dispositifs (préformations, déterminations ciblées, FPIE, stages en entreprises

et langues orientées métier) sont parfois mobilisés dans ce rapport pour décrire au mieux l'offre de formation en lien avec les grands domaines dans lesquels des fonctions apparaissent comme critiques (voir chapitre 5).

Si la méthodologie de croisement entre les fonctions critiques et l'offre réalisée par Bruxelles Formation reste inchangée, le résultat est quant à lui conditionné par le passage au référentiel Compétent 1.0. En effet, un intitulé Compétent étant plus ou moins précis qu'un ancien code professionnel, les produits de formation qui peuvent y être liés et la nature des liens qui sont établis (directs ou indirects) sont modifiés. Pour cette raison, les résultats de l'analyse de couverture des fonctions critiques par l'offre régie par Bruxelles Formation ne peut être comparée avec ceux des années précédentes.

3.3. Appréhender les résultats de l'analyse des fonctions critiques

« Les analyses développées visent à fournir un aperçu global des fonctions critiques observées en 2021 et les clés pour les comprendre et les objectiver »

Les analyses développées dans le présent rapport visent à fournir, aux organismes en charge de l'emploi et de la formation en Région bruxelloise, un aperçu global des fonctions critiques observées en 2021 ainsi que les clés pour les comprendre et les objectiver. Il est nécessaire de les aborder sous un angle critique à la lumière des éléments développés ci-dessus et notamment :

- ▶ de toujours considérer avec prudence l'apparition ou la disparition du caractère critique d'une fonction et de privilégier l'analyse sur une période suffisamment longue pour pouvoir tirer des conclusions sur la situation du marché de l'emploi bruxellois. C'est d'autant plus vrai que le référentiel métier a changé entraînant une rupture statistique de la liste des fonctions critiques ;
- ▶ de ne pas perdre de vue que la relation formation-emploi, dans le cadre des fonctions critiques et de manière générale, n'est ni simple, ni automatique ;
- ▶ de replacer l'analyse des fonctions critiques dans le contexte plus large des missions d'observer

vation de view.brussels et des études menées par le service Études et Statistiques de Bruxelles Formation en la considérant comme un point de départ pour susciter la réflexion et développer d'autres travaux qui éclairent la relation formation-emploi et les transitions.

Globalement, que les approches soient quantitatives (données déterminant le caractère critique d'une fonction et couverture de l'offre de formation) ou qualitatives (explication du caractère critique d'une fonction et description de l'offre de formation en lien avec elle), l'analyse sur les fonctions critiques doit contribuer aux objectifs poursuivis par les deux organismes. Pour Actiris, elle alimente l'information à dis-

penser aux demandeurs d'emploi et permet ainsi de les orienter dans des métiers ou fonctions qui offrent des opportunités d'emploi. Il s'agit aussi de leur dispenser une information objective sur les conditions de travail qui peuvent a priori être perçues comme étant défavorables. Cette analyse constitue par ailleurs une source d'informations parmi d'autres pour aider à la commande de formations par Actiris dans le cadre de la 6e réforme de l'État. Du côté de la formation professionnelle, elle sert à s'interroger sur l'offre de formation régie par Bruxelles Formation et sur l'ensemble des dispositifs qui peuvent participer à l'amélioration, à la reconnaissance et la pertinence sur le marché de l'emploi des compétences de ses bénéficiaires.

Analyse des fonctions critiques observées en 2020 en Région bruxelloise

La liste comporte 113 fonctions critiques en 2021. Le tableau ci-dessous présente pour chaque fonction la ou les causes du caractère critique (quantitative, qualitative et/ou conditions de travail) et le lien avec l'offre régie par Bruxelles Formation (couverture directe ou indirecte, non couvert, hors champ formation).

Bien que les métiers soient accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes, dans un souci d'homogénéité et de présentation, les professions sont libellées au masculin.

Tableau 1 : Liste des fonctions critiques observées en 2021 en Région bruxelloise par domaine professionnel¹¹

Fonctions critiques 2021	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2021	Mode de détection 
Métiers administratifs					
▶ Agent d'administration des finances publiques	X			Indirect	Statistique
▶ Chef comptable	X	X		Direct	Statistique
▶ Comptable	X		X	Direct	Statistique
▶ Conseiller en assurances		X		Non couvert	Statistique
▶ Conseiller en crédits		X		Non couvert	Statistique
▶ Expert-comptable		X		Indirect	Statistique
▶ Gestionnaire d'assurances		X		Non couvert	Statistique
▶ Syndic d'immeubles	X			Non couvert	Statistique
Métiers de la construction					
▶ Architecte paysagiste	X			Indirect	Statistique
▶ Carreleur		X	X	Direct	Avis d'expert
▶ Chargé d'études techniques du bâtiment	X	X		Indirect	Statistique
▶ Chef de chantier	X			Non couvert	Statistique


¹¹ Les domaines professionnels utilisés dans les éditions précédentes ont été modifiés et correspondent aux domaines identifiés selon le référentiel Competent 1.0

Fonctions critiques 2021	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2021	Mode de détection 
Métiers de la construction (suite)					
▶ Coffreur-ferrailleur	X		X	Direct	Avis d'expert
▶ Conducteur de chantier	X	X		Non couvert	Statistique
▶ Conducteur de grue à tour	X			Non couvert	Avis d'expert
▶ Conducteur de grue mobile	X			Direct	Avis d'expert
▶ Conducteur d'engins de chantier	X			Direct	Avis d'expert
▶ Couvreur de toits inclinés	X		X	Direct	Avis d'expert
▶ Couvreur de toits plats	X		X	Direct	Avis d'expert
▶ Géomètre	X			Hors-champ	Statistique
▶ Installateur sanitaire	X	X		Direct	Statistique
▶ Maçon	X			Direct	Statistique
▶ Menuisier d'extérieur	X	X		Direct	Statistique
▶ Menuisier d'intérieur	X	X		Direct	Statistique
▶ Métreur	X			Non couvert	Avis d'expert
▶ Monteur d'aménagement intérieur	X			Direct	Statistique
▶ Monteur de câbles et de conduits aériens et souterrains	X			Indirect	Statistique
▶ Monteur d'installations de chauffage central	X	X		Direct	Statistique
▶ Ouvrier de voirie	X		X	Direct	Avis d'expert
▶ Peintre-décorateur		X	X	Direct	Avis d'expert
▶ Plafonneur		X	X	Direct	Avis d'expert
▶ Technicien de maintenance de brûleurs	X	X		Direct	Avis d'expert
Métiers du numérique					
▶ Analyste-développeur TIC	X	X		Direct	Statistique
▶ Business Analyst TIC		X		Direct	Statistique

Fonctions critiques 2021	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2021	Mode de détection 
Métiers du numérique (suite)					
▶ Développeur de réseaux de télécommunications	X	X		Direct	Statistique
▶ Gestionnaire d'exploitation informatique	X	X		Direct	Statistique
Métiers de services					
▶ Aide ménager à domicile		X	X	Direct	Avis d'expert
▶ Animateur socioculturel		X		Direct	Avis d'expert
▶ Assistant social		X	X	Hors-champ	Statistique
▶ Coiffeur		X	X	Direct	Statistique
▶ Concierge	X	X	X	Non couvert	Avis d'expert
▶ Conseiller d'orientation professionnelle et de formations	X			Non couvert	Statistique
▶ Conseiller emploi			X	Non couvert	Statistique
▶ Conseiller en aide sociale	X			Non couvert	Statistique
▶ Conseiller en beauté		X	X	Non couvert	Statistique
▶ Opérateur d'entretien et de surveillance du réseau routier	X		X	Non couvert	Avis d'expert
▶ Métiers de la sécurité	X			Direct	Statistique
▶ Agent de gardiennage		X	X	Direct	Statistique
▶ Agent de la sécurité publique		X		Direct	Statistique
▶ Collaborateur à la défense	X	X	X	Non couvert	Statistique
Métiers de l'Horeca, du commerce et de la vente					
Métiers de l'Horeca					
▶ Barman	X		X	Direct	Statistique
▶ Chef de cuisine			X	Indirect	Avis d'expert
▶ Commis de cuisine			X	Direct	Avis d'expert
▶ Commis de cuisine de collectivité			X	Direct	Avis d'expert

Fonctions critiques 2021	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2021	Mode de détection 
Métiers de l'Horeca (suite)					
▶ Cuisinier			X	Direct	Avis d'expert
▶ Maître d'hôtel	X		X	Non couvert	Statistique
▶ Pizzaiolo	X			Direct	Statistique
▶ Plongeur en restauration			X	Indirect	Avis d'expert
▶ Serveur dans un restaurant			X	Direct	Avis d'expert
▶ Serveur dans une brasserie	X		X	Direct	Statistique
Métiers du commerce et de la vente					
▶ Agent immobilier	X			Non couvert	Avis d'expert
▶ Délégué commercial grands comptes et entreprises	X	X		Direct	Statistique
▶ Gérant de magasin dans le commerce de détail	X		X	Non couvert	Statistique
▶ Responsable de rayon produits alimentaires	X	X	X	Indirect	Statistique
Métiers de l'industrie					
▶ Agent de fabrication de l'industrie du béton	X		X	Direct	Avis d'expert
▶ Chef d'équipe en industrie de production	X	X		Non couvert	Statistique
▶ Dessinateur de la construction	X			Direct	Statistique
▶ Dessinateur-concepteur en électricité et électronique	X	X		Direct	Statistique
▶ Électricien de maintenance	X	X		Direct	Statistique
▶ Electricien installateur industriel	X	X		Direct	Statistique
▶ Mécanicien de maintenance	X	X		Direct	Statistique
▶ Monteur-câbleur de matériels électriques et électromécaniques	X	X		Direct	Statistique
▶ Opérateur de production en industrie alimentaire		X	X	Non couvert	Statistique
▶ Responsable contrôle qualité en industrie	X	X		Non couvert	Statistique

Fonctions critiques 2021	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2021	Mode de détection 
Métiers de l'industrie (suite)					
▶ Responsable de maintenance industrielle	X	X		Direct	Statistique
▶ Responsable des méthodes de production et de l'industrialisation	X	X		Non couvert	Statistique
▶ Responsable du planning et de la gestion de la production	X	X	X	Non couvert	Statistique
▶ Technicien de maintenance d'ascenseurs	X	X		Indirect	Statistique
▶ Technicien de maintenance en équipements industriels	X	X		Direct	Statistique
▶ Technicien de maintenance en systèmes de chauffage	X	X		Direct	Statistique
▶ Technicien en automatisation industrielle	X	X		Non couvert	Statistique
▶ Technicien en froid et climatisation	X	X		Direct	Statistique
Métiers agricoles et horticoles					
▶ Horticulteur/maraicher	X			Non couvert	Statistique
Métiers médicaux, paramédicaux et de soins					
▶ Aide-soignant	X		X	Direct	Avis d'expert
▶ Assistant pharmaco-technique	X			Non couvert	Avis d'expert
▶ Ergothérapeute	X		X	Hors-champ	Statistique
▶ Infirmier	X		X	Direct	Statistique
▶ Infirmier en chef	X		X	Direct	Statistique
▶ Infirmier social	X		X	Direct	Statistique
▶ Infirmier spécialisé au bloc opératoire	X		X	Direct	Statistique
▶ Infirmier spécialisé en pédiatrie	X		X	Direct	Statistique
▶ Logopède	X		X	Hors-champ	Statistique
▶ Médecin	X			Hors-champ	Statistique
▶ Pharmacien	X			Hors-champ	Statistique

Fonctions critiques 2021	Quantitative	Qualitative	Conditions de travail	Lien avec l'offre de formation professionnelle 2021	Mode de détection 
Métiers médicaux, paramédicaux et de soins (suite)					
▶ Puériculteur	X		X	Indirect	Statistique
▶ Technologue de laboratoire médical	X			Direct	Statistique
▶ Technologue en imagerie médicale	X			Hors-champ	Statistique
Métiers pédagogiques					
▶ Coordinateur pédagogique	X			Hors-champ	Statistique
▶ Éducateur-accompagnateur	X	X		Direct	Avis d'expert
▶ Enseignant dans l'enseignement secondaire	X		X	Hors-champ	Statistique
▶ Enseignant dans l'enseignement maternel ou primaire	X		X	Direct	Statistique
▶ Enseignant de l'enseignement secondaire spécialisé	X			Direct	Statistique
▶ Formateur pour adultes	X			Hors-champ	Avis d'expert
▶ Moniteur d'auto-école	X			Non couvert	Statistique
▶ Moniteur-animateur dans l'économie sociale	X		X	Direct	Statistique
▶ Professeur de l'enseignement supérieur	X			Hors-champ	Statistique
Métiers du transport et de la logistique					
▶ Chauffeur livreur			X	Direct	Statistique
▶ Conducteur d'autobus	X	X	X	Direct	Statistique
▶ Conducteur de camion avec remorque	X	X	X	Direct	Statistique
▶ Conducteur de poids lourd multibennes	X	X		Direct	Statistique
▶ Coursier livreur		X	X	Direct	Statistique
▶ Dispatcher du transport routier des personnes	X	X		Non couvert	Statistique
▶ Magasinier		X	X	Direct	Statistique
▶ Responsable logistique	X	X		Indirect	Statistique

Sources : view.brussels et service Études et Statistiques de Bruxelles Formation (SES)

4.1. Analyse du caractère critique des fonctions

« Les causes qualitative et quantitative et les conditions de travail sont à l'origine du caractère critique d'une fonction »

► La **cause quantitative** (trop peu de candidats sont présents dans la réserve de main-d'œuvre pour répondre aux besoins des entreprises qui recrutent) est pointée pour 87 fonctions qui correspondent aux métiers en pénurie. C'est le cas pour de nombreux métiers techniques de la construction ou dits industriels, du numérique et du non-marchand, dont la plupart pourvoient des postes moyennement ou hautement qualifiés. Il s'agit aussi, dans une moindre mesure, de métiers du transport et logistique ou de l'Horeca et du commerce. Les difficultés de recrutement de nature quantitative peuvent notamment être mises en lien avec l'information imparfaite véhiculée sur le marché du travail et la mauvaise image dont pâtissent certains métiers. En outre, pour 28 de ces fonctions en pénurie (plus d'un métier pédagogique sur deux, un peu moins dans la construction), il s'agit du seul facteur explicatif des difficultés de recrutement.

► La **cause qualitative** (inadéquation entre les exigences des employeurs pour le poste à pourvoir et le profil des demandeurs d'emploi) est ensuite fréquemment citée (54 fonctions). Pouvant être liée à une information imparfaite sur les compétences attendues, cette inadéquation peut également traduire un défaut de formation des candidats (niveau de formation insuffisant ou inadéquat). La connaissance des langues, et singulièrement du néerlandais, mais aussi la détention du permis de conduire B sont aussi régulièrement avancées, à côté de l'ex-

périence ou de compétences plus spécifiques attendues. Elle peut, par ailleurs, être le fruit d'exigences excessives des employeurs au regard des compétences réellement nécessaires à l'exercice de ces fonctions, voire être la conséquence de discrimination à l'embauche.

Les *métiers du numérique, du transport et de la logistique* (si ce n'est le chauffeur livreur) ainsi que les métiers dits *industriels* (sauf l'agent de fabrication de l'industrie du béton et le dessinateur de la construction) sont les plus concernés. On retrouve aussi la quasi-totalité des *métiers administratifs et de services*. Le phénomène est présent ailleurs également, par exemple dans la *construction* mais concerne plus particulièrement les *métiers du parachèvement*, ou dans le *commerce*, mais de façon plus marginale.

On notera, en outre, que pour les métiers médicaux, paramédicaux et de soins, les métiers pédagogiques (sauf pour l'éducateur-accompagnateur) ainsi que pour les métiers de l'Horeca, une inadéquation qualitative n'est en aucun cas renseignée. Par ailleurs, lorsque la cause qualitative est soulevée, dans plus de la moitié des cas (métiers industriels en tête), elle se double d'une pénurie de nature quantitative (36 fonctions concernées, même si pour 6 des 36 les conditions de travail jouent également un rôle). Enfin, pour 7 fonctions (dont 4 sont des métiers administratifs : conseiller en assurances, conseiller en crédits, expert-comptable et gestionnaire d'assurances), les difficultés de recrutement peuvent s'expliquer par cette unique cause.

► Les **conditions de travail réelles ou perçues comme défavorables** (horaires coupés, travail

lourd, faible salaire, travail à temps partiel, turnover, charge mentale, etc.) expliquent les difficultés de recrutement de 48 des 113 fonctions critiques en 2021.

Tous les domaines professionnels sont concernés, exception faite des métiers du numérique ainsi que des métiers agricoles et horticoles

(l'horticulteur maraîcher). Cette explication par les conditions de travail est toutefois variable. En effet, elle est avancée pour toutes les fonctions critiques de l'Horeca (à l'exception du pizzaiolo) et, une fois sur deux, c'est l'unique cause. Elle est aussi souvent pointée pour les fonctions critiques des services (70% des fonctions sont concernées) ainsi que de la santé (entre autres, la totalité des spécialisations infirmières), mais généralement en complément d'autres facteurs explicatifs. Certains métiers pédagogiques (s'exerçant dans l'enseignement maternel, primaire ou secondaire, par exemple), de la construction (carreleur, peintre-décorateur, plafonneur) ou encore du transport et de la logistique (chauffeur ou coursier livreur, magasinier) ne sont pas épargnés, mais l'explication par les conditions de travail y est moins répandue.

Toutes ces fonctions se caractérisent par des horaires, une pénibilité ou des statuts qui n'incitent pas les demandeurs d'emploi à s'y engager ou à y rester. Pour certains métiers, dont une large part d'emplois requérant des niveaux de qualification moins élevés, que ce soit dans les services (à l'exemple du concierge), la construction (coffreur-ferreux, couvreur ou ouvrier de voirie) et le transport (conducteur d'autobus, conducteur de camion avec remorque), les difficultés de recrutement en lien avec

les conditions de travail viennent renforcer une réelle pénurie (caractérisée par un manque de candidats) sur le marché de l'emploi.

Toute comparaison avec les années antérieures est rendue caduque pour les raisons méthodologiques déjà précisées. Néanmoins, avec toute la prudence requise, on peut se rendre compte d'un glissement dans les justifications émises par les conseillers qui conduisent à évoquer plus fréquemment les conditions de travail pour justifier les difficultés rencontrées (la pénurie est également davantage citée). Si l'on peut y voir un effet de la crise qui a exacerbé des tensions déjà présentes sur le marché du travail (déconsidération de métiers essentiels, conditions de travail et d'emploi rebutantes, etc.), voire en a fait émerger certaines, ce serait aussi davantage un changement de priorités dans le chef des (futurs) travailleurs qui s'opèrerait et qui serait déterminant. Certains d'entre eux privilégieraient en effet maintenant plus que jamais la qualité de l'articulation vie professionnelle et vie familiale par rapport à d'autres dimensions (y compris le salaire). Cette nouvelle réalité qui tend à devenir plus importante est ainsi susceptible de prendre le pas sur, voire dans certains cas d'invisibiliser, les éléments d'ordre qualitatif (de fait, la cause qualitative est moins avancée qu'auparavant) qui, sans douter qu'ils existent encore bel et bien, passent sous le radar.

Enfin, on notera que 6 fonctions sont critiques à la fois parce qu'en pénurie, en raison d'aspects qualitatifs (diplômes requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser, compétences/attitudes) et de conditions de travail considérées comme difficiles : collaborateur à la défense, concierge, responsable

de rayon produits alimentaires, responsable du planning et de la gestion de la production, conducteur d'autobus et conducteur de camion avec remorque.

Ces constats rappellent que les causes à l'origine du caractère critique sont souvent multiples et que, dès lors, plusieurs facteurs doivent être pris en compte

si l'on veut y remédier. En effet, une pénurie de candidats (la cause quantitative) n'est presque jamais la seule explication (pour 2021, elle l'est seulement pour une fonction critique sur 4) et n'est donc pas l'unique origine des tensions sur le marché de l'emploi.

4.2. Couverture des fonctions critiques 2021 par l'offre régie par Bruxelles Formation

Sur les 113 fonctions critiques épinglées en 2021, 11 ne sont pas liées à une formation régie par Bruxelles Formation, car elles n'entrent pas dans le champ d'action de la formation professionnelle. Il s'agit des assistants sociaux, de certains métiers pédagogiques (coordinateur pédagogique, enseignant de l'enseignement secondaire et supérieur, formateur pour adultes), des ergothérapeutes, des logopèdes, des médecins, des pharmaciens, des géomètres et des technologues en imagerie médicale.

Sur les 102 fonctions critiques restantes, 28 ne sont pas couvertes par une offre de formation, tandis que 74 peuvent être mises en lien avec un ou plusieurs produits de formation dispensés par Bruxelles For-

« Sur les 113 fonctions critiques épinglées en 2021, 11 ne sont pas liées à une formation régie par Bruxelles Formation, car elles n'entrent pas dans le champ d'action de la formation professionnelle »

mation ou un de ses partenaires, établissant ainsi le taux de couverture des fonctions critiques 2021 par l'offre régie par Bruxelles Formation à 72,5% (contre 85,4% observés sur les fonctions critiques 2020). Sur les 74 fonctions critiques couvertes en 2021, on constate que 63 (85,1%) sont directement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation et que 11 (14,9%) le sont indirectement.

Tant pour les fonctions critiques pour lesquelles il n'existe pas d'offre de formation chez Bruxelles Formation ou ses partenaires, que pour celles qui sont couvertes par celle-ci, davantage de précisions sont fournies dans l'analyse de l'offre de formation en lien avec les grands domaines dans lesquels des fonctions critiques sont identifiées (voir chapitre 5).

Fonctions critiques en 2021 et facteurs explicatifs

5.1. Métiers administratifs

Huit métiers dits administratifs qui ont été pointés comme fonction critique par l'analyse statistique ont été validés par les conseillers emploi. Il s'agit principalement de métiers qui relèvent du secteur de la banque-assurance ou de métiers en lien avec la gestion comptable/financière qui peuvent être de nature plus transversale ou de fonctions qui peuvent être internalisées.

Les causes des difficultés de recrutement pour ces métiers sont de différentes natures, tantôt en pénurie, tantôt de nature qualitative, voire liées aux conditions de travail pour le comptable. On relèvera notamment que la connaissance du néerlandais est régulièrement relevée comme cause qualitative. En effet, ces métiers impliquent, pour la plupart, le contact et le service à des clients. Le bilinguisme est donc souvent requis par les employeurs. S'agissant de profils hautement qualifiés, dont certains sont réglementés, le manque d'expérience est, typiquement, une autre source de tensions. Par ailleurs, des compétences numériques sont généralement attendues.

Certains de ces métiers sont amenés à évoluer, grâce au développement numérique. Les outils informatiques de gestion devraient alléger la charge de travail liée aux tâches routinières et permettre aux travailleurs de consacrer plus de temps à leurs missions relevant du conseil qui devraient gagner en importance.

Agent d'administration des finances publiques

L'*agent d'administration des finances publiques* établit les impositions et taxes. Il est en charge de la collecte des recettes publiques et tient la comptabilité de l'État, des entités fédérées ou des autorités locales.

Ce métier ressort comme fonction critique sur base de l'analyse statistique. La pénurie (cause quantitative) est confirmée par les conseillers d'Actiris qui indiquent que les titulaires d'un master en finances sont particulièrement recherchés, mais peu choisissent d'intégrer la fonction publique, qu'elle soit fédérale (SPF finances) ou locale. En effet, ils ont tendance à privilégier le secteur privé où la rémunération est plus intéressante.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitative

Détection

- ▶ Statistique



Chef comptable

Le *chef comptable* est en charge de l'ensemble des opérations de comptabilité d'une entreprise, voire de ses filiales. Il les supervise et garantit la conformité des comptes avec la législation, tant sur le plan comptable, social que fiscal. Il peut être en charge d'une équipe et la coordonner.

L'analyse statistique fait ressortir les chefs comptables comme critiques. Les conseillers d'Actiris confirment la pénurie (cause quantitative). L'essentiel des offres reçues par Actiris pour cette fonction sont issues de la fonction publique ou du non-marchand. En réalité, les offres issues d'entreprises privées pour ces profils sont gérées par des chasseurs de tête. Néanmoins, les conseillers d'Actiris indiquent que certains comptables peuvent être tentés de relever un défi plus ambitieux et d'aspirer à travailler comme chef comptable, mais leur profil ne correspond pas aux exigences formulées par les employeurs en termes de compétences ou d'expérience. C'est ainsi qu'ils considèrent également que les difficultés de recrutement peuvent s'expliquer par des raisons qualitatives.

Comptable

Le comptable encode les données commerciales et financières d'une organisation. Il établit, selon les obligations légales, les comptes annuels, les bilans, la balance comptable, etc. Il contrôle l'exactitude des documents comptables et fait rapport sur la situation économique de l'organisation. Le comptable peut également prendre en charge d'autres activités, comme l'exécution d'actions liées à la gestion de la paie et des ressources humaines, la coordination des activités d'une équipe ou la direction d'une organisation.

Les conseillers d'Actiris relèvent que les offres d'emploi pour des comptables dans des fiduciaires sont particulièrement difficiles à remplir. En effet, les personnes correspondant au profil privilégient généralement le travail dans des grandes structures aux fonctions internalisées, plus à même de leur offrir de meilleures conditions d'emploi (salaire plus intéressant) et de travail (travail moins stressant).

Les comptables sont fort sollicités et fournissent également des conseils personnalisés. À l'avenir, ils pourraient être aidés dans leurs tâches par des intelli-

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitative
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitative
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



gences artificielles qui réaliseraient le travail de traitement des données en amont, permettant ainsi aux comptables de se focaliser sur leurs missions de conseil aux clients. Cela pourrait constituer une piste de solution à la pénurie structurelle¹².

Employés transactions financières et assurances

Le *conseiller en assurances* a pour mission d'informer et de conseiller des particuliers ou des entreprises en matière d'assurance de biens et de personnes (incendie, accidents, retraite, prévoyance, etc.). Il réalise la vente de produits et services selon la politique commerciale de l'établissement, dans le respect de la réglementation du secteur de l'assurance. Il peut réaliser le montage technique (projet de tarification) et administratif des contrats et il peut également être amené à promouvoir des produits et services bancaires.

Le *conseiller en crédits*, quant à lui, étudie et rend un avis ou une décision relative aux demandes de crédits des particuliers ou des entreprises (crédit immobilier, crédit à la consommation, etc.). Il évalue les risques liés à leur octroi en fonction de la stratégie commerciale et financière globale de l'établissement dans lequel il travaille et conformément à la réglementation bancaire. Il peut élaborer des supports contractuels ou effectuer le suivi des contrats d'assurances rattachés aux crédits. On peut demander au conseiller en crédits de coordonner une équipe.

Enfin, le *gestionnaire d'assurances* gère la rédaction et la gestion (souscription, codification, etc.) de contrats d'assurances (risques automobiles, industriels, habitation, etc.) en se référant à des contrats préétablis ou en adaptant des clauses-types, selon la réglementation en vigueur dans le secteur de l'assurance. Il peut réaliser les appels de cotisations et contrôler leur encaissement, tout comme il peut être amené à gérer des litiges et des contentieux.

Les difficultés de recrutement liées aux métiers de conseiller en assurances, de conseiller en crédits et de gestionnaire d'assurances sont pointées par l'analyse statistique et confirmées par les conseillers d'Actiris qui mettent en évidence des raisons qualitatives. Celles-ci tiennent, d'une part, au manque d'expérience des candidats et, d'autre part, aux carences linguistiques et numériques de ceux-ci. Les employeurs recherchent des candidats bilingues et pouvant accompagner la transformation numérique du secteur, déjà fortement digitalisé. Ce déficit en compétences numériques pourrait renforcer le caractère critique de ces fonctions.



Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



*Pour les 3 fonctions
(Conseiller en assurances, en crédits et gestionnaire d'assurances)*

¹² Quoistiaux G., [Une intelligence artificielle pour doper les comptables](#), in *L'Écho*, 08/09/22.

Expert-comptable

L'expert-comptable réalise des audits ou le contrôle des opérations comptables et financières d'organisations. Contribuant à la prévention, à la maîtrise des risques financiers, l'expert-comptable est également à la recherche d'éventuelles irrégularités. Des entreprises en difficultés peuvent le solliciter en appui technique en gestion comptable et financière. Parmi ses diverses activités, il peut également être chargé de la coordination d'une équipe ou de la gestion d'un service. En outre, la législation protège l'exercice de la profession d'expert-comptable, les conditions d'accès et d'exercice étant réglementées.

Les conseillers d'Actiris confirment le caractère critique de la fonction d'expert-comptable. Selon eux, tous les experts-comptables sont à l'emploi ou ne passent que quelques jours au chômage avant de trouver un travail. Les difficultés de recrutement tiennent au fait qu'on ne forme pas assez d'experts-comptables, métier qui implique une certification. Par ailleurs, vu l'évolution de la législation, les connaissances et compétences deviennent plus facilement obsolètes et nécessitent des recyclages et mises à jours régulières. Enfin, les difficultés à répondre aux offres tiennent aussi pour partie aux lacunes en termes de connaissance de l'autre langue nationale, bien souvent considérée comme un atout. Une expérience pertinente constitue un autre atout. Pour ces raisons, la cause qualitative est avancée.

Syndic d'immeubles

Le *syndic d'immeuble* ou *syndic de copropriété* administre un ou plusieurs sites immobiliers et met en œuvre les moyens techniques, administratifs, financiers et comptables de conservation ou d'amélioration du patrimoine immobilier selon la réglementation en vigueur. Le syndic peut coordonner une équipe et diriger une structure. Il s'agit d'un métier protégé.

L'analyse statistique fait ressortir le syndic comme fonction critique. Les conseillers d'Actiris confirment un constat déjà dressé et documenté par le secteur¹³, à savoir le manque de candidats (cause quantitative) et plus généralement une absence de vocation, d'autant que le métier est globalement

13 IPI (2022), L'IPI tire la sonnette d'alarme : la pénurie importante d'agents immobiliers-syndics pourrait devenir problématique pour plus de 90.000 copropriétés, 29/09/22.

Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



méconnu du grand public et certainement des jeunes. Cependant, ils soulignent également que les offres d'emploi passent peu par Actiris, ce qui ne leur permet pas d'avoir une vue précise sur les attentes des employeurs ou sur des problèmes spécifiques. Comme pour les agents immobiliers, les recrutements passent beaucoup par réseautage et peuvent donner ainsi l'apparence d'une cooptation.

On peut néanmoins mettre en évidence le déficit d'image du métier qui requiert, en outre, un bon réseau de contacts variés (juristes, corps de métiers, administratifs...) et de grandes capacités en termes de médiation. Il est attendu du syndic qu'il puisse résoudre les problèmes des copropriétés, parfois bien au-delà de ses attributions, mais aussi qu'il travaille en soirée, puisque les assemblées générales sont classiquement programmées en fin de journée. Notons que l'IPI (Institut professionnel des agents immobiliers) qui représente la profession plaide pour qu'elles soient désormais organisées en journée, afin de soulager leur personnel d'une sérieuse contrainte¹⁴ et de permettre, dans la mesure du possible, une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

L'offre de formation en lien avec les métiers administratifs

Sur les 8 métiers administratifs identifiés comme fonctions critiques en 2021, **4 sont couverts par l'offre de formation de Bruxelles Formation et de ses partenaires, dont 2 de manière directe et 2 de manière indirecte, tandis que les 4 autres ne sont pas couverts.**

L'offre en comptabilité et en gestion financière de Bruxelles Formation contribue à former aux fonctions de comptable et de chef comptable et, d'une manière plus indirecte, vers celles d'expert-comptable et d'agent d'administration des finances publiques.

- ▶ Cette offre est principalement prise en charge par les centres BF bureau & services et BF management.

Par rapport aux quatre fonctions précitées, **l'offre professionnalisante dispensée par BF bureau & services** revêt un caractère indirect, car elle est davantage tournée vers les fonctions d'employés œuvrant dans des services comptables (employé comptable/agent en comptabilité) ou elle se concentre (éventuellement de manière complémentaire) sur l'apprentissage des outils bureautiques propres à ce domaine (employé en bureautique comptable).

Les **produits professionnalisants organisés par BF management** (aide comptable/assistant comptable, gestion financière, pratique comptable et fiscale – responsable en comptabilité générale) se destinent quant à eux à des publics plus hautement qualifiés, à même d'exercer, à l'issue de leur formation, la fonction de comptable dans une entreprise. Au sein de ces formations professionnalisantes, une partie des

¹⁴ Mikolajczak C. (2022), "Il y a une véritable pénurie" : les immeubles manquent de syndics et les copropriétaires en pâtissent, in *La Libre Belgique*, 06/10/22.

stagiaires ont bénéficié de modules de langues orientées métier organisés par BF langues. Par ailleurs, des stages en entreprises (FPIE) ont également été organisés pour un certain nombre de chercheurs d'emploi se destinant aux métiers de la comptabilité. Ces deux derniers dispositifs (modules de langues et stages en entreprises) ont pour objectif de réduire les deux contraintes identifiées sur le marché de l'emploi que sont la maîtrise du néerlandais et l'expérience pratique requise par les employeurs.

- ▶ En complément des offres de BF bureau & services et BF management, le **centre BF espaces numériques** propose en e-learning, outre des modules d'introduction à la comptabilité, des formations orientées sur la TVA et les logiciels comptables. Ceux-ci répondent aux évolutions inhérentes aux métiers de la comptabilité et à l'exigence de maîtriser les outils numériques en la matière.
- ▶ Enfin, l'offre régie par Bruxelles Formation dans le cadre des **partenariats de promotion sociale** (Enseignement de Promotion et de Formation Continue de l'UEPFC) propose une formation en Technicien en comptabilité et TVA. Ce dispositif, qui débouche sur un certificat de qualification de technicien en comptabilité spécifique à l'enseignement secondaire supérieur de promotion sociale, s'articule avec la possibilité d'un complément de formation générale (afin d'obtenir un CESS) et une passerelle (moyennant la réussite d'une épreuve intégrée) vers des études de bachelier en comptabilité.
- ▶ En ce qui concerne la fonction critique d'*agent d'administration des finances publiques*, on notera que si l'offre de formation décrite ci-dessus permet l'acquisition de compétences propres à la comptabilité utiles pour cette fonction, aucun produit de formation n'est spécifiquement orienté vers le secteur public et ses éventuelles particularités en matière de finance ou de législation.
- ▶ Par ailleurs, l'EFP propose dans le cadre de ses formations pour adultes un parcours chef d'entreprise de candidat expert-comptable – conseiller fiscal certifié.

Les fonctions de conseiller en assurance, de gestionnaire d'assurance, de conseiller en crédits et de syndic d'immeuble, n'étaient pas couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation en 2021.

- ▶ Néanmoins, dans le cadre de la programmation 2023, un produit de gestionnaire en assurances est en cours de développement. Celui-ci sera intégré à l'offre de BF management et réalisé en partenariat avec la société Wikitree (consultance en matière de support et de solutions pour les secteurs de l'assurance, de la finance et de la banque).
- ▶ Par ailleurs, l'EFP propose dans le cadre de ses formations pour adultes un parcours chef d'entreprise de candidat courtier d'assurance.

5.2. Métiers de la construction

Le secteur de la construction souffre d'un **manque de personnel qualifié** depuis de nombreuses années. Actiris n'est pas le canal principal de recrutement dans le secteur. De ce fait, l'analyse statistique ne suffit pas à détecter les fonctions critiques. La consultation des conseillers d'Actiris a permis de compléter la liste en intégrant des métiers dont les offres d'emploi sont diffusées par d'autres canaux.

Au total, ce sont 24 métiers de la construction qui ont été identifiés comme étant critiques en 2021. À de rares exceptions près (carreleur, peintre-décorateur et plafonneur), ils le sont pour raisons quantitatives.

À cette pénurie peuvent également venir se greffer des causes qualitatives. Soit les **candidats ne disposent pas des compétences techniques spécifiques ou de l'expérience** escomptées par les employeurs (ils sont plus souvent des ouvriers polyvalents que des ouvriers spécialisés dans un domaine particulier), soit ils souffrent d'un **déficit de soft skills nécessaires** au regard de la réalité du travail sur chantier (début de la journée de travail avant 8h, question du temps de déplacement...). Par ailleurs, **une part substantielle des demandeurs d'emploi aspirant à travailler dans la construction ont un diplôme obtenu à l'étranger ou sont âgés de plus de 50 ans**. Le **permis de conduire** est également un enjeu pour certains métiers (menuisier d'extérieur, plafonneur ou peintre, notamment, là où dans le gros œuvre les

employeurs organisent plus facilement le ramassage des travailleurs).

Enfin, les **conditions de travail** sont pointées comme cause des fonctions critiques pour une série de métiers, que ce soit à cause de leur danger (travail en hauteur, en voirie...) et/ou de leur pénibilité (charges lourdes, conditions climatiques...), et ce, particulièrement dans un contexte de main-d'œuvre vieillissante. Dans ce cadre, les travailleurs les plus âgés et expérimentés ont tendance à quitter l'exercice de leur profession d'origine pour s'orienter vers l'encadrement ou la coordination d'équipes, ce qui est de nature à

renforcer les tensions sur le marché de l'emploi. Il faut néanmoins préciser qu'à côté des conditions de travail difficiles, les conditions d'emploi, quant à elles, comprennent de

nombreux avantages (assurance hospitalisation, plan de pension complémentaire...), mais également des perspectives de carrière stable. Il faut encore noter que certains employeurs ont recours au travail non déclaré, de même que certains travailleurs du secteur préfèrent parfois ne pas être déclarés, que ce soit pour éviter d'atteindre un niveau de revenu qui leur ferait perdre diverses aides sociales, ou parce qu'ils sont en situation irrégulière en Belgique.

Par ailleurs, l'**image des métiers de la construction** est peu valorisée et peut décourager les jeunes de s'orienter vers des études débouchant sur un emploi dans ce secteur¹⁵. Il semblerait que l'image

« En 2021, 24 métiers de la construction ont été identifiés comme étant critiques et principalement pour des raisons quantitatives »

15 Boever É. (2022), Jobs en pénurie : comment rendre sexy les métiers de la construction ?, in RTBF, 29/04/22.

que le grand public a de la construction soit limitée à certains métiers, notamment celui de maçon¹⁶, alors que les possibilités sont nettement plus variées, notamment en lien avec les nouvelles technologies.

Dans le cadre des tables-rondes sectorielles, des acteurs de la construction ont souligné que les besoins en personnel se font sentir de manière plus aiguë encore ces deux dernières années. Outre **l'inadéquation de compétences** (dont manque d'autonomie, difficultés à se plier aux exigences des chantiers, etc.) mise en avant de longue date, il faut compter avec la **diminution des travailleurs détachés**. Il s'agit d'une dimension déjà soulignée par view.brussels dans son analyse de l'impact de la crise du Covid-19 sur les fonctions critiques¹⁷. Avec la reprise de l'économie et le plan de relance européen, la Belgique et les pays voisins sont à la recherche de main-d'œuvre, notamment étrangère via des détachements. Néanmoins, les travailleurs du sud et de l'est de l'Europe semblent désormais privilégier les détachements dans des pays plus proches de leur pays d'origine¹⁸. Un certain nombre a également renoncé à la mobilité internationale, en réalisant que les conditions de vie dans leur pays s'étaient nettement améliorées¹⁹. Par ailleurs, la guerre en Ukraine peut également avoir eu un impact sur la disponibilité des travailleurs ukrainiens, qu'ils

soient détachés ou non. Avec le déclenchement du conflit et la mobilisation des hommes, le secteur de la construction s'attendait à ce qu'un certain nombre d'entreprises et de sous-traitants voient leur main-d'œuvre ukrainienne quitter le marché du travail pour défendre leur pays²⁰.

Embuild (ex-Confédération Construction) annonçait à l'été 2022 que les entreprises du secteur recherchent 18.000 travailleurs²¹. Parmi les moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif, les partenaires sociaux du secteur de la construction viennent de signer un accord de coopération avec Fedasil afin d'orienter les demandeurs d'asile vers les emplois du secteur²². Des projets pilotes sont déjà sur les rails. Outre l'orientation lors de jobdays, il est également possible de passer un entretien évaluant leur motivation et leurs compétences. Selon le résultat, les demandeurs d'asile pourront être engagés ou admis en formation via Constructiv, le fonds de formation paritaire du secteur de la construction (commission paritaire 124).

Enfin, des **facteurs conjoncturels**, comme les inondations en juillet 2021 ont renforcé la demande de travailleurs qualifiés dans la construction en Wallonie (et potentiellement à Bruxelles, les PME bruxelloises opérant également en Wallonie) pour que le secteur puisse faire face au défi de la reconstruction²³.

16 Leonardi P. (2022), [Le secteur de la construction veut attirer dès aujourd'hui les talents de demain](#), in *Le Soir*, 21/04/2022.

17 Voir view.brussels (2022), [Les fonctions critiques à la lumière de la crise sanitaire](#), février 2022.

18 Lorent P. (2021), [Des milliers de jobs en pénurie: des salaires minables pour des métiers pénibles](#), in *Le Soir*, 16/10/2021.

19 Schaub A. (2021), [Phénomène mondial, la pénurie de main d'œuvre est "positive"](#), in *RTS*, 17/11/21.

20 Confédération Construction (2022), [Les Ukrainiens bienvenus dans la construction](#), 03/03/2022.

21 Bombaerts J.-P. (2022), [La construction engage à tour de bras](#), in *L'Écho*, 10/08/22.

22 Belga (2022), [Fedasil et le secteur de la construction vont collaborer afin d'orienter les demandeurs d'asile](#), in *RTBF*, 03/06/22.

23 July B. (2021), [Inondations: la construction face au défi de la... reconstruction](#), in *Le Soir*, 16/08/21.

Combinés à la **croissance démographique** qui entraîne la nécessité de développer de nouveaux projets immobiliers (logement, infrastructures collectives...), la demande en main-d'œuvre dans le secteur de la construction devrait rester élevée, même si les circonstances actuelles (incertitudes économiques et augmentation du prix de l'énergie) viennent ralentir la croissance²⁴.

La construction durable ainsi que la rénovation du bâti et l'encouragement des travaux relatifs à l'isolation énergétique au niveau régional (stratégie Renolution), offrent des perspectives aux métiers de la construction. Cette stratégie Renolution devrait créer dans les années à venir quelques 8.000 emplois, directs ou indirects, durables et en général non délocalisables²⁵. Ceci requiert toutefois l'acquisition de nouvelles compétences spécifiques, à côté des compétences techniques de base essentielles.

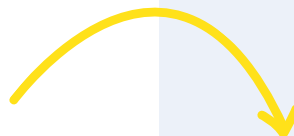
Architecte paysagiste

Comme l'architecte, l'*architecte paysagiste* est chargé de la conception et l'étude de projets d'aménagement ou de construction d'un ouvrage en fonction de l'environnement. Conformément à la réglementation, son rôle est de réaliser des esquisses ou des croquis dans le cadre de la configuration de l'ouvrage ou de l'espace et de fixer les options techniques correspondantes. Également responsable de la coordination, il prend en charge le suivi de l'avancement des travaux. Plus spécifiquement, l'architecte paysagiste se consacre aux espaces extérieurs en travaillant sur le paysage. Son travail allie également des dimensions liées aux sciences de la terre, aux plantes et à l'eau. Il va s'orienter plus particulièrement vers des projets liés à l'aménagement de jardins et domaines, de monuments, mais aussi de terrains de sport, d'espaces de jeux ou de baignade, etc.

L'architecte paysagiste apparaît dans les fonctions critiques sur base de l'analyse statistique et est confirmé comme tel par les conseillers d'Actiris. Comme pour les architectes, les architectes paysagistes exercent le plus souvent leur métier sous statut d'indépendant au sein de bureaux d'architectes, avec les avantages (autonomie, déduction de frais, etc.) que cela

24 Vanacker L. (2022), **Premiers signes de ralentissement dans le secteur belge de la construction**, in *L'Écho*, 18/09/22.

25 Région de Bruxelles-Capitale, **La Renolution**, 2022.



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



comporte, tandis que les offres d'emploi qu'Actiris reçoit sont, en règle générale, émises par des services publics, en particulier des pouvoirs locaux ou régionaux. Ceux-ci relèvent davantage la pénurie quantitative dès lors que le statut d'employé est moins plébiscité par les candidats.

Carreleur

Le *carreleur* se charge du revêtement des surfaces (sols ou murs) par scellement, collage ou fixation de carrelage, de faïence, de pierres ornementales... Il travaille dans des bâtiments en construction ou sur des projets de rénovation. Entre autres responsabilités, il peut également installer des parquets ou effectuer des travaux d'agencement.

Le carreleur est signalé comme fonction critique par les conseillers d'Actiris. Les conditions de travail sont mises en avant par ceux-ci pour justifier les difficultés de recrutement des carreleurs. Le métier est dur, certainement pour les travailleurs plus âgés. Par ailleurs, le métier de carreleur s'exerce rarement comme spécialité unique et les employeurs attendent généralement une certaine polyvalence dans le type de revêtement. Dans ce cas, les aspects qualitatifs peuvent expliquer les difficultés de recrutement. Enfin, il n'y a pas de pénurie quantitative de carreleur à Bruxelles.

Chargé d'études techniques du bâtiment

Le *chargé d'études techniques du bâtiment* travaille en bureau d'études en construction. Ses tâches sont en lien avec les projets d'ouvrage et de construction. Il les élabore ou il étudie les procédés techniques, les modes de constructions et leurs coûts. Il est également chargé de réaliser l'étude d'exécution des travaux et d'effectuer le suivi technique, mais aussi économique du chantier. Le chargé d'études techniques du bâtiment exerce peut coordonner une équipe ou un projet.

Il ressort de l'analyse statistique que le chargé d'études techniques du bâtiment est une fonction critique. Les conseillers d'Actiris confirment la pénurie (cause quantitative) et ajoutent une cause qualitative également. Un bachelier en construction est généralement demandé. Peu de candidats à cette fonction



Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



répondent à ce profil. En effet, ceux-ci disposent souvent d'un diplôme obtenu à l'étranger sans équivalence, alors que les employeurs sont réticents à engager ce genre de profil.

Chef de chantier

Le *chef de chantier* prépare, organise et suit au quotidien les activités d'un ou de plusieurs chantiers. Il doit veiller, d'une part, au respect des normes de sécurité et, d'autre part, à tenir les délais imposés. Il a également pour responsabilité de coordonner les interventions des équipes internes et externes à l'entreprise.

Le métier de chef de chantier apparaît comme fonction critique sur base de l'analyse statistique et est considéré en pénurie (cause quantitative) par les conseillers d'Actiris. Une cause secondaire pourrait être de nature qualitative, étant donné que le manque d'expérience professionnelle compte parmi les principaux freins à l'emploi.

Coffreur-ferrailleur

Le *coffreur-ferrailleur* procède à la construction de bâtiments et d'édifices sur base d'éléments en béton. Ces éléments sont réalisés au moyen d'un moule et/ou d'armatures métalliques noyées dans une masse de béton. Le coffreur-ferrailleur réalise, d'une part, les coffrages et procède à l'assemblage des éléments préfabriqués en béton et, d'autre part, renforce le béton par l'apport de structures et d'armatures métalliques. On peut lui demander d'encadrer une petite équipe.

Le métier apparaît dans la liste en tant que fonction critique suite aux consultations avec les conseillers d'Actiris. Ainsi, selon les avis recueillis, le métier serait en pénurie (cause quantitative). Les conditions de travail et, surtout, le manque d'attractivité du métier peuvent également expliquer les difficultés de recrutement. Les ouvriers de la construction semblent ainsi s'orienter plus facilement vers la maçonnerie, d'autant plus que cette dernière formation comprend une partie coffrage, ce qui leur permet de se familiariser plus globalement avec les techniques liées au béton. Les conseillers d'Actiris expliquent d'ailleurs qu'on dénombre peu de coffreurs qui n'exercent que cette seule activité.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique 

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert 

Conducteur de chantier

Le *conducteur de chantier* exerce un métier d'encadrement. Il organise les moyens techniques, coordonne les équipes (collaborateurs internes ou externes) et gère les moyens financiers nécessaires à la réalisation d'un chantier de la construction. Impliqué depuis la définition du projet, durant sa réalisation et jusqu'à la livraison, il veille également au respect des délais et des règles de sécurité. C'est lui qui négocie avec le maître d'ouvrage.

Il ressort de l'analyse statistique que le conducteur de chantier est une fonction critique. Les conseillers d'Actiris confirment la pénurie (cause quantitative) et ajoutent une cause qualitative également. Comme pour le chargé d'études techniques du bâtiment, un bachelier en construction est généralement demandé. Peu de candidats à cette fonction répondent à ce profil. En effet, ceux-ci disposent souvent d'un diplôme obtenu à l'étranger, alors que ces profils sont moins captés par les employeurs.

Machinistes et grutiers

Le *conducteur de grue à tour* manœuvre des engins de levage sur un site (chantier de construction, site portuaire, etc.), selon les règles de sécurité. Il déplace et approvisionne ainsi en matériels et matériaux les différents corps de métier impliqués sur le site.

Le *conducteur de grue mobile* manœuvre des engins de levage ou des équipements spécifiques (portiques, ponts mobiles, écluses, etc.). Il contribue au chargement/déchargement, transbordement, levage, positionnement de masses de toutes natures (conteneurs, matières dangereuses, machines, bateaux, etc.), selon les règles de sécurité des biens et des personnes.

Le *conducteur d'engins de chantier* conduit et manœuvre des engins lourds de chantier, qu'ils soient destinés au creusement, au terrassement ou à l'extraction. Il se conforme aux règles de sécurité en vigueur. Dans le cadre de ses activités, il peut être amené à transporter des matériaux, mais aussi des minerais ou des décombres de chantier. On peut également lui demander de prendre en charge l'acheminement de l'engin sur le chantier à l'aide d'un véhicule porteur.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Avis d'expert



*Pour les 3 fonctions
(Conducteur de grue à
tour, conducteur de grue
mobile et conducteur
d'engins de chantier)*

Signalés comme fonctions critiques par les conseillers d'Actiris, ces trois métiers connaissent des difficultés de recrutement quantitatives qui sont liées à la difficulté de trouver une formation y menant. Certes, des formations existent, mais ne sont pas dispensées à ou autour de Bruxelles, ce qui constitue un frein sérieux pour les Bruxellois souhaitant s'orienter dans cette voie.

Couvreurs

Le *couvreur de toits* (tant plats qu'inclinés) prépare et pose les éléments de couverture de toiture en différents matériaux (ardoise, tuile, tôle, chaume...), que ce soit sur des nouvelles constructions ou des rénovations de bâti. Il peut procéder à l'isolation ou à l'entretien. Il est également chargé de mettre en place les conduits d'évacuation (gouttières, évacuation de gaz ou de fumée...).

Les conseillers d'Actiris ont mis en évidence des difficultés de recrutement pour ces métiers et ont donc signalé ces fonctions comme critiques. Les fonctions de couvreur de toits (qu'ils soient plats ou inclinés) sont critiques pour raisons quantitatives. En règle générale, les candidats plus âgés ne sont plus enclins à monter sur les toits, tandis que les plus jeunes ne sont pas attirés par ce métier, ce qui entraîne une pénurie. Les conditions de travail sont souvent un élément qui décourage les candidats à exercer cette fonction. Métier dangereux, nécessitant de ne pas avoir le vertige, il est également difficile, car exposé aux conditions climatiques.

Géomètre

Le *géomètre* effectue les relevés de mesure des terrains fonciers, des infrastructures, des réseaux divers et des ouvrages existants ou encore à construire. Il établit des plans, des cartes d'implantations d'ouvrages selon la législation en vigueur. On peut également lui demander d'évaluer et d'expertiser la valeur de biens fonciers. Le métier est protégé.

Le caractère critique de la fonction de géomètre ressort de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris confirment que la cause des difficultés de recrutement est quantitative (pénurie). Il n'y a pas assez de candidats. Le métier implique la réussite d'un master. Les étudiants sont généralement approchés pendant leurs études et trouvent un emploi immédiatement à la sortie de celles-ci.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert 

*Pour les 2 fonctions
(couvreur de toits
inclinés/plats)*

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique 

Installateur sanitaire

L'*installateur sanitaire* prépare et pose les éléments nécessaires à l'installation complète d'un équipement sanitaire et de chauffage (gaz, fuel, charbon, bois, solaire, etc.) selon les règles de sécurité. Il règle, met en service et réalise l'entretien des installations. Le cas échéant, il procède à leur dépannage et réparation.

La fonction d'installateur sanitaire apparaît comme critique sur base de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris signalent la pénurie de candidats (cause quantitative), mais ils mettent plus particulièrement en évidence le manque de candidats disposant des qualifications requises.

Maçon

Le *maçon* construit des murs, des façades, des cloisons en maçonnant des éléments porteurs (parpaings, briques, pierres, plaques de plâtre, etc.), conformément aux règles de sécurité. Il réalise également les surfaces horizontales (chapes, dalles de rue, etc.), les coffrages et les armatures en béton. Il veille à l'étanchéité et à l'isolation des locaux. Il peut construire des ouvrages particuliers, comme des piscines et des monuments funéraires. Enfin, il s'occupe également du stockage, du nettoyage et de l'entretien du site. Il peut être amené à gérer une petite équipe.

L'analyse statistique fait ressortir le métier de maçon comme critique, ce qui est confirmé par les conseillers d'Actiris. Ceux-ci font état d'une pénurie (cause quantitative). Ils indiquent qu'un maçon qualifié trouve un emploi très rapidement, mais une part substantielle des demandeurs d'emploi aspirant à cette fonction sont peu diplômés ou disposent d'un diplôme obtenu à l'étranger sans équivalence. Une cause secondaire pouvant également expliquer les difficultés de recrutement sont les conditions de travail perçues comme défavorables et, particulièrement, par le fait de travailler dehors, quelles que soit les conditions climatiques (pluie, canicule, froid...).

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



Menuisiers

Le menuisier (tant d'intérieur que d'extérieur) prépare et pose toutes fermetures intérieures et extérieures (portes, fenêtres, battants, volets roulants, grilles, murs, stores, clôtures, portes de garages, etc.), qu'elles soient en bois, en métal, en aluminium ou en PVC, conformément aux règles de sécurité. Il peut également installer et régler des dispositifs de fermeture automatique, mais aussi entretenir, réparer, remplacer des éléments posés et leur système de fermeture.

Ces deux spécialisations de la menuiserie sont fonctions critiques sur la base de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris le confirment et mettent en évidence, d'une part, la cause quantitative (pénurie) et, d'autre part, des éléments qualitatifs pour expliquer les difficultés de recrutement. Dans la plupart des cas, les menuisiers inscrits chez Actiris n'ont pas la formation adéquate et ont appris sur le tas, voire disposent d'une diplôme obtenu à l'étranger non reconnu en Belgique.

Métreur

Le métreur effectue les mesures et établit les devis et estimations de coûts dans le cadre d'un projet de construction. Il est également amené à préparer les dossiers d'exécution des travaux et à effectuer le suivi des chantiers. Dans le cadre sa fonction, le métreur est amené à travailler en collaboration avec différents intervenants de la construction et à avoir des contacts avec les clients et les fournisseurs. Il travaille généralement dans un bureau, mais peut également se rendre sur chantier. Il s'agit d'une fonction d'employé, voire de cadre que l'on peut alors rapprocher du conducteur de chantier.

Le métreur est signalé comme fonction critique par les conseillers d'Actiris. Ils expliquent les difficultés de recrutement par une cause quantitative (pénurie). Cette fonction le plus souvent hautement qualifiée requiert également des compétences spécifiques, voire une certaine expérience, qui feraient défaut chez les candidats selon les experts consultés.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique 



Pour les 2 fonctions
(menuisier intérieur/extérieur)

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Avis d'expert 

Monteur d'aménagement intérieur

Le *monteur d'aménagement intérieur* procède à l'assemblage de panneaux préfabriqués (agglomérés, stratifiés...), conformément aux règles de sécurité. Il effectue le montage et la pose de cloisons, de revêtements, de sols ou de faux-plafonds pour corriger les caractéristiques géométriques ou acoustiques d'une pièce, isoler un bâtiment ou agencer un intérieur à des fins diverses (magasins, etc.). Il peut également agencer des cuisines, des stands et des bâtiments modulaires préfabriqués.

L'analyse statistique pointe le monteur d'aménagement intérieur comme critique. Les conseillers d'Actiris évoquent une pénurie (cause quantitative) en signalant que, bien que des personnes disposent des qualités requises pour répondre à ces offres d'emploi, elles ne se positionnent pas dessus. En réalité, cette fonction constitue, en quelque sorte, un débouché pour le menuisier, mais ne lui permettant pas de mettre en œuvre toutes ses compétences. Par ailleurs, il s'agit le plus souvent de contrats à durée déterminée.

Une cause secondaire aux difficultés de recrutement pourrait être liée aux conditions de travail. Selon les conseillers d'Actiris, ce métier n'est pas aussi facile qu'il y paraît (l'aménagement de la pièce rend parfois difficile le montage de meubles), notamment parce qu'il faut tenter de satisfaire un maximum d'exigences, parfois irréalistes, des clients et donc s'exposer aux pressions des employeurs.

Monteur de câbles et de conduits aériens et souterrains

Le *monteur de câbles et de conduits aériens et souterrains* effectue des opérations d'installation de câblages aériens ou souterrains de réseaux de distribution (électricité, signaux, téléphonie, etc.) conformément aux règles de sécurité. Il entretient et dépanne les différents réseaux de la très haute tension à la basse tension (transformateur, etc.). Par ailleurs, il peut également installer différents types d'éclairage extérieur (routes, rues, aéroports, monuments, etc.).

L'analyse statistique fait ressortir le monteur de câbles et de conduits aériens et souterrains comme fonction critique. Les conseillers d'Actiris expliquent les difficultés de recrutement par le manque de candidats (cause quantitative). Selon eux, ces ouvriers sont amenés à intervenir sur des tranchées en rue.

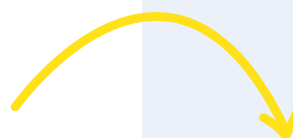


Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



Une cause secondaire des difficultés de recrutement pourrait donc être liée aux conditions de travail. Il faut en effet travailler selon toutes les conditions climatiques, dans des conditions difficiles (trous creusés en voirie...).

Monteur d'installations de chauffage central

Le *monteur d'installation de chauffage central* prépare et pose tous les éléments nécessaires à l'installation complète d'un équipement sanitaire et de chauffage (gaz, fuel, charbon, bois, solaire, etc.), conformément aux règles de sécurité. Il règle et met en service les installations et procède aussi à leur dépannage et réparation. On peut également lui demander de monter des systèmes de ventilation et climatisation à usage domestique ou d'intervenir pour l'installation et la maintenance de piscines.

La fonction de monteur d'installations de chauffage central apparaît comme critique sur base de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris signalent la pénurie de candidats (cause quantitative), mais ils mettent plus particulièrement en évidence le manque de candidats disposant des qualifications et diplômes exigés par les employeurs. Les départs en retraite se multiplient et les jeunes qui apprennent le métier chaque année ne sont pas assez nombreux pour assurer la relève et résorber la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. À cela s'ajoutent les mutations en matière de préoccupations environnementales, de réduction des consommations énergétiques et d'adoption d'énergies renouvelables qui impactent directement le métier.

Ouvrier de voirie

L'*ouvrier de voirie* exécute des travaux de construction ou de réparation de routes, de voies ferrées et de leurs dépendances (trottoirs, chaussées, caniveaux de rue...), conformément aux règles de sécurité. Il peut également conduire des engins de travaux publics.

Signalé comme fonction critique par les conseillers d'Actiris, le métier d'ouvrier de voirie attire peu de candidats (cause quantitative). La pénurie peut s'expliquer par des conditions de travail défavorables. Le travail est dur et il faut l'exécuter par tous les temps, sur la voirie, avec tous les dangers que cela comporte.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



Peintre-décorateur

Le *peintre-décorateur* réalise les finitions et embellissements des surfaces par application de peinture, résine, vernis, après préparation manuelle ou mécanique des supports. Il pose des revêtements muraux (papiers peints, tissus, etc.) et peut être amené à poser des revêtements de sol (moquette, linoléum, etc.) ou encore des vitres, etc.

Signalée comme fonction critique par les conseillers d'Actiris, les conditions de travail (travail en hauteur, en plein air, dans des conditions inconfortables, mais aussi manipulation de produits volatiles) sont mises en avant pour justifier les difficultés de recrutement des peintres-décorateurs. Par ailleurs, ce métier s'exerce de nos jours rarement comme spécialité unique. Les employeurs recherchent plus régulièrement des ouvriers polyvalents qui peuvent faire de la peinture, entre autres choses, ce qui justifie le caractère qualitatif de la fonction critique. Par contre, il n'y a pas de pénurie quantitative de peintre-décorateur à Bruxelles.

Plafonneur

Le *plafonneur* réalise des éléments de décoration intérieure ou extérieure (corniches, rosaces, colonnes, etc.) en plâtre, plaques de plâtre, stuc, chaux, etc. sur des constructions neuves ou en rénovation. Il peut monter des cloisons, poser des éléments d'isolation et effectuer des travaux de restauration. Ses responsabilités peuvent comprendre la coordination d'une équipe, la direction d'un service ou d'une structure.

Signalé comme fonction critique par les conseillers d'Actiris, les conditions de travail (travail physiquement lourd, en hauteur et également dans des positions inconfortables) sont mises en avant pour justifier les difficultés de recrutement des plafonneurs. Par ailleurs, ce métier s'exerce rarement comme spécialité unique. Les employeurs recherchent plus régulièrement des ouvriers polyvalents qui peuvent faire du plafonnage, entre autres choses, ce qui justifie le caractère qualitatif de la fonction critique. Il n'y a pas de pénurie quantitative de plafonneur à Bruxelles.

Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



Technicien de maintenance de brûleurs

Le *technicien de maintenance de brûleurs* prépare et pose tous les éléments nécessaires à l'installation complète d'un équipement sanitaire et de chauffage (gaz, fuel, charbon, bois, solaire, etc.), conformément aux règles de sécurité. Il règle et met en service les installations et procède également à leur dépannage et réparation. On peut également lui demander de monter des systèmes de ventilation et climatisation à usage domestique ou d'intervenir pour l'installation et la maintenance de piscines.

Les conseillers d'Actiris considèrent le technicien de maintenance de brûleurs comme une fonction critique. Les difficultés de recrutement s'expliquent, d'une part, par une pénurie (cause quantitative) et, d'autre part, par des causes qualitatives. Ce professionnel travaille dans un environnement soumis à de forts changements. Le choix entre les différents types d'installations (mazout, gaz naturel ou énergie solaire) et les nombreuses possibilités offertes par l'automatisation requièrent de solides connaissances dans les différentes sortes de radiateurs, de convecteurs ou de systèmes de chauffage. Les candidats doivent également être en possession d'une attestation agréée en régulation de brûleurs (cedicol).

L'offre de formation en lien avec les métiers de la construction

Sur les 24 fonctions critiques identifiées en 2021 parmi les métiers de la construction, **23 entrent dans le champ de Bruxelles Formation et de ses partenaires**. En effet, la fonction de géomètre a été écartée en raison de la qualification supérieure qu'elle exige (master) et du fait qu'elle est réglementée. Sur les 23 fonctions critiques restantes, 16 sont directement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation, trois le sont indirectement et 4 ne sont pas couvertes.

Les fonctions critiques directement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation concernent principalement celles d'ouvriers spécialisés, tant dans le gros œuvre (maçon, couvreur, coffreur), le parachèvement (plafonneur, carreleur, menuisier, poseur d'aménagements intérieur) que les techniques spéciales (monteur d'installations de chauffage, réglage de brûleurs) et les travaux de voirie.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Avis d'expert



- ▶ L'offre dans ces fonctions critiques est principalement prise en charge par le centre **BF construction**. Chacun de ces métiers est rendu accessible pour les chercheurs d'emploi peu qualifiés au moyen de parcours complets en formation, allant de la découverte des métiers en ateliers généralistes qui leur sont dédiés et pris en charge au niveau de BF tremplin, jusqu'à la formation qualifiante, en passant par des modules de préformation. Des partenariats ISP s'articulent avec l'offre de BF construction (notamment du point de vue des préformations) ou la complètent. Chaque métier est également concerné par une offre de stage en entreprise. Malgré cette structuration de l'offre de formation particulièrement complète, les difficultés à trouver les candidats stagiaires pour ces filières de formation restent récurrentes, principalement en ce qui concerne le gros œuvre et le parachèvement.
- ▶ **En ce qui concerne le gros œuvre** : la fonction de coffreur-ferrailleur est directement couverte par l'offre professionnalisante de BF construction et des partenaires ISP. L'offre dispensée aborde tant les techniques traditionnelles de coffrage que celles plus modernes. Les fonctions de couvreurs (toitures inclinées et toitures plates) sont directement couvertes par un produit qualifiant et indirectement par des modules d'étanchéité et d'isolation, tous deux dispensés par BF construction. Enfin, la fonction de maçon est directement couverte par plusieurs produits de formation dispensés par BF construction et des partenaires ISP.
- ▶ **En ce qui concerne le parachèvement** : la fonction de carreleur est directement couverte par l'offre professionnalisante de BF construction. Les techniques abordées sont tant traditionnelles que plus spécialisées (pose de carreaux sur chapes fraîches). Les fonctions de menuisiers (intérieurs et extérieurs) sont directement couvertes par BF construction (montage, découpe et assemblage en construction bois) et l'ISP (menuisier d'intérieur et ouvrier en pose de menuiserie). De manière indirecte, tant BF construction que l'ISP proposent également des modules complémentaires centrés sur des techniques propres à la menuiserie. La fonction de plafonneur est elle aussi directement couverte par BF construction et l'ISP. Certains de ces produits abordent également la pose de cloisons et de faux plafonds. Ces matières sont directement en lien avec la fonction de monteur d'aménagement intérieur qui est également pointée comme critique en 2021. Enfin, ce qui concerne la fonction de peintre-décorateur, elle est directement en lien avec l'offre qualifiante du centre BF construction, une préformation étant par ailleurs organisée dans le cadre des partenariats ISP.
- ▶ **En ce qui concerne les techniques spéciales** : les fonctions d'installateur sanitaire et de monteur d'installation de chauffage sont directement en lien avec l'offre professionnalisante de BF construction et de l'ISP. Notons que l'offre de BF construction inclut également un produit spécifique au réglage des brûleurs L+G1 donnant accès aux certificats nécessaires tant pour les installations au gaz que celles au mazout. Ce dernier produit est directement en lien avec la fonction de technicien de maintenance de brûleur.
- ▶ **Enfin, en ce qui concerne les travaux de voirie**, la fonction critique d'ouvrier de voirie est directement couverte par une formation de pavage sur chantier organisée dans le cadre des partenariats ISP. Celle-ci est également en lien indirect avec la fonction critique de monteur de câbles et de conduits aériens et souterrains. Notons qu'en ce qui concerne cette dernière fonction critique, une formation de jointeur fibre optique (en partenariat avec Proximus) est en cours de développement à Bruxelles Formation.

Les fonctions critiques en lien avec la conception et les études techniques de bâtiments (architecte paysagiste et chargé d'études techniques du bâtiment) sont indirectement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation.

- ▶ Depuis plusieurs années, le développement de l'offre de formation en dessin technique autour des outils BIM (Building Information Modeling) assure aux stagiaires des compétences adéquates pour comprendre et maîtriser les méthodes les plus modernes et efficaces en matière de conception du bâti. Néanmoins, les fonctions critiques d'architecte paysagiste et de chargé d'études techniques du bâtiment, bien qu'elles puissent être liées à cette offre en dessin technique de BF construction, exigent des qualifications initiales trop élevées pour établir un lien direct.

Les fonctions critiques en lien avec la conduite et le maniement d'engins et de grues sur chantier sont partiellement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation. Globalement, l'analyse de l'offre de formation confirme les observations des conseillers Actiris sur la difficulté à trouver une formation en lien avec la manipulation d'engins et de grues à ou proche de Bruxelles, ainsi que des candidats stagiaires pour les formations existantes.

- ▶ Bien qu'une formation de cariste-manipulation d'engins soit organisée par BF logistique et qu'un autre produit de conducteur de chariot télescopique et de techniques d'élingage soit pris en charge par BF construction, ceux-ci restent limités, tant en termes de lien avec les fonctions critiques identifiées sur le marché de l'emploi qu'en termes de stagiaires présents en 2021. Ainsi, seule la formation de conducteur de chariot télescopique peut être mise en lien direct avec les fonctions critiques de conducteur de grue mobile et de conducteur d'engins de chantier.
- ▶ La fonction de conducteur de grue à tour est quant à elle non couverte par l'offre régie par Bruxelles Formation.

Les fonctions critiques d'employé exerçant sur des chantiers de construction, et assumant le plus souvent une fonction à responsabilité, ne sont pas couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation en 2021.

- ▶ Anciennement, des formations d'assistant chef de chantier et de métreur-deviseur étaient organisées à BF construction en partenariat avec le fonds sectoriel de formation paritaire de la CP200 (Cefora). Celles-ci n'ont pas été reconduites en 2021. Elles ne sont pas non plus prévues dans la programmation 2023 de Bruxelles Formation.
- ▶ Néanmoins, en lien avec les fonctions critiques de chef de chantier et métreur identifiées en 2021, des FPIE sont prises en charge par Bruxelles Formation (11 bénéficiaires en 2021). Elles concernent la gestion de chantier et la préparation de chantiers de construction métreur-deviseur.

En dehors de l'offre régie par Bruxelles Formation, notons que des formations chef d'entreprise existent également à l'EFPP dans le domaine de la construction. Celles-ci touchent la construction bois – menuiserie, les peintres-décorateurs, les installateurs en chauffage et sanitaire, ainsi que les maçons chefs d'équipe.

5.3. Métiers du numérique

La **demande de main-d'œuvre dans les métiers du numérique est forte** et vient renforcer les difficultés de recrutement qui s'observent depuis plusieurs années déjà. **Certains de ces métiers sont en transformation, voire émergents, et donc plus difficilement identifiables.** De l'avis des conseillers d'Actiris, les évolutions se font parfois plus rapidement que d'éventuelles adaptations de la nomenclature de professions utilisées pour recenser les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi. Par ailleurs, la nouvelle terminologie utilisée suite au passage au référentiel Compétent 1.0 peut encore prêter à confusion, de telle sorte qu'il est **difficile d'identifier et de lister de façon exhaustive les métiers du numérique**, aussi dits « de l'IT » qui seraient critiques dans le secteur ou dans différents secteurs, ces métiers étant de nature transversale.

Les conseillers d'Actiris mettent l'accent sur les deux grands groupes de métiers qui ressortent de l'analyse statistique et qui recouvrent l'ensemble du spectre des métiers du numérique : les **développeurs** (*analyste-développeur TIC, business analyst TIC et développeur de réseaux de télécommunications*) et les **gestionnaires de réseau** (*gestionnaire d'exploitation informatique*). Par ailleurs, au-delà de ces métiers qui ressortent comme critiques de l'analyse statistique, les conseillers d'Actiris confirment le constat issu de la veille médiatique, à savoir que quasiment tous les métiers de l'IT sont en pénurie. L'organisation de la table-ronde régionale sur les pénuries dans les métiers du numérique vient appuyer cette conclusion.

Divers intervenants de cette table-ronde insistent sur des profils orientés cybersécurité, blockchain ou encore metavers.

Globalement, les difficultés de recrutement s'expliquent par des **causes à la fois quantitative** (pénurie de candidats) **et qualitative**. Il n'y a pas assez de diplômés qui sortent des hautes écoles et des universités. La pénurie que connaissent ces professions tient, entre autres, au **manque d'intérêt des jeunes, singulièrement des femmes**²⁶, pour les filières liées à l'informatique, voire à la méconnaissance des métiers vers lesquels elles peuvent mener. La table-ronde sectorielle sur les métiers du numérique a également été l'occasion de pointer la sous-représentation des femmes, même si des projets (voir, notamment, [Women in Tech](#)) ont pu montrer une évolution favorable. De même que le **manque de diversité d'origine, la question du genre** reste un point d'attention pour les acteurs du secteur qui invitent à « casser les clichés ».

Enfin, il faut encore noter que **seules les grandes entreprises peuvent se permettre d'engager des juniors et de les former**. Certaines ont ainsi mis sur pied leur propre académie. Les startups et les petites entreprises n'ont pas ces moyens et ne prennent pas en considération des personnes moins qualifiées et/ou sans expérience. La connaissance des langues de programmation, des systèmes d'exploitation et des logiciels utilisés par la société qui recrute constitue le principal obstacle à l'engagement des candidats.

26 L'Écho (2022), "L'informatique n'est pas réservée aux hommes: les femmes peuvent y trouver énormément de choix de carrière", 21/10/22.

Généralement, l'expérience professionnelle et le niveau de formation des candidats ne répondent pas aux exigences des employeurs, dont la plupart privilégient les diplômés de l'enseignement supérieur (universitaire ou non). En outre, les employeurs attendent que les postulants maîtrisent les deux langues nationales, du moins lorsqu'ils sont en contact avec les clients, et connaissent l'anglais notamment pour pouvoir lire les manuels et participer à des réunions. Enfin, notons encore que bon nombre de spécialistes en informatique sont employés par des sociétés dont la raison d'être n'a rien à voir avec l'informatique.

Développeurs

L'*analyste-développeur TIC* conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration. Il est chargé de la conception de l'architecture d'applications et de systèmes informatiques (logiciels, sites internet, bases de données) pour un client ou une entreprise, selon les besoins fonctionnels et le cahier des charges. Il peut conduire des projets de développement, mais aussi coordonner une équipe.

Le *business analyst TIC* réalise l'analyse de base pour nourrir le développement. Il conseille la direction informatique ou télécom d'une l'entreprise à propos des évolutions et des nouveaux moyens techniques pour optimiser les ressources informatiques et télécoms, et les adapter aux besoins des utilisateurs (choix des logiciels, du matériel, du réseau, etc.). Il assure un rôle de support (sécurité, qualité, méthode, etc.) et l'assistance technique aux équipes informatiques ou télécom de l'organisation (production, développement), aux utilisateurs ou aux clients. Il veille au respect des normes et des procédures de qualité et de sécurité. Il peut intervenir directement sur tout ou partie d'un projet qui relève de son domaine d'expertise.

Le *développeur de réseaux de télécommunications* réalise et développe les architectures et les solutions techniques de réseaux de télécommunications (téléphonie, multimédia, informatique, etc.). Il travaille selon les besoins et la stratégie de l'entreprise ou du client. Il peut être amené à coordonner une équipe ou un projet.



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique 



Pour les 2 fonctions (*Analyste-développeur TIC* et *Développeur de réseaux de télécommunications*)

L'analyse statistique fait ressortir ces trois métiers liés au développement informatique et au conseil comme étant des fonctions critiques. Les conseillers d'Actiris confirment ce constat et indiquent une pénurie d'analystes-développeurs TIC et de développeurs de réseaux de télécommunications. Comme signalé par différents employeurs, il est très difficile de recruter de tels profils, car il n'en sort pas assez des universités et hautes écoles²⁷. Les différentes entreprises embauchant des diplômés en informatique déploient des trésors d'imagination pour attirer les candidats, allant parfois jusqu'à les « séduire »²⁸ dès la première année de master. La cause qualitative, quant à elle, intervient pour expliquer les difficultés de recrutement pour l'ensemble de ces fonctions. En effet, selon les conseillers d'Actiris, il manque de candidats, mais par-dessus tout de candidats qualifiés.

Gestionnaire d'exploitation informatique

Le *gestionnaire d'exploitation informatique* assure et garantit la disponibilité des matériels (serveurs, disques, automates, etc.) et des logiciels (applications, espaces disques, puissance, etc.) nécessaires au fonctionnement des systèmes de production et de gestion informatiques et télécom de l'entreprise. Il surveille le fonctionnement des différents systèmes et réseaux selon les normes de sécurité et les méthodes d'exploitation. Il peut être amené à coordonner une équipe.

L'analyse statistique épingle le gestionnaire d'exploitation informatique comme fonction critique. Les conseillers d'Actiris confirment le diagnostic et insistent sur la pénurie (cause quantitative) et, plus particulièrement, sur le manque de candidats qualifiés (cause qualitative).

Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique 



Pour la fonction (Business Analyst TIC)



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique 



²⁷ Mathieu B. (2022), Comment les entreprises font face à la pénurie de main-d'œuvre, in *L'Écho*, 11/09/22.

²⁸ Déclic (2022), La grande démission, in *RTBF*, 13/10/22.

L'offre de formation en lien avec les métiers du numérique

Les **4 fonctions critiques identifiées en 2021 dans les métiers du numérique** sont toutes directement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation.

Globalement, l'offre régie par Bruxelles Formation dans le domaine TIC est structurée de manière à s'adresser à un public large (qualifié ou moins qualifié) selon les différents centres de formation ou partenaires qui la dispensent. Elle tend également à favoriser l'attrait des métiers en dispensant des modules dédiés à la découverte et aux fondamentaux des technologies utiles dans le domaine.

La fonction critique d'analyste-développeur TIC est en lien avec de nombreux produits de formation professionnalisante organisés en 2021 à Bruxelles Formation ou chez ses partenaires. Selon le public visé ou les méthodes d'apprentissage, ceux-ci sont dispensés par les centres BF digital, BF métiers urbains, BF espaces numériques ou dans le cadre des partenariats ISP ou promotion sociale.

- ▶ La majorité de ces produits professionnalisants sont en **lien direct** avec la fonction d'analyste-développeur TIC. Ils couvrent diverses technologies (PHP, .NET, Java, Python) et/ou plusieurs spécialités liées au développement ou à la spécialité des logiciels (front-end, full stack, applications mobiles, web developer, cybersécurité, data science, IA).
- ▶ Les formations en **lien indirect** avec la fonction d'analyste-développeur TIC sont d'une part des produits d'appel destinés à enseigner les fondamentaux d'un langage de programmation ou d'une technologie. Ceux-ci ont pour objectif de développer l'attrait au métier et la poursuite en formation. D'autre part, les formations en lien indirect concernent des fonctions annexes au développement qui, si elles ne mobilisent pas directement le codage, exigent une affinité avec ce dernier dans le but de participer au développement de logiciels ou d'outils web. Il s'agit des formations en webdesign et en UX/UI designer (interface utilisateur).
- ▶ Notons également qu'en lien avec la fonction d'analyste-développeur TIC, plusieurs stages en entreprise ont été menés en 2021, notamment en matière de développement .NET, de développement front-end, de spécialiste devops, de développement web et de webdesign), ce qui permet de répondre à l'expérience pratique souvent requise par les employeurs.
- ▶ Enfin, notons que des stagiaires de BF espaces numériques inscrits dans la formation full stack développement ont bénéficié en 2021 de modules d'anglais orienté métier à BF langues.

La fonction critique de *business analyst* TIC est en lien avec plusieurs produits de formation professionnalisants organisés en 2021 à Bruxelles Formation et chez ses partenaires. Ceux-ci sont dispensés par BF digital et BF management.

- ▶ Parmi ces produits, seule la formation business analyst organisée par BF management couvre de manière **directe** la fonction de business analyst TIC.
- ▶ Les formations en **lien indirect** avec la fonction de business analyst TIC sont, d'une part, des produits d'appel destinés à enseigner les fondamentaux du métier ou des technologies/méthodes qui y sont liées (business intelligence, IA, méthodes SCRUM et AGILE). Ceux-ci ont pour objectif de développer l'attrait au métier et la poursuite en formation. D'autre part, la formation de consultant SAP est également en lien indirect avec la fonction de business analyst TIC.

La fonction critique de *développeur de réseaux de télécommunication* est en lien avec des produits de formation professionnalisants organisés en 2021 par BF digital et dans le cadre des partenariats ISP.

- ▶ Deux de ces produits couvrent de manière **directe** la fonction de développeur de réseaux de télécommunication. Les formations en lien direct avec la fonction de développeur de réseaux de télécommunication sont celles d'administrateur réseaux (BF digital) et de technicien support PC/réseaux (partenariat ISP). Cette dernière formation dispensée en ISP s'articule avec des préformations touchant l'administration et le support réseaux.
- ▶ Une seule formation est identifiée à BF digital en **lien indirect** avec la fonction de développeur de réseaux de télécommunication (l'essentiel des systèmes et des réseaux). Celle-ci vise à enseigner les bases de cette matière.

La fonction critique de *gestionnaire d'exploitation informatique* est en lien avec l'offre de formation professionnalisante organisée en 2021 dans les centres de Bruxelles Formation (BF digital et BF métiers urbains).

- ▶ Au sein de cette offre, 3 couvrent de manière **directe** la fonction de gestionnaire d'exploitation informatique. Les formations en lien direct touchent l'administration des principaux systèmes d'exploitation. En ce qui concerne les systèmes d'exploitation Microsoft, une certification privée est délivrée en cas de réussite.
- ▶ L'offre **indirecte** est composée de modules dédiés aux fondamentaux de la gestion des systèmes informatiques ou à l'administration de plateformes spécifiques (Microsoft 365 ou Salesforce par exemple).

En dehors de l'offre régie par Bruxelles Formation, notons que des formations chef d'entreprise existent également à l'EFP dans le domaine de l'informatique. Celles-ci concernent les administrateurs réseaux et les designers UX/UI.

5.4. Métiers de services

Ce domaine couvre des réalités et des statuts variés. Il regroupe des fonctions qui sont exercées au sein de services publics, d'entreprises privées, ou encore d'associations relevant du **secteur du non-marchand**. Par ailleurs, certaines fonctions pour lesquelles Actiris ne constituait pas un canal de recrutement privilégié, apparaissent désormais comme critiques (à l'exemple du *collaborateur de défense*). Une explication pourrait tenir à de **meilleurs relais et encodages des offres issues des services publics fédéraux ou du Selor**.

Tous ces métiers de services ne sont pas en pénurie, c'est-à-dire que les difficultés de recrutement épinglées pour 13 d'entre eux ne s'expliquent pas toutes par une cause quantitative. Il y a parfois assez de candidats, mais les tensions reposent alors sur d'autres critères. Le plus souvent, des **causes qualitatives** sont pointées, c'est-à-dire qu'on constate un décalage entre les attentes des employeurs et le profil des candidats. Enfin, les **conditions de travail ou le manque d'attractivité du métier** sont régulièrement avancées pour justifier que l'on s'en détourne. Ces conditions de travail sont de nature bien différentes que dans d'autres secteurs. En effet, à l'exception des métiers d'aide-ménager et de concierge, la pénibilité ou la lourdeur de la charge physique de travail n'est pas en cause. En revanche, les conseillers d'Actiris mentionnent la charge et l'usure mentale du travail, soit parce qu'il est routinier (*agent de gardiennage*), soit parce qu'il expose le travailleur aux difficultés et à la précarité d'autres personnes (*assistant social, conseiller emploi*).

La **crise sanitaire** a pu avoir un impact sur certains de ces métiers. Des secteurs ont été fermés (coiffure, soins esthétiques, etc.), d'autres comme les agents de gardiennage ont parfois dû exercer leurs missions dans un autre contexte suite à la fermeture des bureaux, tandis que le travail de l'assistant social s'est intensifié. Aujourd'hui, la demande pour ces derniers s'est renforcée suite à la crise du coût de l'énergie, et dans le même temps, les assistants sociaux semblent se détourner du travail en CPAS.

Aide ménager à domicile

L'*aide ménager à domicile* procède à l'entretien ménager du domicile d'un ou plusieurs particuliers, selon les instructions du client ou de la structure employeuse. Il peut effectuer des travaux de grand nettoyage occasionnels, des activités de services et d'accompagnement auprès de publics spécifiques (enfants, personnes âgées, etc.), ou encore coordonner l'activité du personnel de maison.

Le métier d'aide ménager à domicile est critique selon l'avis des conseillers d'Actiris. Ceux-ci ne relèvent pas de pénurie (cause quantitative), mais lient les difficultés de recrutement aux conditions de travail particulièrement difficiles. Il s'agit, en effet, le plus souvent de se conformer aux exigences des particuliers dans le secteur des titres-services. Par ailleurs, les conditions d'emploi

Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



se détériorent, notamment parce que les frais de transport augmentent. Il faut enchaîner les clients, mais la durée des déplacements rend difficile la possibilité de prester un temps plein. La cause qualitative est également avancée, car les employeurs sont extrêmement prudents et exigent que les candidats fassent leurs preuves avant d'être engagés.

Animateur socioculturel

L'*animateur socioculturel* conçoit et coordonne des activités et des projets socioculturels à partir d'un thème ou destinés à un groupe cible en utilisant des méthodologies socioculturelles. Il poursuit le but d'encourager et de responsabiliser les individus et les groupes. Il peut également coordonner l'activité d'une équipe ou diriger une structure.

Les conseillers d'Actiris signalent l'animateur socioculturel comme étant critique. Selon eux, les difficultés de recrutement tiennent à des causes qualitatives. En effet, l'expérience est souvent exigée, ainsi qu'éventuellement une formation plus poussée qu'un CESS. Le profil le plus difficile à trouver est l'animateur socioculturel qui a l'habitude de créer et/ou de suivre des projets et de demander des subsides pour un public adulte, par exemple. Il est plus facile de trouver des animateurs d'écoles des devoirs ou des surveillants scolaires. La majorité des animateurs sont axés sur les publics jeunes et les activités de loisirs, mais les employeurs ne recherchent pas que ces profils.

Enfin, les conditions de travail semblent être un frein aux embauches. Les animateurs travaillent souvent à mi-temps, or cumuler plusieurs emplois présente un souci majeur. Il est en effet très difficile de trouver un emploi compatible dans le même domaine d'activité, car les horaires sont similaires (travail en fin de journée et/ou en soirée).

Assistant social

L'*assistant social* met en œuvre des dispositifs d'aide sociale afin de favoriser l'insertion sociale ou de prévenir l'exclusion de personnes généralement en difficulté. Il peut proposer aux familles un accompagnement éducatif sur la gestion de la vie quotidienne. Il s'agit d'un métier protégé.

Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Avis d'expert



Le métier d'assistant social ressort comme critique de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris insistent sur les difficultés de recrutement. La demande est, en effet, tellement forte que les candidats ont l'embarras du choix pour se positionner, choisir leurs horaires et leur public-cible (personnes âgées, jeunes, personnes en situation de handicap...). Ils n'évoquent pas de cause quantitative. Au contraire, ils soulignent que les assistants sociaux refusent de plus en plus les contrats au sein des CPAS où le travail est trop bureaucratique et s'est nettement intensifié avec la crise sanitaire d'abord, énergétique ensuite²⁹, ce qui est d'ailleurs problématique pour ces organismes³⁰. Les conditions de travail sont ainsi régulièrement mises en avant. Ce n'est pas tant une question de rémunération que de rythme de travail, qui plus est avec des publics précaires, ce qui peut être éprouvant. La question des déplacements est également évoquée. Enfin, la cause qualitative est mise en avant en ce qui concerne l'accompagnement de publics spécifiques. On manque ainsi de personnes formées en animation et connaissant la langue des signes, ou pour s'occuper d'enfants placés par le juge.

Coiffeur

Le *coiffeur* effectue des soins et traitements capillaires dans un but d'hygiène et d'esthétique. Il conseille et aide au choix de coiffures, de coupes et coiffes en tenant compte de la mode, de la morphologie et du goût du client. Il peut réaliser l'application de coloration temporaire ou durable. Il accueille les clients et leur vend également des produits (accessoires de coiffure, produits de traitement capillaire, produits de beauté, etc.). Il peut coordonner une équipe ou diriger un salon.

Le métier de coiffeur ressort comme critique de l'analyse statistique et connaît des difficultés de longue date. Celles-ci sont attribuées, d'une part, à des causes qualitatives. En effet, le manque d'expérience professionnelle compte parmi les principaux freins à l'emploi. L'absence de pratique peut avoir pour conséquence un décalage par rapport aux tendances de mode. D'autre part, les conseillers d'Actiris soulignent l'impact du travail non déclaré ou les activités exercées sous le statut d'indépendant complémentaire, ce qui réduit le

29 Dinant M.-N. et al. (2022), *CPAS : des arrêts de travail dans toutes les communes pour dénoncer la surcharge de travail*, in *bx1*, 14/10/22 et Van Nieuwenhove J. (2022), *Totale malaise bij OCMW's: 'Vicieuze cirkel van personeelsuitval dreigt'*, in *Bruzz*, 09/10/22.

30 Walkowiak Ph. (2022), *CPAS : la ministre Lalieux lance un appel aux assistants sociaux, "il y a une pénurie"*, in *RTBF*, 02/09/22.

Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



nombre de candidats. Les caractéristiques du poste peuvent aussi ne pas convenir et rebuter certains candidats : un salaire peu attractif, des horaires variables, tardifs ou le samedi, de nombreux temps partiels et la pénibilité du travail (station debout et contact avec les produits allergènes).

Concierge

Le *concierge* accueille et renseigne les visiteurs ou les utilisateurs des espaces (immeubles, locaux, entreprises, salles, etc.). Il surveille les entrées, les abords immédiats et le flux des visiteurs. Il effectue son travail selon des impératifs de sécurité, de tranquillité et de propreté. Il peut effectuer l'entretien et la maintenance des lieux et leur environnement immédiat. On peut le charger de coordonner une équipe d'agents d'entretien et techniques.

Le métier de concierge apparaît comme critique sur base de la consultation des conseillers d'Actiris qui pointent les trois grands types de causes. Le métier est en pénurie (cause quantitative) ; il n'y a donc pas assez de candidats. Par ailleurs, la fonction implique des qualités particulières : disponibilité, grande flexibilité et polyvalence. Enfin, les conditions de travail ne sont pas à négliger pour expliquer les difficultés de recrutement. Souvent les employeurs exigent du concierge qu'il loge sur place. De plus, la flexibilité requise met à mal la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, ce qui peut également rebuter les candidats.

Conseiller d'orientation professionnelle et de formations

Le *conseiller d'orientation professionnelle et de formations* informe et conseille des personnes dans leurs projets d'études, de formation et de parcours professionnel en vue de leur intégration dans la vie active. Il peut conseiller des entreprises dans le cadre de recrutements ou de formations, mais aussi contribuer à l'évaluation ou à la sélection de personnes. Il peut être amené à coordonner une équipe ou à diriger une structure.

L'analyse statistique fait ressortir le conseiller d'orientation professionnelle et de formation comme étant une fonction critique. Les conseillers d'Actiris retiennent la cause quantitative pour expliquer les difficultés de recrutement et confirment donc une pénurie de main-d'œuvre.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



Conseiller emploi

Le *conseiller* emploi conseille et propose des actions d'accompagnement et d'orientations professionnelles. Il a pour objectif de favoriser l'emploi et l'intégration des personnes sur le marché du travail. Il peut exercer, comme activité complémentaire, la vente de services et de prestations aux entreprises (travail temporaire, outplacement, etc.).

Le métier de conseiller emploi est listé comme fonction critique sur base de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris nuancent quelque peu le résultat statistique en précisant que cela dépend essentiellement de l'employeur et des conditions de travail que celui-ci propose. Des employeurs comme les CPAS ou les Missions Locales pour l'Emploi qui demandent souvent un diplôme d'assistant social ou de psychologie ont plus de mal à recruter. Le type de contrat ou le niveau de rémunération n'est pas en cause, mais le caractère critique tient à la qualité du travail qui consiste à enchaîner le traitement de dossiers.

Conseiller en aide sociale

Le *conseiller en aide sociale* mène des actions d'information, de prévention ou de médiation auprès d'un public généralement en difficulté. Il agit conformément à l'orientation de la structure dans laquelle il travaille. Il peut réaliser des permanences en téléphonie sociale et se charger de la coordination des activités d'une équipe.

Ressortant comme critique de l'analyse statistique, le conseiller en aide sociale est considéré comme en pénurie (cause quantitative) par les conseillers d'Actiris.

Conseiller en beauté

Le *conseiller en beauté* réalise les soins d'embellissement et d'entretien corporel de personnes et les conseille en matière d'esthétique et de produits de beauté, selon les règles d'hygiène. Il peut encadrer une équipe ou diriger une structure.

Cause(s) des tensions

- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



L'analyse statistique pointe le conseiller en beauté comme étant une fonction critique. Les conditions d'emploi sont signalées par les conseillers d'Actiris qui soulignent le grand nombre de contrats de remplacement, à temps partiel ou encore les offres d'emploi pour des indépendants. Par ailleurs, le secteur de la beauté évolue avec les techniques nouvelles, ce qui modifie les compétences exigées. La cause qualitative est donc également avancée. Les besoins de la clientèle sont désormais plus diversifiés et les salons doivent s'adapter et offrir des services complémentaires aux prestations d'esthétique.

Opérateur d'entretien et de surveillance du réseau routier

L'opérateur d'entretien et de surveillance du réseau routier surveille la viabilité (état, propreté, sécurité, etc.) du réseau routier et des équipements. Il réalise les interventions de sécurisation et d'entretien, conformément aux règles de sécurité et aux impératifs d'exploitation (flux, trafic, etc.). Il peut être chargé de coordonner l'activité d'une équipe.

Signalé comme fonction critique par les conseillers d'Actiris, le métier d'opérateur d'entretien et de surveillance du réseau routier attire peu de candidats (cause quantitative). La pénurie peut s'expliquer par des conditions de travail perçues comme défavorables. Le travail est pénible et il faut l'exécuter par tous les temps, sur la voirie, avec tous les dangers que cela comporte.

Les métiers liés à la sécurité

▶ Agent de gardiennage

L'agent de gardiennage surveille, protège des lieux et des biens et prévient les actes de malveillance, mais aussi les troubles à la tranquillité des lieux et des personnes, conformément à la réglementation relative à la sécurité. Il peut être amené à encadrer une équipe.

Les conseillers d'Actiris confirment l'analyse statistique qui fait ressortir l'agent de gardiennage comme critique. D'une part, les difficultés de recrutement sont liées à des causes qualitatives. En effet, parmi les demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris certains disposent de l'ancien brevet (« loi Tobback »), mais

Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Avis d'expert



Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



qui n'est désormais plus valide. Il arrive fréquemment, pour des candidats pourtant en règle de « loi Jambon », que le SPF intérieur signale à l'entreprise qui recrute qu'ils ne peuvent exercer, sans avancer de raison, si ce n'est celle de figurer sur une liste de personnes interdites. D'autres ne sont pas suffisamment bilingues pour répondre aux exigences des employeurs. Enfin la question de l'attitude (agressivité, gestion du stress...) des candidats reste un élément déterminant, qui n'est pas assez vérifié, notamment au moment de l'entrée en formation. Par ailleurs, les conditions de travail sont également pointées comme pouvant expliquer les difficultés de recrutement. Le métier peut être considéré comme pénible. L'activité de l'agent de gardiennage est très routinière et implique du travail de nuit ou dans des conditions difficiles. Par ailleurs, une partie de son activité consiste à rester en stand-by.

Les conseillers d'Actiris ajoutent que le nombre d'agents de gardiennage a augmenté ces dernières années, suite aux attentats de 2016. Par ailleurs, l'armée, l'OTAN et le SHAPE ont sous-traité la sécurité de leurs bases à des entreprises de gardiennage. La demande reste donc soutenue, d'autant qu'une entreprise belge vient de remporter le contrat pour sécuriser les bâtiments de la Commission européenne³¹. Même s'il est obligatoire pour les sociétés du secteur de reprendre le personnel suite à un transfert de contrat commercial, il est possible qu'un certain nombre de travailleurs essaie de rester chez l'employeur d'origine, ce qui peut d'intensifier la demande pour des agents de gardiennage.

▶ Agent de la sécurité publique

L'*agent de la sécurité publique* prend part à des opérations d'assistance à personnes, de lutte contre les troubles à la tranquillité et à l'ordre public, et de protection des biens et des institutions. Il se conforme à la politique mise en œuvre par les autorités, ainsi qu'à la législation. Il peut effectuer des enquêtes judiciaires et être amené à coordonner une équipe.

L'agent de la sécurité publique est qualifié de fonction critique sur base de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris soulignent que le métier n'est pas en pénurie. En effet, la police n'a pas de mal à attirer les candidatures. Au contraire, ils reçoivent même de nombreuses candidatures spontanées.

31 Azzouz K. (2022), *Une entreprise belge de gardiennage remporte le contrat pour sécuriser la Commission européenne, une première*, in RTBF, 10/08/22.

Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Cependant, la police a des difficultés à recruter des Bruxellois pour raisons qualitatives. Comme pour le collaborateur à la défense, le taux d'échec aux tests de sélections des jeunes Bruxellois est particulièrement élevé, alors même que la police aimerait pouvoir augmenter le nombre de Bruxellois et de Bruxelloises dans son personnel. Ceci plaide pour que les formations préparatoires à l'académie de police soient reconsidérées, d'autant plus que le gouvernement fédéral annonçait son intention d'augmenter l'effectif policier pour l'ensemble du pays (1.600 policiers par an), ce qui laisse présager des pénuries. Par ailleurs, le processus de sélection peut être questionné car il est long et peut décourager les candidats. Enfin, on peut considérer les conditions de travail comme une cause secondaire aux difficultés de recrutement. Le métier de policier est, en effet, repris parmi les fonctions pénibles de la fonction publique. Vu les conditions de travail et les risques encourus, la pénibilité est évaluée au degré 4, soit le niveau maximal.

▶ Collaborateur à la défense

Le collaborateur à la défense mène des actions de protection de la population et de combat dans le cadre d'opérations militaires, conformément à la politique de défense et la politique internationale du pays. Selon son grade, il peut diriger une équipe.

Selon l'analyse statistique, le collaborateur à la défense est une fonction critique. Les conseillers d'Actiris confirment le constat et précisent que les trois causes peuvent être avancées pour expliquer les difficultés de recrutement. Il y a clairement une pénurie (cause quantitative) et les offres d'emploi proposées par la Défense peinent à trouver des candidats. À Bruxelles, on identifie une cause qualitative également. En effet, les candidats bruxellois échouent massivement aux tests d'entrée (équivalent au niveau primaire en mathématiques et français). Enfin, les conditions de travail et l'image même de la défense peuvent constituer un obstacle. Il s'agit davantage d'un métier à vocation et on remarque que moins de jeunes veulent s'engager (même s'il n'est pas question d'aller dans des zones de conflits) ou qu'ils ont du mal à supporter la discipline militaire.



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Enfin, les perspectives d'emploi sont favorables pour raisons démographiques, la Défense ayant annoncé l'ouverture de milliers de postes³² pour l'ensemble du pays afin de remplacer la génération des baby-boomers qui partira à la retraite. De plus, la demande est également stimulée par le décrochage de certains jeunes militaires en formation (la moitié abandonnerait chaque année après quelques mois de formation) ou expérimentés souhaitant réorienter leur carrière.

L'offre de formation en lien avec les métiers de services

Sur les 13 fonctions critiques identifiées en 2021 parmi les métiers de services, **12 entrent dans le champ de Bruxelles Formation et de ses partenaires**. En effet, la fonction d'assistant social a été écartée en raison de la qualification supérieure qu'elle exige et du fait qu'elle soit réglementée. Sur les 12 fonctions critiques restantes, 5 sont directement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation. Les 8 fonctions restantes ne sont quant à elle pas du tout couvertes.

Les fonctions critiques en lien avec la sécurité (agent de gardiennage et agent de la sécurité publique) sont directement couvertes par l'offre de BF métiers urbains et des partenaires ISP de Bruxelles Formation.

- ▶ Cette offre est structurée autour de parcours complets proposant tant des déterminations ciblées (à BF métiers urbains et en ISP), des préformations (en ISP) et des formations qualifiantes (à BF métiers urbains et en ISP).
- ▶ La fonction critique d'agent de gardiennage est directement couverte par l'offre professionnalisante de BF métiers urbains (agent de sécurité/agent de gardiennage et airport security/sécurité des aéroports) et de l'ISP (agent de sécurité/agent de gardiennage). Ces formations drainent chaque année un grand nombre de candidats. Afin d'assurer au maximum l'adéquation des candidats avec les exigences de la fonction, chacun d'entre eux est soumis lors de la sélection aux tests d'aptitudes psychologiques du Selor. Par ailleurs, la vérification des antécédents judiciaires est systématique.
- ▶ La fonction critique d'agent de la sécurité publique est par ailleurs couverte par une offre complémentaire non professionnalisante, prise en charge dans l'ISP et en lien direct avec le recrutement dans la police (détermination ciblée et préformation police).

La fonction critique d'aide ménager à domicile est directement couverte par l'offre des centres de Bruxelles Formation (BF construction et BF technics) et celles mises en place dans le cadre des partenariats ISP et promotion sociale. Outre cette offre professionnalisante, des déterminations ciblées sont prises en charge dans le cadre des partenariats ISP.

32 Belga (2022), L'armée belge veut recruter plus de 4.200 personnes l'an prochain: voici les profils recherchés, in RTL, 13/09/22.

La fonction critique d'animateur socioculturel est directement couverte par l'offre de Bruxelles Formation prise en charge dans le cadre des partenariats ISP. La formation professionnalisante dans ce domaine est complétée en amont par des produits de détermination ciblée et de préformation.

La fonction critique de coiffeur est directement couverte par l'offre de Bruxelles Formation prise en charge dans le cadre des partenariats promotion sociale. Notons également qu'une offre complète en matière de coiffure (avec une orientation entrepreneuriat) est disponible auprès de l'EFP (gestionnaire de salon de coiffure).

Les fonctions critiques de collaborateur à la défense, de concierge, de conseiller en orientation professionnelle et de formation, de conseiller emploi, de conseiller en aide sociale, de conseiller en beauté et celle d'opérateur d'entretien et de surveillance du réseau routier, ne sont pas couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation.

- ▶ Néanmoins, l'EFP propose des produits de formation pour adultes et futurs chefs d'entreprise en matière de bien-être, d'esthétique et de soin du corps, en lien avec la fonction critique de conseiller en beauté.
- ▶ Notons également qu'en ce qui concerne la fonction critique de collaborateur à la défense, des discussions sont actuellement en cours entre Bruxelles Formation et les autorités compétentes afin de mettre en place une formation en matière de TIC cybersécurité à destination des services de la Défense.

5.5. Métiers de l'Horeca, du commerce et de la vente

« L'Horeca ainsi que le commerce et la vente ont perdu en attractivité, tant au niveau des conditions d'emploi que des conditions de travail »

Le domaine « Horeca, commerce et vente » recouvre des métiers variés et des secteurs distincts. Parmi ceux-ci, l'Horeca est sans doute celui pour lequel les difficultés de recrutement se font actuellement le plus sentir, suivi par le commerce. Dans les deux cas, on relève l'impact

de la crise sanitaire et du changement dans les préférences et priorités de travail, à savoir que **les travailleurs préfèrent dorénavant s'orienter vers des emplois offrant une meilleure articulation de la vie familiale et professionnelle**. Les métiers de la vente sont moins concernés par ces changements.

L'emploi dans l'**Horeca** était, avant la crise sanitaire, caractérisé par une forte mobilité intra- et intersectorielle, facilitée par la concurrence au sein du secteur ou par la demande d'autres secteurs offrant des perspectives d'évolution et/ou de meilleures conditions d'emploi. Si la question de la rétention et du turnover dans le secteur reste d'actualité, celle plus globale des difficultés de recrutement dans l'Horeca a aujourd'hui pris une autre dimension et une autre ampleur. Ainsi, la presse fait régulièrement état d'établissements obligés de fermer ou de réduire la voilure, faute de personnel³³. La table-ronde régionale sur l'Horeca a mis en évidence les difficultés à dresser des perspectives d'avenir du secteur. En réalité, l'ensemble des segments (café, restauration, restauration collective, hôtellerie,...) de l'Horeca et du commerce a été **fortement touché par la crise sanitaire**, bien qu'à des degrés divers. Malgré la reprise des activités, ils en subissent encore les conséquences qui sont venues **renforcer les tensions ou faire émerger des difficultés de recrutement** qui n'existaient pas forcément partout avant l'apparition du Covid-19. Ainsi, si les cafés et les restaurants avaient déjà du mal à recruter, ce n'était globalement pas le cas de la restauration collective ou de l'hôtellerie où les conditions d'emploi étaient meilleures (emplois stables, déclarés). Aujourd'hui, l'**incertitude pèse encore sur le tourisme**, tandis que le tourisme d'affaires est loin d'avoir repris au même niveau qu'avant la crise. **La restauration collective**, quant à elle, **subit l'impact du « new way of working »**. Enfin, les travailleurs ont pris conscience qu'une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale était possible et ne souhaitent plus travailler en soirée ou le weekend. Désormais, la plupart des tensions s'expliquent, parfois exclusivement, par les conditions de travail, alors qu'avant le Covid-19, des raisons qualitatives (notamment liées au contact avec le public, à savoir la connaissance des langues ou des soft skills liées au service à la clientèle) étaient régulièrement mises en avant. Ces motifs n'ont pas été signalés par les conseillers cette année.

L'Horeca ainsi que le commerce et la vente ont perdu en attractivité, tant au niveau des conditions d'emploi (CDD, temps partiels, travail partiellement déclaré), que des conditions de travail (flexibilité, horaires coupés, travail en soirée et le weekend...). En outre, les employeurs exigent, dès que possible, des candidats rentrant dans les conditions permettant les aides à l'embauche.

33 Belga (2022), L'horeca en passe de réduire les jours d'ouverture, faute de personnel, in *L'Écho*, 11/07/22 ou encore : Chérot S. (2022), L'Horeca brabançon wallon peine à recruter : "Un métier devenu ingrat", in *La Dernière Heure*, 09/04/22.

Du côté des demandeurs d'emploi, les conseillers d'Actiris relèvent une **inadéquation entre la réserve de main d'œuvre « théorique »** (à savoir enregistrée pour ces métiers) **et les véritables besoins de l'Horeca**. Bon nombre de demandeurs d'emploi sont inscrits chez Actiris avec pour aspiration professionnelle principale d'exercer dans l'Horeca, mais s'en détournent désormais. De ce fait, la réserve de main-d'œuvre se trouve artificiellement gonflée, alors qu'elle est en réalité insuffisante pour combler les besoins croissants de recrutement.

Désormais, la **crise énergétique et les risques géopolitiques** interviennent également pour faire perdurer le climat d'incertitude. Les clients vont moins au restaurant, pour des questions financières, tandis que les coûts pour les restaurateurs explosent. Cette nouvelle crise n'a pas le même impact que la crise sanitaire qui a entraîné la fermeture des établissements et poussé certains à se renouveler (en développant une activité « à emporter », notamment). Aujourd'hui, les restaurants doivent rester ouverts et doivent donc maintenir le personnel en place.

Ceux qui le peuvent (dans la restauration collective par exemple) travaillent avec des **sous-traitants**, voire avec des **étudiants**, pour faire preuve de flexibilité et s'adapter au taux d'activité réel. Ce recours à la sous-traitance, aux jobistes ou aux flexijobs, d'une part, et la généralisation des contrats à durée déterminée et à temps partiel, d'autre part, entraîne la précarisation des travailleurs. Dans les cas les plus extrêmes, les offres d'emploi n'attirent plus que des demandeurs d'emploi ou des travailleurs prêts à tout pour subvenir à leurs besoins.

Notons encore qu'aucun métier de l'hôtellerie n'apparaît comme fonction critique sur base de l'analyse statistique pour 2021. Les conseillers d'Actiris font pourtant état de difficultés de recrutement alors relativement inconnues pour ce segment. Cela peut s'expliquer par le fait que, désormais, les hôteliers font appel à Actiris, alors que ce n'était pas le cas avant la crise sanitaire. Le segment est réputé vertueux : il propose des contrats à durée indéterminée, des emplois déclarés, des formations, des possibilités d'avancement et de faire carrière. Pourtant, il n'attire plus de candidats. Tous les métiers sont concernés, du valet ou de la femme de chambre, au comptable, ou au directeur.

Les métiers de l'Horeca

▶ Barman

Le *barman* effectue le service au comptoir, en salle, en terrasse, de boissons chaudes ou froides, conformément à la législation. Il entretient les verres, les équipements du bar et les locaux, dans le respect des règles d'hygiène et de la réglementation sur les établissements Horeca. Il peut effectuer la vente de produits complémentaires.

Fonction critique déterminée par l'analyse statistique, le métier de barman est considéré par les conseillers d'Actiris comme étant en pénurie (cause quantitative). Comme tous les métiers de la salle, les conditions de travail sont mises en avant pour expliquer les difficultés de recrutement. En effet, les exigences des employeurs sont en augmentation constante, mais les conditions d'emploi (travail partiellement déclaré, notamment) et de travail (horaires coupés, travail en soirée et le weekend...) ne sont pas intéressantes. Les conseillers d'Actiris relèvent qu'un fossé se creuse entre les attentes des responsables d'établissements Horeca et celles des candidats.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



▶ Métiers de la cuisine (en restaurant)

Le *chef de cuisine* définit, met en œuvre et supervise la production culinaire (élaboration des menus, préparation et dressage des plats, commandes de produits, etc.) d'un établissement de restauration, dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité alimentaires. Il travaille en se conformant aux exigences de qualité de l'établissement et aux impératifs budgétaires. Il contrôle et coordonne les activités d'une brigade et peut créer des recettes culinaires.

Le *cuisinier* prépare et cuisine des mets en se conformant à un plan de production culinaire, mais aussi aux règles d'hygiène et de sécurité alimentaires ainsi qu'aux exigences de qualité de l'établissement. Il peut cuisiner un type de plats particulier (desserts, poissons, viandes, etc.) ou élaborer des plats, des menus.

Le *commis de cuisine* prépare et cuisine des mets selon un plan de production culinaire, les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires et les exigences de

Cause(s) des tensions

- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



Pour les 3 fonctions (Chef de cuisine, Cuisinier et Commis de cuisine)

qualité de l'établissement. Il peut cuisiner un type de plats particulier (desserts, poissons, viandes, etc.) ou élaborer des plats, des menus.

Ces trois métiers de la cuisine ont été signalés comme fonctions critiques par les conseillers d'Actiris. Selon eux, les conditions d'emploi sont exclusivement en cause pour expliquer les difficultés de recrutement. Suite à la crise sanitaire, les métiers de la cuisine en restaurant ne sont plus attractifs pour les demandeurs d'emploi. En fonction des besoins liés à la fréquentation des établissements, les employeurs proposent régulièrement des contrats à durée déterminée ou des mi-temps déclarés complétés par du travail non déclaré. Par ailleurs, des aides à l'emploi sont systématiquement exigées lors de l'embauche, ce qui réduit les options pour les demandeurs d'emploi.

▶ **Commis de cuisine de collectivité**

Le *commis de cuisine* de collectivité prépare et cuisine des mets selon un plan de production culinaire, les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires et les exigences de qualité de l'établissement. Il peut cuisiner un type de plats particulier (desserts, poissons, viandes, etc.) ou élaborer des plats, des menus.

Ce métier de la cuisine a été signalé comme fonction critique par les conseillers d'Actiris. La cuisine de collectivité est en crise à cause des changements dans les habitudes professionnelles suite à la crise sanitaire et aux confinements. L'augmentation du télétravail entraîne une fréquentation des cuisines de collectivité en dents de scie (bien souvent, une présence plus importante le mardi et le jeudi que les autres jours). Ce segment perd donc de son attractivité à cause des incertitudes qui pèsent sur le maintien à l'emploi, alors que les conditions de travail dans la cuisine de collectivité ont toujours été perçues comme meilleures qu'ailleurs dans l'Horeca. Les nouveaux modèles de travail et le recours à la sous-traitance qu'ils entraînent pour adapter les équipes au taux d'activité sont les principales explications aux difficultés de recrutement dans les cuisines de collectivité.



Cause(s) des tensions

- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



▶ Maître d'hôtel

Le *maître d'hôtel* accueille, place à leur table et conseille les clients d'un restaurant. Il est chargé de la supervision du service en salle (organisation, coordination de l'équipe, etc.), dans le respect des exigences de qualité de l'établissement et des normes d'hygiène et de sécurité alimentaires. Il peut effectuer le service des vins et la finition des plats.

La fonction de maître d'hôtel est critique selon l'analyse statistique. Les difficultés de recrutement liées à une pénurie (cause quantitative) sont confirmées par les conseillers d'Actiris. Par ailleurs, comme pour tous les métiers de la salle, les conditions de travail sont mises en avant pour expliquer les difficultés de recrutement. En effet, les exigences des employeurs sont en augmentation constante, mais les conditions d'emploi (travail partiellement déclaré, notamment) et de travail (horaires coupés, travail en soirée et le weekend...) ne sont pas intéressantes. Les conseillers d'Actiris relèvent qu'un fossé se creuse entre les attentes des responsables d'établissement Horeca et celles des candidats.

Il ressort de la table-ronde sectorielle sur les pénuries dans l'Horeca que la fonction de maître d'hôtel a particulièrement souffert de la crise sanitaire. Il s'agit, en effet, d'un métier à très haute valeur ajoutée qui a connu une désertion massive suite à la fermeture du secteur. Les personnes disposant des compétences nécessaires ont ainsi trouvé un emploi dans d'autres secteurs, alors ouverts. À la reprise de l'activité Horeca, les employeurs n'ont pu retrouver de candidats répondant à leurs critères. En effet, ils engagent généralement des personnes connues dans le métier et qui ont déjà eu l'occasion d'exercer des responsabilités dans un autre établissement.

▶ Pizzaiolo

Le *pizzaiolo* prépare, assemble et cuit des produits culinaires spécifiques (pizzas, crêpes, etc.), dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité alimentaires, mais aussi des exigences de qualité de l'établissement. Il peut effectuer la vente et la livraison des produits préparés.

L'analyse statistique fait ressortir le pizzaiolo comme fonction critique. Les conseillers d'Actiris indiquent que la cause des difficultés de recrutement est

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



quantitative. En réalité, des offres d'emploi sont déposées, mais il peut s'agir de manières détournées pour les employeurs d'effectuer des demandes de main d'œuvre étrangère (permis unique, régularisation de travailleurs).

▶ Plongeur en restauration

Le *plongeur en restauration* effectue l'entretien et le nettoyage de la vaisselle, des équipements de cuisine (batterie, chambre froide, sols, etc.) dans un restaurant commercial ou de collectivité. Il travaille dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire, et conformément aux exigences de qualité de l'établissement.

Le métier de plongeur en restauration est signalé comme critique par les conseillers d'Actiris. Selon eux, les conditions d'emploi sont exclusivement en cause pour expliquer les difficultés de recrutement. Le métier n'est plus attractif pour les demandeurs d'emploi. En fonction des besoins liés à la fréquentation des établissements, les employeurs proposent régulièrement des contrats à durée déterminée ou des mi-temps déclarés complétés par du travail non déclaré. Par ailleurs, des aides à l'emploi sont systématiquement exigées lors de l'embauche, ce qui réduit les options pour les demandeurs d'emploi.

▶ Serveurs

Le *serveur dans une brasserie* effectue le service au bar, en salle, en terrasse, de boissons chaudes ou froides, conformément à la législation. Il entretient les verres, les équipements du bar et les locaux, dans le respect des règles d'hygiène et de la réglementation sur les établissements Horeca. Il peut effectuer la vente de produits complémentaires.

Le *serveur dans un restaurant* effectue les opérations de service des plats (dressage des tables, accueil des clients, prise de commandes, etc.) au sein d'un établissement de restauration, dans le respect des exigences de qualité de l'établissement et des règles d'hygiène et de sécurité alimentaires. Il peut effectuer la préparation de plats simples.

Cause(s) des tensions

- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Pour la fonction de *Serveur dans une brasserie*

La fonction de serveur dans une brasserie ressort comme critique de l'analyse statistique, tandis que le serveur dans un restaurant est signalé comme fonction critique par les conseillers d'Actiris. Les difficultés de recrutement pour les serveurs, comme pour tous les métiers de la salle, s'expliquent principalement par les mauvaises conditions de travail. En effet, les exigences des employeurs sont en augmentation constante, mais les conditions d'emploi (travail partiellement déclaré, notamment) et de travail (horaires coupés, travail en soirée et le weekend...) ne sont pas intéressantes. Les conseillers d'Actiris relèvent qu'un fossé se creuse entre les attentes des responsables d'établissement Horeca et celles des candidats.

Les métiers du commerce et de la vente

▶ Agent immobilier

L'*agent immobilier* réalise des transactions immobilières (location, vente) et conseille des clients sur les possibilités d'acquisition, de location, ou de vente, selon la législation en vigueur concernant l'immobilier. Il peut être spécialisé dans un domaine (immobilier d'entreprise, de commerce, etc.) et peut être amené à diriger une agence immobilière ou un réseau d'agences.

Bien que ne ressortant pas de l'analyse statistique, les conseillers d'Actiris considèrent le métier d'agent immobilier comme étant critique. Les difficultés de recrutement s'expliquent par une pénurie (cause quantitative). En effet, il n'y a pas assez de candidats remplissant les conditions pour exercer ce métier (réglementé). L'immobilier est un secteur qui n'a pas souffert de la crise sanitaire et il est difficile de trouver des candidats, sans doute parce que tous les agents sont déjà à l'emploi. Les conseillers ajoutent que les études semblent populaires parmi les plus jeunes, mais ils s'orientent généralement dans cette voie dans le but de monter leur propre agence.

On pourrait en outre considérer que les conditions de travail constituent une explication secondaire aux difficultés de recrutement. Le métier requiert de la flexibilité (travail le weekend) et de la résistance au stress.

Cause(s) des tensions

- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



Pour la fonction de Serveur
dans un restaurant

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Avis d'expert



▶ Délégué commercial grands comptes et entreprises

Le *délégué commercial grands comptes et entreprises* est un représentant. Il prospecte une clientèle d'entreprises utilisatrices ou de revendeurs afin de présenter et de vendre des produits ou des services, conformément aux objectifs commerciaux de l'entreprise qui l'emploie. Il réalise le suivi commercial de la clientèle (opérations de fidélisation, enquêtes de satisfaction, etc.). On peut lui confier la coordination des activités d'une équipe commerciale.

Le métier de délégué commercial grands comptes et entreprises ressort comme critique de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris confirment les difficultés de recrutement et les lient à une pénurie (cause quantitative) ainsi qu'à des raisons qualitatives. En effet, il manque de candidats disposant d'une expérience probante. De manière très schématique, soit le candidat est trop junior et ne connaît pas assez le métier, ce qui ne s'avère pas bénéfique pour l'entreprise, soit le candidat est un bon commercial et sait se vendre lui-même. Il n'est alors pas au chômage. Les conseillers d'Actiris pointent l'absence d'école permettant de former ce genre de profils. Bien qu'il existe des études commerciales, il n'y a pas, en Belgique, d'études spécifiques de délégué commercial, comme cela peut exister en France, ce qui renforce la pénurie. Par ailleurs, les candidats doivent généralement être bilingues, voire multilingues. En outre, les clients sont de nos jours mieux informés, tandis que les techniques de vente et les outils évoluent continuellement. Pour faire face à un marché de plus en plus exigeant, les employeurs veulent compter sur des forces commerciales toujours plus expertes.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



▶ Gérant de magasin dans le commerce de détail

Le *gérant de magasin* est en charge de la gestion commerciale et administrative d'une petite ou moyenne surface de vente. Il en développe la rentabilité commerciale et dirige la structure.

Cette fonction apparaît comme critique dans l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris confirment le constat et notent une pénurie de candidats (cause quantitative), mais insistent tout particulièrement sur les conditions d'emploi et de travail. D'une part, le salaire ne correspond généralement pas aux responsabilités exercées et, d'autre part, les horaires de travail imposent du travail en soirée ou le dimanche. Les difficultés de recrutement ne touchent pas

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



tous les commerces de détail. La problématique se fait surtout sentir dans les petits supermarchés de proximité avec des horaires plus larges où le statut d'indépendant (franchisé) est souvent demandé.

► Responsable de rayon produits alimentaires

Le responsable de rayon de produits alimentaires supervise les flux de ventes, met en place les opérations commerciales et coordonne les activités d'une équipe de vendeurs et d'employés de libre-service d'un ou plusieurs rayon(s) de produits alimentaires frais (fruits et légumes, viande, poisson, produits laitiers, etc.) ou hors frais (épicerie, conserves, liquides, etc.). Il travaille dans le respect de la réglementation du commerce, des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire et conformément à la stratégie commerciale de l'enseigne. Il peut conseiller la clientèle sur les produits en rayon. Il peut effectuer la préparation (coupe, dressage de plats, etc.) de produits frais.

Le responsable de rayon produits alimentaires ressort comme fonction critique de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris indiquent qu'il y a effectivement pénurie (cause quantitative) de main-d'œuvre pour ce métier. Les difficultés de recrutement s'expliquent, pour l'essentiel, par la dégradation des conditions de travail ces deux dernières années, suite à la crise sanitaire. Comme dans l'Horeca, les employeurs ne proposent presque uniquement que des contrats à durée déterminée et souvent à temps partiel. Par ailleurs, selon les conseillers d'Actiris, le volume horaire hebdomadaire de ces temps partiels a diminué, passant de 28 à 24h en deux ans. Les plannings de travail sont faits au mois, voire à la semaine, rendant l'organisation et l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale difficile. En outre, des aides à l'embauche sont requises par les employeurs. Enfin, les conseillers d'Actiris notent également une cause qualitative. En effet, les employeurs demandent de l'expérience et une grande polyvalence, au-delà du rayon de produits dont l'employé est responsable.

Cause(s) des tensions

- Qualitatif
- Quantitatif
- Conditions de travail

Détection

- Statistique



L'offre de formation en lien avec les métiers de l'Horeca, du commerce et de la vente

Sur les 14 fonctions critiques identifiées en 2021 parmi les métiers de l'Horeca, du commerce et de la vente, **11 sont couvertes par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires**, dont 8 directement et 3 indirectement. 3 fonctions critiques identifiées dans ce domaine sont quant à elles non couvertes.

Les fonctions critiques en lien avec l'Horeca sont pratiquement toutes directement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation (à l'exception de la fonction de plongeur en restauration).

- ▶ Les fonctions de la cuisine (chef de cuisine, commis de cuisine, commis de cuisine de collectivité, cuisinier et pizzaiolo) sont principalement couvertes par l'offre du centre BF métier urbain et celle prise en charge dans le cadre des partenariats ISP. En ce qui concerne la fonction de commis de cuisine de collectivité, notons l'existence d'un produit de formation spécifique pris en charge dans le cadre des partenariats de promotion sociale (aide polyvalent en restauration de collectivité).
- ▶ Les fonctions du service en salle (serveur dans un restaurant et serveur dans une brasserie) sont elles aussi couvertes par l'offre du centre BF métiers urbains et celle prise en charge dans le cadre des partenariats ISP. La fonction de barman est elle aussi couverte par l'offre professionnalisante du centre BF métiers urbains.
- ▶ Globalement, la structuration de l'offre de formation dans le domaine de l'Horeca inclut l'organisation de produits de détermination ciblée (tant à BF métiers urbains que chez les partenaires ISP), ainsi que des produits de préformation (pris en charge principalement dans l'ISP).

Les fonctions critiques en lien avec le commerce et la vente sont partiellement couvertes par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires.

- ▶ En ce qui concerne la représentation commerciale, la fonction critique de délégué commercial grands comptes et entreprises est directement couverte par l'offre professionnalisante de BF management (account manager et conseiller commercial).
- ▶ La fonction critique de responsable de rayon produits alimentaire est indirectement couverte par l'offre de formation de BF métiers urbains et des partenaires ISP et promotion sociale dans le domaine de la vente, notamment celle qui concerne les produits de grandes distribution et l'alimentation bio. Outre des produits professionnalisants, cette offre inclut également des déterminations ciblées chez les partenaires ISP (généralistes ou spécialisées en produits bio).

Trois fonctions critiques ne sont pas couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation. Il s'agit des fonctions d'agent immobilier et de gérant de magasin dans le commerce de détail, ainsi que de celle de maître d'hôtel.

Dans le domaine de l'Horeca, du commerce et de la vente, notons qu'une importante offre de formation est également organisée dans le cadre des formations chef d'entreprises disponibles à l'EFP. Elle touche toutes les fonctions critiques identifiées dans ce domaine. En complémentarité de l'offre régie par Bruxelles Formation, un produit en lien avec la fonction critique de gérant de magasin y est notamment proposé (gestionnaire d'un point de vente).

5.6. Métiers industriels

« L'industrie a ceci de spécifique que, si tous les métiers identifiés comme critiques connaissent une pénurie, les conditions d'emploi ou de travail ne sont jamais mises en cause »

Le secteur de l'industrie et des métiers techniques fait face à une série de défis afin de résoudre les difficultés de recrutement auxquelles il est en proie de longue date. Une variété de profils est recherchée, allant du technicien à l'ingénieur. L'industrie a ceci de spécifique que, si tous les métiers identifiés comme critiques connaissent une pénurie (cause quantitative), à l'exception de l'opérateur

de production en industrie alimentaire et l'agent de fabrication de l'industrie du béton, les conditions d'emploi ou de travail ne sont jamais mises en cause. En revanche, **le décalage entre le profil des candidats et les attentes des employeurs (cause qualitative) est fréquemment avancé.**

Un premier défi est celui de la sensibilisation du grand public, et en particulier des jeunes, aux métiers techniques. L'arrivée sur le marché de l'emploi de jeunes diplômés pour les métiers techniques répond de manière insuffisante à la demande des entreprises. Depuis plusieurs années, il est question de désaffection pour les filières techniques et scientifiques. En raison parfois du manque de visibilité des métiers et des perspectives d'emploi qu'ils offrent, les formations manquent d'intéressés. De surcroît, le poids relatif des femmes dans ces filières reste inférieur à celui des hommes. Les jeunes candidats peuvent également afficher une préférence pour certains secteurs ou certaines entreprises qui jouissent d'une notoriété de premier rang, renforçant ainsi le caractère critique de la fonction dans d'autres secteurs qui souffrent d'une image négative en termes de débouchés ou de conditions de travail. En outre, certaines formations techniques n'évoluent pas assez vite pour suivre l'innovation permanente, de sorte que les jeunes diplômés ne disposent pas des qualifications requises pour s'insérer sur le marché du travail et répondre aux pénuries de main-d'œuvre.

Un deuxième défi est à mettre en lien avec la digitalisation croissante des entreprises. Les professionnels de l'industrie technologique doivent être capables de s'adapter rapidement, ce qui nécessite un apprentissage et/ou un recyclage permanent. La demande de formation continue est grande et les employeurs recherchent des candidats prêts à apprendre en cours de carrière. Dans le même temps, les compétences transversales prennent plus d'importance. Ainsi, les intervenants à la table-ronde sectorielle de juin 2022 pointent les soft skills, (motivation, autonomie, etc.) mais aussi les connaissances linguistiques (du

néerlandais) ou la mobilité (détention du permis de conduire). Dans ce contexte, les employeurs se disent prêt à recruter des candidats motivés et disposant de compétences de base, quitte à les former de manière plus adaptée ensuite.

Dans un troisième temps, le secteur doit composer avec le vieillissement de ses travailleurs. Ce défi renvoie à la question de la transmission des savoir-faire et des compétences accumulées avec l'expérience. Par ailleurs, cela laisse présager de nombreux départs à la retraite et donc des difficultés de recrutement plus importantes dans les prochaines années. Parmi les pistes de solution suggérées lors de la table-ronde sectorielle, on peut relever l'établissement d'un plan de succession en vue des départs à la pension à l'horizon de cinq ans. Les entreprises du secteur devraient anticiper les départs et prévoir une période de « remise-reprise » avec le successeur rendant ainsi possible un transfert de connaissances et la continuité du service.

Il ressort également des consultations et de la table-ronde sectorielle qu'il peut y avoir un **décalage entre les compétences exigées dans le descriptif de fonction dressé par les services de ressources humaines et les compétences attendues par le responsable d'équipe sur le terrain**. Par ailleurs, les candidats manquent généralement de confiance et ne savent pas répondre aux questions de motivation. Il faut, en réalité, préparer et coacher, les candidats avant l'entretien. En outre, comme il y a pénurie de main-d'œuvre, les candidats ont l'embaras du choix parmi les employeurs et n'envisagent le plus souvent que les grosses entreprises qui font intervenir le service RH en première ligne. Enfin, on souligne également les processus de recrutement lourds et longs dans les services et entreprises publiques (chemin de fer, distribution de l'eau, etc.), ce qui est de nature à décourager les postulants.

Enfin, alors que, compte tenu du changement de nomenclature, **les ingénieurs** ne figurent plus sur la liste des fonctions critiques, il ressort de la table-ronde sectorielle sur l'industrie technologique que **ces métiers sont en pénurie de main-d'œuvre**. Des tensions assez anciennes en termes de recrutement existent en effet pour les ingénieurs, même si des variations dans les spécialisations peuvent être observées. Les experts constatent également que les difficultés de recrutement sont liées à une inadéquation des profils recherchés par les employeurs et auxquels tous les candidats ne satisfont pas (en termes de niveau d'études et d'expérience). En outre, compte tenu des évolutions et innovations technologiques, les ingénieurs sont amenés à s'instruire et se former continuellement pour parfaire leurs compétences qui, en l'absence de recyclage, deviennent vite obsolètes. Les exigences linguistiques constituent par ailleurs un frein important au recrutement. Il n'est pas rare que la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères soit requise, l'ingénieur étant destiné à occuper des postes de coordination et à responsabilité managériales dans un contexte international.

Agent de fabrication de l'industrie du béton

L'agent de fabrication de l'industrie du béton fabrique des produits en béton à l'unité ou en petites séries (dalles, escaliers, murs, tuyaux d'égout...). Il utilise des moules et des outils manuels ou semi-automatiques, conformément aux règles de sécurité et aux exigences de production (délais, quantité, qualité...). Il peut également réaliser des armatures. Il se charge du déplacement et du transport de produits et il peut être amené à coordonner une équipe.

Inscrit comme fonction critique suite aux consultations avec les conseillers d'Actiris, ceux-ci estiment que le métier est en pénurie (cause quantitative). Les conditions de travail et, surtout, le manque d'attractivité du métier peuvent également expliquer les difficultés de recrutement.

Chef d'équipe en industrie de production

Le chef d'équipe en industrie de production organise l'activité d'une ou plusieurs équipes d'opérateurs et de conducteurs de machines ou de lignes de transformation de matière en produit (alimentaire, chimique, plastique, etc.) ou en production d'énergie. Il effectue le suivi de la fabrication, dans le respect des règles de sécurité, d'hygiène et d'environnement, tout en prenant en compte les impératifs de production (quantité, délai, qualité, coût, etc.). Il contrôle le fonctionnement des équipements (réglages, réajustement, diagnostic de dysfonctionnement, maintenance, etc.) et apporte un appui technique aux opérateurs et conducteurs. Il peut suivre la mise en production industrielle de nouveaux produits ou organiser et suivre le stockage ou les expéditions des produits.

Signalé comme critique par l'analyse statistique, le chef d'équipe en industrie de production est, selon les conseillers d'Actiris, en pénurie (cause quantitative). Le métier requiert majoritairement un niveau de qualification élevé (diplôme d'ingénieur, voire un bachelier), or il ne sort pas assez de diplômés des écoles. Les difficultés de recrutement s'expliquent également par des raisons qualitatives. Le chef d'équipe en industrie de production doit disposer d'une bonne formation technique (au niveau de la conceptualisation), mais aussi de connaissances en logistique et de capacités managériales et de gestion d'équipe. Il doit également suivre les instructions émanant de la direction.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Dessinateur de la construction

Le *dessinateur de la construction* étudie et réalise les plans ou dessins de projets de constructions, de rénovations, d'aménagements d'intérieur et/ou d'extérieur, dans le respect des solutions techniques et architecturales retenues et la réglementation. Il peut coordonner une équipe.

L'analyse statistique classe le dessinateur de la construction parmi les fonctions critiques. Les conseillers d'Actiris confirment le constat et considèrent que le métier est en pénurie (cause quantitative). Sur base des analyses antérieures, il ressort néanmoins que des éléments de nature qualitative peuvent également expliquer les difficultés de recrutement. Ainsi, les entreprises cherchent à recruter des profils expérimentés, capables de maîtriser les logiciels de conception et de fabrication assistés par ordinateur. Il est aussi généralement attendu du candidat au poste qu'il dispose de certaines connaissances techniques spécifiques en lien avec son domaine. Une formation insuffisante ou inadéquate et la méconnaissance des langues sont également susceptibles de freiner l'embauche des candidats.

Dessinateur-concepteur en électricité et électronique

Le *dessinateur-concepteur en électricité et électronique* réalise la conception physique de cartes électroniques, de produits électroniques ou électriques et les formalise par des schémas, plans normés de détails, de (sous-)ensembles et spécifications. Il les conçoit à partir de spécifications fonctionnelles, de cahiers des charges et de données techniques établies. Il peut être amené à superviser, coordonner un projet ou une équipe.

Le métier de dessinateur-concepteur en électricité et électronique ressort comme fonction critique de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris valident la détection. La pénurie de candidats (cause quantitative) explique pour partie les difficultés de recrutement. La fonction implique de détenir au minimum un diplôme de bachelier. Par ailleurs, des motifs qualitatifs interviennent également. En effet, les entreprises exigent que les candidats disposent de qualifications spécifiques et recherchent des profils soit un bachelier, soit d'architecte qui aurait, par ailleurs, suivi un module en électricité ou électronique en formation professionnelle.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Électricien de maintenance

L'*électricien de maintenance* effectue la maintenance préventive ou corrective d'équipements et d'installations électriques, à partir de schémas électriques ou de plans d'implantation, conformément aux règles de sécurité et à la réglementation. Il peut effectuer des opérations d'installation ou de modification de matériels électriques. On peut le charger de coordonner une équipe.

L'analyse statistique pointe l'*électricien de maintenance* comme fonction critique, ce que confirment les conseillers d'Actiris. Les difficultés de recrutement s'expliquent par des raisons quantitative (pénurie) et qualitative. Il n'y a pas assez de candidats et ils ne disposent pas des qualifications et soft skills requis. Par ailleurs, l'*électricien de maintenance* est amené à se déplacer ; le permis de conduire est donc un atout. Il est également en contact avec du public, ce qui implique la connaissance du néerlandais. En outre, des certifications (BA4 et BA5) et des agréments sont demandés et doivent être régulièrement renouvelés. Enfin, on attend également de lui qu'il puisse détecter les pannes. De ce fait, une expérience professionnelle antérieure de 2-3 ans est recherchée par les employeurs.

Électricien installateur industriel

L'*électricien installateur industriel* réalise des installations électriques dans les bâtiments industriels et les met en service selon les règles de sécurité.

Pointé comme fonction critique par l'analyse statistique, le métier d'*électricien installateur industriel* est considéré comme en pénurie (cause quantitative) par les conseillers d'Actiris, qui soulignent également qu'il n'y a pas assez de sortants de formation pour répondre aux besoins des employeurs. Par ailleurs, les difficultés de recrutement s'expliquent également par des raisons qualitatives. Le manque de candidats ayant l'expérience recherchée, détenant un certificat de qualification ou ayant les compétences spécifiques exigées, comptent parmi les raisons pour lesquelles les employeurs peinent à recruter. En outre, la connaissance du néerlandais est demandée, l'emploi (l'employeur ou les clients) se trouvant le plus souvent en Flandre. Pour la même raison, les employeurs exigent du candidat qu'il ait le permis de conduire.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Mécanicien de maintenance

Le *mécanicien de maintenance* réalise l'entretien, la maintenance, la mise à niveau ou la rénovation mécanique de matériels, d'équipements, d'installations de production/exploitation industrielles, dans le respect des règles de sécurité et des impératifs de production (délais, qualité, etc.). Il peut coordonner une équipe.

Le *mécanicien de maintenance* ressort comme fonction critique de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris confirment le diagnostic et insistent sur le manque de candidats (pénurie). Ils expliquent également les difficultés de recrutement par des raisons qualitatives. L'évolution technologique des moteurs fait que le métier, d'une part, se complexifie et, d'autre part, est voué à disparaître en tant que tel (comme tous les métiers liés à la mécanique automobile) pour se concentrer sur l'électromécanique. Pour pallier ces difficultés qualitatives, Technicity a mis en place un parcours formation-emploi avec la SNCB (entretien de moteurs de locomotives), et organise également le recyclage des mécaniciens de la STIB.

Monteur-câbleur de matériels électriques et électromécaniques

Le *monteur-câbleur de matériels électriques et électromécaniques* monte des éléments électriques ou électromécaniques à l'intérieur d'armoires, d'équipements, de matériels ou sur divers supports (châssis, tableaux, etc.). Il procède à leur connexion, conformément aux règles de sécurité et à la réglementation. Il peut insérer un sous-ensemble dans un appareil électrique et en compléter le montage ou installer un ensemble (armoire, appareil, etc.) chez le client. Il peut être amené à coordonner une équipe.

Repéré comme fonction critique par l'analyse statistique, le *monteur-câbleur de matériels électriques et électromécaniques* est, comme tous les métiers liés à l'électromécanique, considéré comme en pénurie (cause quantitative) par les conseillers d'Actiris. La cause qualitative explique donc également les difficultés de recrutement. Les entreprises recherchent des titulaires d'un bachelier, mais il leur arrive de se rendre directement dans les écoles pour y attirer de futurs diplômés. Le bachelier pourra, en outre, être rapidement promu chef d'équipe.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Opérateur de production en industrie alimentaire

L'opérateur de production en industrie alimentaire surveille et régule une machine ou une ligne automatisée de transformation de produits alimentaires, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité et suivant les impératifs de production (qualité, coûts, délais, etc.). Il effectue des contrôles de conformité des matières et des produits en cours de production. Il peut, par ailleurs, réaliser des opérations manuelles liées au produit (garnissage, par exemple), mais aussi monter et régler les équipements et effectuer la maintenance de premier niveau. Il peut être amené à coordonner une équipe (opérateurs, conducteurs, etc.).

Ressortant comme critique de l'analyse statistique, l'opérateur de production en industrie alimentaire est cependant une des rares fonctions critiques de l'industrie qui ne s'explique pas par une cause quantitative. Il n'y a pas de pénurie, mais il manque de candidats qualifiés (cause qualitative). Il faut notamment connaître les principes HCAAP (Analyse des dangers - Points critiques de contrôle pour leur maîtrise) de sécurité hygiénique des produits alimentaires. Par ailleurs, les conditions de travail peuvent également expliquer les difficultés de recrutement. Le travail se fait par shifts et dans le froid. Enfin, les conseillers d'Actiris pointent également l'enjeu de la mobilité. Certains shifts nécessitent de pouvoir se déplacer en dehors des heures de desserte par les transports en commun. Disposer du permis de conduire et d'une voiture est souvent nécessaire.

Personnel cadre dans l'industrie

Le responsable contrôle qualité en industrie organise et coordonne le contrôle de la qualité des produits et services, à travers tous les processus et structures d'une entreprise industrielle. Il développe et met en œuvre des méthodes et des outils mis à la disposition des services de l'entreprise pour le maintien et l'ajustement de la qualité. Il doit également intervenir en cas de libération de produits présentant un risque pour les personnes et les biens (alimentaires, chimiques, aéronautiques...), coordonner la démarche en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, coordonner une équipe ou animer un service et gérer son budget.

Le responsable de maintenance industrielle organise et supervise les activités et les interventions de maintenance d'un ou de plusieurs services, dans un

Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



objectif de fiabilisation des moyens et des outils de production, conformément aux normes de sécurité, d'hygiène et environnementales, tout en respectant les impératifs de productivité et de qualité. Il peut diriger un service spécialisé en termes de maintenance (mécanique, électricité, électronique, automatisme, hydraulique, pneumatique, etc.).

Le responsable des méthodes de production et de l'industrialisation conçoit, optimise et organise l'ensemble des solutions techniques (faisabilité, capacité, fiabilité, rentabilité) et des méthodes de production/fabrication de biens ou de produits, conformément aux impératifs de productivité et de qualité. Il peut participer à la conception de nouveaux produits ou de leur industrialisation. On peut lui confier l'encadrement d'une équipe ou d'un service et la gestion de son budget.

Ces trois fonctions de responsable apparaissent comme critiques sur base de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris confirment les difficultés de recrutement qui tiennent principalement au manque de candidats et, plus particulièrement, à l'absence de candidats disposant d'une expérience solide et de toutes les compétences managériales requises. Il s'agit ici de postes d'encadrement qui reviennent en général à des personnes titulaires d'un master ou d'un diplôme d'ingénieur. Elles doivent, par ailleurs, maîtriser les normes ISO et les éléments de la législation spécifiques à leur fonction.

Responsable du planning et de la gestion de la production

Le responsable du planning et de la gestion de production organise et supervise la planification et la gestion de la production, dans un objectif d'optimisation et de coordination de flux de produits et d'information. Il travaille selon les besoins et les exigences en termes de coûts, délais et qualité. Il peut être amené à diriger une équipe et à en gérer le budget.

Cette fonction - initialement de la logistique, mais qui est en réalité transversale - apparaît comme critique sur base statistique, ce que confirment les conseillers d'Actiris qui pointent les trois types de causes pour expliquer les difficultés de recrutement. Il y a peu d'écoles permettant de former à ce métier et donc pas assez de candidats disponibles par rapport aux besoins des entreprises. La combinaison des exigences en termes de niveau d'études et de compétences linguistiques et informatiques constitue également un frein à

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Pour les 3 fonctions (Responsable contrôle qualité en industrie, Responsable de maintenance industrielle et Responsable des méthodes de production et de l'industrialisation)

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



l'embauche (cause qualitative). Par ailleurs, les horaires impliquent souvent de travailler la nuit et la rémunération, dans la logistique, n'est pas suffisante pour compenser cette contrainte, certainement pour du personnel amené à exercer des responsabilités. Les personnes remplissant le profil attendu par les employeurs pour devenir responsable du planning et de la gestion de la production disposent de compétences qui peuvent offrir un meilleur salaire dans un autre secteur que la logistique.

Technicien de maintenance d'ascenseurs

Le *technicien de maintenance d'ascenseurs* effectue l'entretien, le dépannage, la surveillance ou l'installation d'équipements à dispositifs mécaniques, électriques, électroniques, automatiques, ou hydrauliques (ascenseurs, escaliers mécaniques, trottoirs roulants, monte-charges, etc.), conformément aux règles de sécurité et à la réglementation. Il peut coordonner une équipe.

Le métier de technicien de maintenance d'ascenseurs ressort comme critique de l'analyse statistique. Le constat est très nettement partagé par les conseillers d'Actiris qui pointent, dans un premier temps, la cause quantitative. Il y a pénurie d'ascensoristes, à tel point que les entreprises se font concurrence pour attirer les candidats sortant de formation. En outre, les profils qualifiés manquent (motif qualitatif). Il n'y a pas d'études d'ascensoriste reconnues en secondaire. Les entreprises sont souvent obligées de former elles-mêmes des candidats qui disposent d'une première formation en électromécanique.

Dans le passé, les sociétés ascensoristes ne postaient pas d'offres d'emploi et débauchaient des employés chez leurs concurrents. Cela leur permettait également de recruter du personnel qualifié. Le métier nécessite une grande résistance au stress et une excellente gestion des relations interpersonnelles. Ils sont en contact direct avec la clientèle qui est rarement contente et patiente quand l'ascenseur est en panne. Il faut également pouvoir parler néerlandais. Une grande discipline est exigée par les employeurs. En effet, les collaborateurs sont en représentation permanente : en uniforme et se déplaçant en voiture aux couleurs de l'entreprise. Le permis de conduire est requis. Enfin, le technicien de maintenance d'ascenseurs ne peut avoir le vertige.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Technicien de maintenance en équipements industriels

Le *technicien de maintenance en équipements industriels* entretient, répare, contrôle et installe des équipements et des matériels d'exploitation industrielle ou pluri-technologiques. On peut le charger de la planification des travaux d'entretien ou d'installation, ou de la coordination d'une équipe.

Le technicien de maintenance en équipements industriels apparaît comme fonction critique dans l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris confirme la pénurie (cause quantitative) qui touche tous les métiers relevant de l'électromécanique. Bien que ne nécessitant pas de spécialisation particulière, les difficultés de recrutement pour cette fonction s'expliquent également par des facteurs qualitatifs. En effet, si les candidats disposent des qualifications nécessaires, il leur manque régulièrement l'expérience exigée par les employeurs. Le permis de conduire est le plus souvent requis et la connaissance du néerlandais l'est parfois. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi désireux de s'orienter dans cette voie sont confrontés à une attente assez longue avant de pouvoir entamer une formation de 18 mois (c'est le cas notamment à Bruxelles Formation).

Technicien de maintenance en systèmes de chauffage

Le *technicien de maintenance en systèmes de chauffage* effectue la mise en service et le dépannage d'installations de chauffage (chaudières d'immeubles, production de vapeur ou d'eau chaude en milieux industriels, fours industriels, équipements de cogénération, etc.), dans le respect des règles de sécurité et de la réglementation. Il peut exécuter des opérations d'installation d'équipement, mais aussi procéder à la surveillance d'installations de chauffage, ou encore intervenir sur des opérations de dépannage d'installations frigorifiques ou de conditionnement d'air.

Apparaissant comme critique dans l'analyse statistique, la fonction de technicien de maintenance en systèmes de chauffage est, selon les conseillers d'Actiris, en pénurie. Le constat est partagé par les différents participants à la table-ronde sectorielle sur les métiers de l'industrie. Trop peu d'élèves sortent des écoles techniques chaque année. Des motifs qualitatifs sont également avancés pour expliquer les difficultés de recrutement. En effet, le niveau de connaissance des nouvelles technologies et des nouvelles machines est jugé trop faible par rapport aux prérequis demandés par les entreprises.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Technicien en automatisation industrielle

Le *technicien en automatisation industrielle* installe et règle des équipements automatisés autonomes ou des systèmes industriels automatisés et effectue leur maintenance (préventive, curative, etc.), dans le respect des règles de sécurité. Il peut coordonner une équipe.

Le profil de technicien en automatisation industrielle apparaît comme critique sur base de l'analyse statistique. Il est signalé comme en pénurie par les conseillers d'Actiris. À la cause quantitative, on peut ajouter également une cause qualitative. On recherche des diplômés en électromécanique avec une spécialisation (automatisation). Par ailleurs, le métier fonctionne comme un système de classes où formation et expérience sont requises pour avancer. Ainsi, pour coordonner une équipe, il faut compter sur une formation supplémentaire et une expérience d'une dizaine d'années. Par ailleurs, les grands sites industriels sont localisés en dehors des frontières de la région bruxelloise, ce qui implique que le travailleur puisse parler néerlandais et dispose du permis de conduire.

Technicien en froid et climatisation

Le *technicien en froid et climatisation* effectue l'installation, la mise en service et la maintenance d'installations frigorifiques (froid commercial, froid industriel, etc.) ou d'équipements de conditionnement d'air et de climatisation (à détente directe, à circuits secondaires de refroidissement, centralisé, etc.), dans le respect des règles de sécurité et de la réglementation. Il peut intervenir sur des installations de cuisines professionnelles, mais aussi effectuer des opérations de dépannage sur des installations de chauffage.

Repris comme fonction critique dans l'analyse statistique, le technicien en froid et climatisation est considéré comme un métier en pénurie (cause quantitative) par les conseillers d'Actiris. Les secteurs qui recrutent sont variés et le technicien peut ainsi être amené à travailler dans la grande distribution, les sociétés pharmaceutiques ou les hôpitaux. De nombreux agréments (techniques du froid, certificat VCA) sont requis et doivent être régulièrement renouvelés. Les difficultés de recrutement s'expliquent donc également par des motifs qualitatifs. En outre, le permis de conduire est requis, de même que des compétences, y compris linguistiques, en termes de contact avec la clientèle, car le technicien du froid est également amené à être en contact avec le public.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



Enfin, le cas du technicien metteur en service HVAC ressort particulièrement des travaux préparatoires de la table-ronde sectorielle. Les interlocuteurs soulignent que le métier est de plus en plus exigeant et impose une « veille technologique » importante.

L'offre de formation en lien avec les métiers industriels

Sur les 18 fonctions critiques identifiées en 2021 parmi les métiers industriels, **12 sont couvertes par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires**, dont 11 directement et une indirectement. 6 fonctions critiques identifiées dans ce domaine ne sont quant à elles pas couvertes.

Les fonctions en lien avec l'électromécanique industrielle (électricien installateur industriel, monteur-câbleur de matériels électriques et électromécaniques) et la maintenance industrielle (électricien de maintenance et mécanicien de maintenance) sont directement couvertes par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires, principalement dans le cadre de l'offre modularisée de BF technics.

- ▶ Pour les fonctions d'électricien installateur industriel et celle de monteur-câbleur de matériels électriques et électromécaniques, on dénombre 5 produits de formations dispensés à BF technics pouvant y mener, dont 2 de manière directe. Il s'agit des parcours de formation en installateur électricien industriel et électricien industriel-électromécanique. Ces 2 produits sont modularisés et articulés en filière, de telle manière que les stagiaires puissent, s'ils le souhaitent et s'ils en ont l'opportunité, sortir vers l'emploi à plusieurs stades de la formation, en tant qu'électricien industriel ou électromécanicien. Dans cette structuration, installateur électricien industriel fait figure de tronc commun. Pour cette raison, il regroupe le plus grand nombre de stagiaires présents (78 en 2021). Ce produit inclut, pour un grand nombre des apprenants, des modules de langues orientées métier dispensés à BF langues.
- ▶ En ce qui concerne la fonction d'électricien de maintenance et de mécanicien de maintenance, on identifie des produits spécifiques qui y sont directement liés : agent de maintenance HVAC à BF technics et agent de maintenance électromécanique dispensé dans le cadre des partenariats de promotion sociale. Pour ce qui est de la formation agent de maintenance HVAC dispensée par BF technics, en tant que spécialisation, elle s'inscrit elle aussi dans la structuration en filière exposée au point précédent.

Les fonctions en lien avec la conception assistée par ordinateur dans le domaine de la construction et de l'électricité industrielle sont directement couvertes par l'offre des centres de Bruxelles Formation.

- ▶ Outre les formations de dessinateur en construction (en lien direct avec la fonction du même nom) et de dessinateur industriel (en lien direct avec la fonction de dessinateur-concepteur en électricité et électro-

nique), une offre indirecte est également disponible à BF construction, BF technics et BF espaces numériques. Cette offre est ciblée sur l'apprentissage des logiciels de conception BIM (Building Information Modeling).

- ▶ En ce qui concerne la fonction de dessinateur-concepteur en électricité et électronique, une offre indirecte est également identifiée à BF technics. Celle-ci porte sur les technologies spéciales des bâtiments (HVAC, électricité et sanitaires).

Les fonctions propres à la maintenance de systèmes industriels (ascenseurs, équipements industriels, systèmes de chauffage, froid et climatisation) sont partiellement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation.

- ▶ De manière générale, les fonctions de la maintenance des équipements industriels et des systèmes de chauffage, de froid et de climatisation sont directement couvertes par le parcours complet en électricien industriel – électromécanique, mais également par des modules de spécialisation en HVAC ou de préparation en agrément froid.
- ▶ En ce qui concerne la maintenance des ascenseurs, la fonction de technicien en la matière est quant à elle indirectement couverte par l'offre de BF technics (agent en technique d'ascenseur).

Globalement, les fonctions en lien avec la production industrielle (opérateur, responsable planning, gestion, méthode et qualité) ne sont pas couvertes par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires. La fonction critique de technicien en automatisation industrielle n'est pas non plus couverte.

5.7. Métiers agricoles et horticoles

Bruxelles n'est pas la région de Belgique qui attire le plus d'entreprises et donc d'emplois liés à l'agriculture ou à l'horticulture. Néanmoins, les **préoccupations climatiques et les politiques régionales** en faveur du développement durable sont à même de stimuler la demande pour ce type d'emplois « verts ».

Horticulteur/maraîcher

L'*horticulteur/maraîcher* réalise des opérations de mise en culture (semis, repiquage, traitement, récolte, etc.) d'espèces végétales, qu'elles soient de nature horticole, maraîchère ou pépinière. Il travaille conformément aux règles de sécurité en vigueur et poursuit des objectifs d'exploitation (commerciaux, qualitatifs, etc.). Il peut être amené à réaliser des opérations liées au conditionnement des produits récoltés. On peut lui confier la coordination d'une équipe ou la direction d'une exploitation.

Le métier d'horticulteur/maraîcher apparaît comme fonction critique sur base de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris confirment la pénurie de main-d'œuvre souvent recherchée par des pouvoirs publics pour développer et entretenir les espaces verts, parcs et jardins. Ils indiquent également qu'une partie des offres d'emploi pour ces profils échappe à Actiris, car les entreprises privées recrutent plus des indépendants.

L'offre de formation en lien avec les métiers agricoles et horticoles

L'unique fonction d'horticulteur/maraîcher identifiée comme critique en 2021 dans ce domaine n'est pas couverte par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires. Notons toutefois que BF tremplin a mis en place cette année une formation technique en agroécologie urbaine et qu'une détermination ciblée en agent horticole et maraîchage bio a été initiée cette année également par la Mission locale d'Ixelles. Plus largement, une réflexion est en cours à Bruxelles Formation pour ouvrir dans les programmations ultérieures une formation en alimentation durable.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



5.8. Métiers médicaux, paramédicaux et de soins

« Tous les métiers médicaux, paramédicaux et de soins identifiés comme critiques sont en pénurie, c'est-à-dire qu'il n'y a pas assez de candidats »

La crise sanitaire a, simultanément, accentué la demande pour les professionnels médicaux et paramédicaux et mis en évidence l'importance d'un secteur qui souffre depuis des années d'un déficit d'attractivité. S'il n'est pas question ici de trouver un sens au travail, puisque le service au public et l'intérêt collectif sont au cœur de ces métiers,

les praticiens du secteur réclament de longue date

une revalorisation globale, des mesures spécifiques à la hauteur de ce qu'ils estiment mériter. Il s'agit de professions réglementées.

Tous les métiers médicaux, paramédicaux et de soins identifiés comme critiques sont en **pénurie**, c'est-à-dire qu'il n'y a pas assez de candidats, soit parce qu'il ne sort pas assez de personnes diplômées des études qui y mènent, soit parce que des professionnels des soins cherchent à réorienter leur carrière³⁴. Il s'agit en outre fréquemment de contrats de travail subventionnés (ACS) qui sont subordonnés au respect de strictes conditions. Les offres d'emploi peuvent s'en trouver dès lors plus difficiles à pourvoir.

A cela s'ajoute des **conditions de travail déjà pénibles** (travail impliquant de porter des charges, travail de nuit et les weekends...) qui se sont encore détériorées avec le Covid-19, en accentuant la cadence et la pression (administrative, entre autres) notamment sur les infirmiers, les aides-soignants ou même les médecins. Par ailleurs, les contraintes liées au conventionnement et la non-révision des barèmes rendent également les conditions d'emploi peu attractives, pour ne pas dire décourageantes. Ceci vaut particulièrement pour les institutions publiques de soins où la revalorisation des rémunérations et l'attribution d'avantages particuliers aux travailleurs n'est pas une pratique fréquente, contrairement aux entreprises privées qui ont plus de latitude en la matière. Une concurrence se met en place. Ainsi, le secteur des soins résidentiels semble attirer moins que le milieu hospitalier³⁵. De même, certains infirmiers préféreront quitter un contrat d'employé à l'hôpital pour se tourner vers un statut d'indépendant où ils pourront gagner une plus grande autonomie, notamment en termes de détermination des horaires de travail³⁶.

Enfin, la situation institutionnelle bruxelloise fait que la connaissance des langues constitue un enjeu important, notamment pour les institutions de soins bicommunautaires. Pour d'autres métiers, comme puériculteur, l'absence de candidats néerlandophones n'a jamais été aussi aigüe.

34 Kihl L. (2022), *L'usure des infirmiers: «J'ai été dégoûtée du métier. Complètement»*, in *Le Soir*, 18/01/22.

35 Mouton A. (2021), *S'attaquer à la pénurie de personnel dans le secteur des soins ne sera pas une tâche facile*, in *Trends*, 20/12/21.

36 Consultation d'expert, octobre 2022.

Aide-soignant

L'*aide-soignant* surveille, sous la supervision d'un infirmier, l'état de santé des patients. Il les accompagne dans les activités de la vie quotidienne et réalise des soins du corps, de confort, de santé et logistique. Il travaille selon les indications d'un infirmier et prend place au sein d'une équipe structurée.

Cette profession paramédicale est signalée comme critique par les conseillers d'Actiris qui insistent sur la difficulté à trouver du personnel. Selon eux, il y a pénurie (cause quantitative) d'aides-soignants, ce qui vient corroborer les constats faits dans le milieu des soins aux personnes durant la crise sanitaire. Par ailleurs, la demande devrait rester importante à l'avenir, si l'on prend en compte le vieillissement de la population.

Comme pour la plupart des métiers des soins aux personnes, les conditions de travail et, plus largement, le manque d'attractivité sont également mises en avant pour expliquer les difficultés de recrutement pour ce métier. S'il est porteur de sens, il est néanmoins pénible (charge physique, charge mentale, horaires de travail...).

Assistant pharmaco-technique

L'*assistant pharmaco-technique* reçoit et enregistre les prescriptions médicales et délivre les médicaments. Il renseigne les patients sur la bonne utilisation des médicaments. Par ailleurs, il enregistre et identifie les matériaux utilisés dans la pharmacie et réalise les préparations magistrales. Il travaille sous la responsabilité et la supervision du pharmacien. Enfin, on peut le charger de renseigner et d'accompagner (pas d'évaluer) les stagiaires assistants techniques en pharmacie en lien avec le travail en pharmacie.

Bien que n'apparaissant pas dans l'analyse statistique, les conseillers d'Actiris considèrent que le métier d'assistant pharmaco-technique est une fonction critique. Ils évoquent une pénurie (cause quantitative) pour expliquer les difficultés de recrutement. En effet, lorsqu'ils sont amenés à traiter des offres d'emploi pour ces profils, ils ne trouvent aucun demandeur d'emploi inscrit avec le profil correspondant et n'ont donc aucun candidat à présenter.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Avis d'expert



Ergothérapeute

L'*ergothérapeute* vise à faciliter ou à rendre possible la participation à la vie quotidienne et sociale en prenant en compte les dimensions santé et bien-être. Il travaille sur les capacités des individus, des organisations ou encore des populations et cherche à les améliorer en adaptant l'environnement. Il travaille en partenariat avec la personne nécessitant des soins et selon une approche globale.

L'analyse statistique pointe ce professionnel paramédical comme fonction critique. Les conseillers d'Actiris appuient le constat et soulignent la pénurie de praticiens (cause quantitative). Trop peu de candidats sont disponibles pour les offres proposées. L'explication tient notamment au fait qu'il s'agit pour grande partie d'emplois subventionnés (ACS) qui sont donc soumis à des conditions d'accès spécifiques, de contrats à durée déterminée ou sous statut d'indépendant. Beaucoup de jeunes diplômés choisissent d'ailleurs d'exercer une activité sous statut d'indépendant, et ne sont dès lors pas inscrits chez Actiris.

La pénurie se double d'un défaut d'attractivité du métier. Il faut avoir la fibre sociale pour aider les patients à mieux s'intégrer au monde qui les entoure, les aider dans les gestes quotidiens, comme l'écriture, la cuisine ou l'expression. Les conditions de travail actuelles ne permettent pas aux ergothérapeutes de prendre le temps nécessaire avec chaque patient. La demande devrait néanmoins rester élevée, étant donné le vieillissement de la population et les besoins adaptés des personnes âgées, en témoignent des nouveaux projets pour permettre aux seniors de vivre le plus longtemps possible chez eux et non en maison de repos (et soins) et qui peuvent reposer sur un réseau d'ergothérapeutes³⁷. Il est possible que, en changeant de cadre de travail, on puisse revaloriser le travail de ces praticiens paramédicaux et ainsi améliorer l'attractivité du métier.

Infirmier

L'*infirmier* dispense des soins infirmiers et est responsable des soins d'hygiène et de confort. Il agit selon le protocole médical et les règles d'hygiène



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



³⁷ Hovine A. (2022), *D'autres lieux de vie et de soins sont à inventer pour les personnes âgées*, in *La Libre Belgique*, 03/10/22 ou encore : Hovine A. (2022), *Comment bien vieillir et vivre en autonomie au cœur de son quartier*, in *La Libre Belgique*, 17/02/22.

et de désinfection. Il peut également prendre en charge la coordination de programmes de soins spéciaux (approche infirmière, soins à domicile...), la coordination d'une équipe ou la gestion d'un cabinet.

L'*infirmier en chef* organise les activités et coordonne les moyens humains et matériels d'un ou plusieurs services médicaux ou paramédicaux. Il agit conformément aux politiques de l'organisation et aux besoins des personnes nécessitant des soins.

L'*infirmier social* réalise le suivi sanitaire de divers publics (élèves, employés, etc.) et mène des actions de dépistage et d'éducation à la santé, selon la réglementation sociale et les orientations de politique publique en matière de santé.

L'*infirmier spécialisé au bloc opératoire* organise la prise en charge des patients au bloc opératoire et apporte une aide technique au praticien tout au long de l'intervention, dans le respect du protocole chirurgical et des règles d'hygiène et d'asepsie. Il peut intervenir en hygiène hospitalière ou en service de stérilisation centrale. On peut lui demander de coordonner une équipe.

L'*infirmier spécialisé en pédiatrie* dispense des soins infirmiers et est responsable des soins d'hygiène et de confort des personnes ayant besoin de soins de 0 à 16 ans. Il travaille selon le protocole médical et les règles d'hygiène et de désinfection. Il peut prendre en charge la coordination de programmes de soins spéciaux (approche infirmière, soins à domicile...), la coordination d'une équipe ou la gestion d'un cabinet.

Tous les métiers infirmiers ressortent comme critiques de l'analyse statistique des offres d'emploi reçues par Actiris. Les conseillers soulignent la pénurie (cause quantitative). Cela fait plusieurs années que le constat est fait : il n'y a pas assez de personnel infirmier³⁸. L'année « blanche » de 2019³⁹ est évidemment une des raisons qui a pu expliquer les difficultés de recrutement ces dernières années. En effet, la formation est passée de trois à quatre ans, ce qui a provoqué une rupture d'un an dans les sorties des écoles de soins infirmiers. Mais ce n'est évidemment pas la seule cause.

38 Dunski C. (2022), *Pénurie d'infirmiers et d'infirmières: quelles solutions?*, in *Le Soir*, 02/04/22.

39 Bussoli C. (2022), *«Aujourd'hui, c'est sûr, l'hôpital n'attire plus comme avant»*, in *Le Soir*, 02/04/22.



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



*Pour les 5 fonctions
(Infirmier, Infirmier en chef,
Infirmier social, Infirmier
spécialisé au bloc opératoire,
Infirmier spécialisé en
pédiatrie)*

L'attractivité du métier est en question, singulièrement dans le cadre des structures hospitalières. Les conditions de travail (horaires, normes d'encadrement...) sont telles au sein des hôpitaux que les infirmiers qui en ont la possibilité préfèrent passer sous statut d'indépendant pour établir eux-mêmes un horaire qui leur convienne mieux⁴⁰, voire choisissent de quitter le secteur. Par ailleurs, la crise sanitaire a épuisé le personnel qui se plaint d'un manque de valorisation de leur travail, pourtant considéré comme essentiel. Les services hospitaliers tentent de faire appel à de la main-d'œuvre étrangère pour remplir les postes vacants. Ce n'est cependant pas la solution idéale, car il faut combler les différences culturelles, la méconnaissance de l'évolution technologique ou, plus simplement, les carences linguistiques.

Concernant plus spécifiquement les fonctions d'infirmier en chef et d'infirmier au bloc opératoire, la pénurie sévit également depuis plusieurs années. Les pistes de solution avancées comprennent l'octroi de numéros INAMI, ou encore la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger.

Logopède

Le *logopède* corrige ou améliore la communication orale ou écrite de personnes atteintes de troubles du langage, de la parole ou de la voix. Il réalise le bilan orthophonique et met en place les séances de rééducation, sur base d'une prescription médicale. Il est également chargé de la rééducation du langage pour des publics atteints de handicaps particuliers (surdité, laryngectomie, etc.). Il peut diriger un cabinet.

Cette profession paramédicale apparaît comme fonction critique sur base de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris corroborent ce constat. Les difficultés de recrutement s'expliquent par la pénurie (cause quantitative) de logopèdes, d'autant que ceux-ci quittent la profession ou préfèrent exercer en tant qu'indépendants, faute de revalorisation suffisante de leurs honoraires. Cet été, 60% des logopèdes ont fait le choix de se déconventionner pour protester contre la nouvelle convention proposée par l'INAMI⁴¹ et faire pression contre le gouvernement.

⁴⁰ Consultation d'expert, octobre 2022.

⁴¹ Pesesse J.-Chr. et al. (2022), [Des consultations plus chères en vue ? Une logopède déconventionnée s'explique](#), in *bx1*, 02/08/22.



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Médecin

Le *médecin* prévient les maladies, diagnostique les pathologies et réalise les soins aux patients selon la spécialité médicale ou chirurgicale. Il peut organiser la prise en charge médicale d'urgence, mais aussi mettre en place le recueil et le traitement des informations médicales. Il peut être chargé d'actions de formation ou d'enseignement. Enfin, un médecin peut coordonner une équipe, diriger un cabinet ou un service hospitalier.

L'analyse statistique met en évidence le caractère critique du métier de médecin. Les conseillers d'Actiris reconnaissent également les difficultés de recrutement pour ces profils très spécifiques.

Cependant, les conseillers mettent en avant des éléments permettant de considérer les conditions de travail comme cause secondaires des difficultés de recrutement, comme la pénibilité mentale et administrative du métier ou les horaires lourds⁴². Leur charge de travail a également augmenté avec la crise sanitaire (gestion des tests, des certificats médicaux, de la vaccination).

Avec l'évolution démographique (vieillesse de la population, allongement de l'espérance de vie), des médecins spécialistes en gériatrie ou en rhumatologie verront leur demande s'intensifier, alors que ces métiers sont déjà en tension. Par ailleurs, il apparaît que la nouvelle génération de médecins est demandeuse d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale et ne souhaite pas s'astreindre aux rythmes de travail de leurs aînés. Cela implique que chaque médecin partant à la pension devrait en réalité être remplacé par plus d'un praticien pour prendre en charge la même patientèle⁴³.

À Bruxelles, le nombre de médecins généralistes néerlandophones est en croissance, ce qui permet mieux de répondre à la demande. Si de plus en plus de jeunes médecins font le choix de s'installer en ville, leur répartition sur le territoire de la capitale n'est cependant pas égale. Certaines communes sont mieux loties que d'autres en praticiens à même de recevoir des patients en néerlandais⁴⁴.

42 Voir également Sarah Missinne, Sarah Luyten (2018), *Les médecins généralistes en région bruxelloise : qui sont-ils, où pratiquent-ils et où se situent les potentielles pénuries ?*, *Observatoire de la Santé et du Social*, avril 2018.

43 Falcinelli S. (2022), *Les gériatres manquent à l'appel, et ce ne sont pas les seuls : quelles solutions face aux pénuries de médecins spécialisés ?*, in *RTBF*, 20/07/22.

44 Hendrickx K. (2022), *Steeds meer Nederlandstalige artsen, maar niet overal*, in *Bruzz*, 09/05/22.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



Pharmacien

Le *pharmacien* délivre des produits pharmaceutiques et fabrique des préparations magistrales pour les personnes nécessitant des soins, mais aussi pour les animaux, selon la prescription médicale ou la demande individuelle. Il fournit des conseils lors de la délivrance du médicament. Il assume la responsabilité des actes pharmaceutiques qu'il effectue ou supervise, en ce compris le soin (continu) pharmaceutique, le conseil et l'information. Il assume la responsabilité qui lui incombe en matière de conformité et la qualité de ce qu'il délivre et prépare. Par ailleurs, il peut se charger de la délivrance d'autres produits (produits de santé et de soins, matériel médical, matériel orthopédique, etc.), de la réalisation d'entretiens de conseil ou de bilans de médication. Enfin, il peut intervenir dans le cadre d'actions de formation, se charger de la coordination d'une équipe, ou de la gestion d'une pharmacie ou d'un service.

L'analyse statistique relève le métier de pharmacien comme étant une fonction critique. Le constat est partagé par les conseillers d'Actiris qui soulignent la pénurie (cause quantitative) qui soulignent l'importance de la connaissance des langues, étant donné qu'il s'agit d'un métier de contact avec le public. Ils indiquent néanmoins que les offres qui concernent des postes en hôpital (statut d'employé) sont plus difficiles à pourvoir que celles en officine, les pharmaciens optant plus volontiers pour le statut d'indépendant.

Puériculteur

Le *puériculteur* prend en charge des enfants en bas âge et les accompagne dans les gestes de la vie quotidienne. Il leur assure des soins d'hygiène et de confort et contribue à leur bien-être et à leur développement. Il travaille au sein d'une équipe (multidisciplinaire).

Le puériculteur ressort comme fonction critique sur base de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris corroborent le constat et évoquent une forte pénurie (cause quantitative), particulièrement en Flandre, ce qui a un impact sur les crèches néerlandophones de Bruxelles. Dans les deux Communautés, les conditions d'emploi ou de travail sont également en cause. Le salaire, les horaires et les difficultés de s'organiser avec ses propres enfants sont régulièrement mis en avant pour expliquer le désintérêt envers le métier.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Les conseillers d'Actiris précisent que les milieux d'accueil de l'enfance traversent une période de réforme, que ce soit côté francophone où la réforme MILAC vise à professionnaliser le secteur⁴⁵, ou côté néerlandophone où la qualité de l'encadrement a été mise en question suite à des faits divers tragiques⁴⁶. Dans le viseur de la Communauté française, on retrouve les auxiliaires de l'enfance et des personnes sans CESS qui travaillent dans les crèches. Une période tampon a été instituée jusqu'en 2026 pour leur permettre d'être assimilés à des travailleurs de niveau C. Ce statut n'a, par ailleurs, jamais existé dans les crèches néerlandophones.

Technologie de laboratoire médical

Le *technologue de laboratoire médical* réalise et traite des prélèvements biologiques en vue d'analyses biomédicales selon la prescription médicale, dans un objectif de diagnostic, de dépistage, de traitement, de prévention ou de recherche. Il peut effectuer des prélèvements biologiques spécifiques (sang, sécrétions, etc.).

L'analyse statistique révèle que le technologue de laboratoire médical est une fonction critique. Les conseillers d'Actiris appuient le constat et évoquent une pénurie touchant ces professionnels paramédicaux. La crise sanitaire a mis en évidence leur rôle. La demande pour de tels profils reste soutenue en 2021, particulièrement au sein des cliniques et hôpitaux bruxellois, d'après l'analyse des offres d'emploi. Métier réglementé, il n'est accessible qu'aux porteurs d'un bachelier de technologue de laboratoire médical, d'un agrément et d'un visa.

Technologie en imagerie médicale

Le *technologue en imagerie médicale* réalise des clichés d'imagerie médicale (radiologie conventionnelle, IRM, scanner, etc.), que ce soit pour le diagnostic ou le dépistage de pathologie, conformément à la prescription médicale. Il peut intervenir dans la mise en place de traitements thérapeutiques. Il peut être amené à réaliser des calculs dosimétriques sous la supervision et responsabilité d'un expert agréé par l'AFCN en radiophysique médicale.

45 De Vogelaere J.-Ph. (2022), [Manque de places en crèches: les parents qui travaillent demandent la priorité](#), in *Le Soir*, 24/09/22.

46 Verhaeghe L., Paelinck G. (2022), [Sector kinderopvang wil radicale omslag: "In 20e eeuw een zorgberoep, nu moet het pedagogisch beroep worden"](#), in *VRT*, 01/04/22.

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



Apparaissant comme critique sur base de l'analyse statistique, les conseillers d'Actiris confirment la pénurie (cause quantitative). Les cliniques et hôpitaux bruxellois cherchent à engager ces professionnels paramédicaux.

L'offre de formation en lien avec les métiers médicaux, paramédicaux et de soins

Sur les 14 fonctions critiques identifiées en 2021 parmi les métiers médicaux, paramédicaux et de soins, **8 sont couvertes par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires, dont 7 directement et une indirectement**. 5 fonctions dans ce domaine sont en dehors du champ d'action de Bruxelles Formation, en raison des qualifications élevées (supérieures ou universitaires) qu'elles demandent ou du fait qu'elles soient réglementées. Il s'agit des fonctions d'ergothérapeute, de logopède, de médecin, de pharmacien et de technologue en imagerie médicale. Enfin, une fonction critique identifiée est quant à elle non couverte.

Les fonctions critiques relatives au personnel soignant sont directement couvertes par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires.

- ▶ Bien qu'elles relèvent de l'enseignement supérieur, toutes les fonctions d'infirmiers sont directement en lien avec l'offre régie par Bruxelles Formation par l'intermédiaire du dispositif de FPI en établissement d'enseignement. Celui-ci permet l'inscription dans un établissement d'enseignement en lien avec le métier visé et octroie une intervention financière prise en charge par Bruxelles Formation (frais de transport et indemnités du stagiaire en formation).
- ▶ La fonction critique d'aide-soignant est directement couverte par l'offre de Bruxelles Formation organisée dans le cadre des partenariats ISP. Des ateliers de découverte et des préformations dans les métiers de l'aide aux personnes sont également pris en charge par le centre BF tremplin. Par ailleurs, des déterminations ciblées dans ces mêmes domaines sont organisées dans le cadre des partenariats ISP.

La fonction critique de puériculteur est indirectement couverte par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires.

- ▶ L'offre indirecte est celle proposée dans le cadre des parcours en formation auxiliaire de l'enfance. Ceux-ci existent tant à BF tremplin que dans le cadre des partenariats ISP et de promotion sociale.
- ▶ Dans l'ISP, l'offre en auxiliaire de l'enfance va de la détermination ciblée à la formation qualifiante, en passant par des modules de préformations.

- ▶ En promotion sociale, la formation qualifiante est complétée par la possibilité d'accéder à une passerelle vers le CESS d'auxiliaire polyvalent.
- ▶ En dehors de l'offre régie par d'**assistant pharmaco-technique** Bruxelles Formation, notons qu'une formation d'accueillant d'enfants est prise en charge par l'EFP.

La fonction critique de technologue de laboratoire médical est directement couverte par l'offre de Bruxelles Formation et plus précisément celle du centre BF management par la formation en techniques de biotechnologie de laboratoire.

La fonction critique n'est pas couverte par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires.

5.9. Métiers pédagogiques

Les métiers pédagogiques connaissent une **pénurie de longue date**. Un arrêté du gouvernement de la Communauté française listant les fonctions (pédagogiques) en pénurie et/ou en pénurie sévère est d'ailleurs publié annuellement. La situation est critique depuis tellement longtemps qu'un **dispositif a été mis en place pour pallier les difficultés de recrutement et permettre d'engager des personnes n'ayant pas le titre requis pour enseigner**. La Communauté flamande ne publie pas de telle liste, mais la pénurie est néanmoins particulièrement aiguë⁴⁷. La demande d'enseignants est actuellement soutenue, mais le ralentissement de la croissance démographique devrait, à l'horizon 2029⁴⁸, permettre de limiter quelque peu les tensions. Néanmoins, les recrutements attendus sont également fonction du vieillissement des travailleurs du secteur, de la demande pour remplacer ces travailleurs pour raison de retraite ou de pré-retraite, mais aussi pour remplacer les plus jeunes quittant parfois rapidement le secteur (problème d'attractivité et de rétention).

En effet, la pénurie d'enseignants ne peut être dissociée du **débat sur leurs conditions de travail**. Une profession revalorisée et mieux accompagnée attirerait plus de candidats et limiterait certainement les abandons en début de carrière. Ces derniers sont, en général, la conséquence d'horaires incomplets ou trop éparpillés, d'absence de perspectives quant aux possibilités de stabilisation, d'insécurité dans l'emploi⁴⁹, ou encore de manque d'encadrement des directions d'établissement⁵⁰. Si les écoles arrivent à démarrer l'année avec des horaires complets, c'est en cours d'année - lorsqu'il faut trouver des remplaçants - que la pénurie se fait surtout sentir.

47 Grommen S. (2022), *Het lerarentekort in cijfers: nu al meer dan dubbel zoveel openstaande onderwijsvacatures als 5 jaar geleden*, in *VRT*, 07/06/22.

48 Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse (2021), *Y aura-t-il assez de places dans les écoles bruxelloises en 2030 ?*, novembre 2021, Focus n°48.

49 Gabriel E. et al. (2022), *"Je suis dégoûtée par l'enseignement": à 24 ans, Marine cumule déjà 34 certificats de chômage, aucun emploi stable comme institutrice maternelle*, in *RTL*, 01/09/22.

50 Wayens B. et al. (2016), *Besoin en enseignants en Région bruxelloise à l'horizon 2020*, in *Brussels Studies*, Fact Sheets, n° 101, mis en ligne le 20 juin 2016.

Il faut noter qu'Actiris ne constitue pas le canal privilégié de recrutement dans le secteur. En effet, le développement, depuis 2016, du site web PRIMOWEB a provoqué une baisse du nombre d'offres d'emploi diffusées via le site web d'Actiris. Il facilite la mise en contact entre les employeurs et les candidats et permet aux pouvoirs organisateurs de recruter en priorité un porteur de titre requis avant de se tourner vers un porteur d'un autre titre.

Par ailleurs, les métiers pédagogiques ne se limitent pas aux métiers d'enseignants dans les écoles. Les difficultés de recrutement frappent également, par exemple, les coordinateurs pédagogiques ou les moniteurs d'auto-écoles, pour des raisons diverses. À l'exception de l'*éducateur-accompagnateur* et du *formateur pour adultes* qui ont tous deux été signalés comme critiques par les conseillers d'Actiris, les autres métiers de ce domaine apparaissent comme critiques sur base de l'analyse statistique et ont été validés par les conseillers d'Actiris.

Coordinateur pédagogique

Le *coordinateur pédagogique* pilote un dispositif de formation et développe des moyens pédagogiques. Il organise et accompagne la qualification des personnes en formation. Il peut dispenser des actions de formation, ou concevoir et commercialiser un dispositif pédagogique. On peut lui confier la coordination et l'animation d'une équipe pédagogique de formateurs.

L'analyse statistique épingle le métier de coordinateur pédagogique comme étant une fonction critique. La pénurie (cause quantitative) est confirmée par les conseillers d'Actiris. Les offres d'emploi émanent pour la plupart de pouvoirs locaux et d'ASBL, parfois relevant du secteur de l'éducation permanente.

Éducateur-accompagnateur

L'*éducateur-accompagnateur* organise la vie quotidienne et initie des actions socioéducatives pour un public dans une situation problématique de bien-être (enfants, adultes, personnes en situation de handicap, etc.). Il a pour but de favoriser l'insertion ou la réinsertion sociale des personnes qu'il accompagne.



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



Son intervention peut se faire dans le cadre de mesures judiciaires. Il peut être amené à coordonner l'activité d'une équipe.

Ajouté à la liste des fonctions critiques sur base des consultations avec les conseillers d'Actiris, le métier d'éducateur-accompagnateur peut, selon eux, être considéré comme en pénurie (cause quantitative). On n'en trouve pas assez pour répondre aux offres d'emploi reçues. A ces difficultés s'ajoutent des causes qualitatives. Les conseillers soulignent que les employeurs vont demander, pour des postes de niveau B ou C, des profils spécialisés ou des personnes ayant déjà exercé des responsabilités.

De manière secondaire, on pourrait également lier les difficultés de recrutement aux conditions de travail. Les horaires peuvent être compliqués. Ainsi, en centre d'hébergement, on demande aux éducateurs-accompagnateurs d'être disponibles en soirée et durant les weekends. Or, beaucoup de personnes qualifiées ne souhaitent plus prester ce type d'horaires.

Enseignants

L'enseignant dans l'enseignement maternel ou primaire enseigne aux élèves les apprentissages premiers et fondamentaux (lecture, écriture, etc.) ou les matières d'enseignement général (français, mathématiques, histoire, géographie, etc.), conformément aux programmes scolaires. Il peut également diriger une école maternelle ou primaire.

L'enseignant dans l'enseignement secondaire enseigne aux élèves des matières générales ou dispense des activités de formation, conformément aux programmes scolaires. Il peut également coordonner une équipe pédagogique.

L'enseignant de l'enseignement secondaire spécialisé enseigne aux élèves et aux étudiants des disciplines techniques ou professionnelles, conformément aux programmes scolaires. Il peut également coordonner une équipe pédagogique.

Ces trois métiers de l'enseignement ressortent comme fonctions critiques sur base de l'analyse statistique. Bien qu'Actiris ne soit pas un canal privilégié de recrutement (l'application Primoweb de la Communauté française centra-

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Avis d'expert



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Pour les 2 fonctions (Enseignant dans l'enseignement maternel ou primaire et Enseignant dans l'enseignement secondaire)

lise toutes les offres d'emploi et permet d'y postuler), les conseillers d'Actiris insistent sur l'ampleur de la pénurie (cause quantitative), particulièrement dans l'enseignement secondaire spécialisé. Ils mettent néanmoins un bémol en indiquant qu'enseignant en maternel serait moins critique qu'enseignant en primaire. Pour les écoles secondaires francophones, la pénurie touche de nombreuses matières, dont les cours de mathématiques, de sciences et de néerlandais⁵¹. La pénurie cause une charge de travail supplémentaire à ceux présents, engendrant à son tour usure et absentéisme.

La pénurie d'enseignants ne peut être dissociée du débat sur leurs conditions de travail. Une profession revalorisée et mieux accompagnée attirerait plus de candidats et les abandons en début de carrière seraient moins fréquents. En effet, en début de carrière, il n'est pas rare d'enchaîner les contrats de remplacement avec des horaires coupés et/ou dans des écoles différentes⁵². Or, les écoles recherchent essentiellement des instituteurs et des professeurs remplaçants (principalement en cours d'année), pas des nommés. C'est bien là que réside le nœud du problème, dans le manque de certitude et dans la précarité de l'emploi pour ceux qui ne sont pas nommés. Un autre élément à prendre en compte est la question des réseaux d'enseignement et de la difficulté de passer de l'un à l'autre pour compléter son horaire ou organiser sa carrière, en raison notamment des procédures trop compliquées et de l'impossibilité de faire valoir son ancienneté.

Depuis plusieurs années, la pénurie n'épargne pas non plus l'enseignement néerlandophone à Bruxelles. De manière très classique, c'est pour les remplacements les plus courts que les écoles, tous réseaux confondus, sont confrontées aux plus grosses difficultés de recrutement⁵³.

51 Voir annexe de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française arrêtant la liste des fonctions en pénurie pour l'année scolaire 2022-2023 pour la zone de Bruxelles

52 Voir, entre autres, Gabriel E. et al. (2022), "Je suis dégoûtée par l'enseignement": à 24 ans, Marine cumule déjà 34 certificats de chômage, aucun emploi stable comme institutrice maternelle, in RTL, 01/09/22.

53 CD, EC (2022), Zoektocht naar leraren sleept aan: 101 tekorten in het Brusselse gemeenschapsonderwijs, in Bruzz, 30/08/22.



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



Pour 1 fonction (Enseignant de l'enseignement secondaire spécialisé)

Formateur pour adultes

Le *formateur pour adultes* transmet, dans le cadre de la formation continue, des connaissances et des compétences aux adultes dans le but de favoriser leur insertion sur le marché du travail ou leur adaptation aux évolutions techniques et professionnelles. Il peut réaliser l'analyse des besoins de formation d'une structure et concevoir des produits pédagogiques. Entre autres tâches, on peut le charger de négocier la sous-traitance d'actions de formation ou de coordonner une équipe.

À la demande des conseillers d'Actiris, le formateur pour adultes a été ajouté à la liste des fonctions critiques. Ils font, en effet, état d'une pénurie (cause quantitative) quel que soit le domaine de la formation (Horeca, technique, langues...). Ils expliquent avoir parfois l'occasion de repêcher des profils qui n'ont pas le code de formateur, mais qui ont une grande expérience. C'est typiquement le cas pour des demandeurs d'emploi en fin de carrière.

Une cause secondaire des difficultés de recrutement pourrait être liée aux conditions de travail, ou plus précisément aux conditions d'emploi. En effet, les conseillers d'Actiris soulignent que des aides à l'emploi sont le plus souvent mobilisées. Les profils recherchés doivent donc remplir des conditions strictes. C'est notamment le cas des ASBL en charge de l'alphabétisation.

Moniteur d'auto-école

Le *moniteur d'auto-école* instruit des candidats ou des stagiaires, d'une part, à la sécurité (routière, en mer, etc.) et, d'autre part, à la conduite de véhicules à moteur ou d'engins de levage en vue de la maîtrise d'un véhicule ou l'obtention d'un permis spécifique selon la réglementation en vigueur. Il peut réaliser le contrôle d'épreuves de permis (théoriques, pratiques), le contrôle administratif et pédagogique des auto-écoles, mais également les examens d'accès à la profession de moniteur. Il peut être amené à coordonner une équipe ou diriger une structure et à en gérer le budget.

Apparaissant comme fonction critique sur base de l'analyse statistique, les conseillers d'Actiris confirment les difficultés de recrutement liées essentiellement à l'absence de candidats sortants de formation. Il existe un module de formation avec Bruxelles Formation, mais le taux d'échec est particulière-

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Avis d'expert



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



ment élevé. Si les candidats formés par les instructeurs réussissent en général l'examen théorique, c'est l'examen des connaissances mécaniques qui bloque la réussite globale du module. En effet, il semblerait que le SPF Mobilité ne communique pas le contenu de la matière à étudier en mécanique ce qui rend complexe la préparation aux examens.

Moniteur-animateur dans l'économie sociale

Le *moniteur-animateur dans l'économie sociale* organise une activité de production et accompagne dans sa réalisation des personnes handicapées ou en difficultés sociales. Il travaille dans une structure mise en place afin de favoriser l'adaptation/la réadaptation ou l'insertion professionnelle des travailleurs. Il peut coordonner l'activité d'une équipe.

L'analyse statistique présente le moniteur-animateur dans l'économie sociale comme une fonction critique. Les conseillers d'Actiris valident le constat en soulignant la pénurie (cause quantitative). Cette pénurie peut s'expliquer par les conditions de travail. C'est en effet, la pénibilité du travail (l'accompagnement de personnes en difficultés pouvant être usant, notamment) ainsi que les conditions d'emploi (conditions salariales du non-marchand, souvent imposant un statut ACS) qui découragent les travailleurs. Bon nombre de demandeurs d'emploi se positionnent sur ce métier mais ne souhaiteraient plus travailler dans le non-marchand. Ces difficultés peuvent en outre être rapprochées de celles rencontrées par les CPAS pour engager des assistants sociaux.

Professeur de l'enseignement supérieur

Le *professeur de l'enseignement supérieur* enseigne et transmet des connaissances aux étudiants en fonction des résultats de la recherche et des programmes d'études. Il peut également être chargé de recherche fondamentale ou appliquée. Parmi ses responsabilités complémentaires, on retrouve la coordination d'une équipe pédagogique ou de recherche, ainsi que la direction d'un service ou d'une unité de recherche.

Ressortant comme fonction critique sur base de l'analyse statistique, les conseillers d'Actiris expliquent les difficultés de recrutement en avançant la cause quantitative. Ce métier est en pénurie, singulièrement quand il s'agit

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif

Détection

- ▶ Statistique



d'enseigner les matières techniques. Ils signalent qu'il s'agit ici d'enseignement supérieur non universitaire ; les offres pour des professeurs d'Université ne passent jamais par Actiris.

L'offre de formation en lien avec les métiers pédagogiques

Sur les 9 fonctions critiques identifiées en 2021 parmi les métiers pédagogiques, **4 sont couvertes par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires de manière directe**. 4 fonctions dans ce domaine sont en dehors du champ d'action de Bruxelles Formation, en raison des qualifications élevées (supérieures ou universitaires) qu'elles demandent. Il s'agit des fonctions de coordinateur pédagogique, enseignant dans l'enseignement secondaire, formateur pour adultes et professeur dans l'enseignement supérieur. Enfin, une fonction critique identifiée dans ce domaine n'est pas couverte.

En ce qui concerne les fonctions critiques d'enseignant dans le maternel, le primaire ou le secondaire (inférieur) spécialisé, elles sont directement couvertes par l'offre de Bruxelles Formation.

- ▶ Celle-ci est organisée dans le cadre du dispositif de FPI en établissement d'enseignement qui permet l'inscription dans un établissement d'enseignement en lien avec le métier visé et octroie une intervention financière prise en charge par Bruxelles Formation (frais de transport et indemnités du stagiaire en formation).

En ce qui concerne les fonctions critiques d'éducateur-accompagnateur et de moniteur-animateur dans l'économie sociale, elles sont directement couvertes par l'offre de Bruxelles Formation organisée dans le cadre des partenariats ISP.

- ▶ Cette offre couvre plusieurs spécialisations telles que l'extra-scolaire, le multimédia, le socioculturel ou le domaine sportif.
- ▶ Outre des formations qualifiantes, les partenaires ISP organisateurs proposent également une offre complémentaire de déterminations ciblées et de préformations.

En ce qui concerne la fonction critique de *moniteur d'auto-école*, elle n'était pas couverte en 2021 par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires, mais elle l'est depuis 2022.

5.10. Métiers du transport et de la logistique

La crise sanitaire a mis en évidence la dépendance du secteur à l'activité d'autres secteurs. Certes, certains sous-secteurs, comme le transport des personnes (autobus), ont souffert des confinements et de la fermeture des frontières, néanmoins d'autres, comme le **transport de marchandises**, ont au contraire, connu une **progression de la demande** (explosion du e-commerce, approvisionnement de centres de distribution et des commerces dits essentiels) qui devrait se maintenir.

Les fonctions critiques dans le secteur ne sont pas nouvelles. **Le décalage entre la demande et l'offre de profils qualifiés devrait de plus s'accroître suite au départ à la retraite des travailleurs salariés les plus âgés**. Tous les segments sont concernés, mais la problématique touche particulièrement les conducteurs de poids lourds, ainsi que ceux d'autocars et d'autobus. Par ailleurs, la **transition numérique** n'épargne pas le secteur. Les entreprises, et les travailleurs, doivent s'y adapter, mais le problème est plus aigu pour les petites structures davantage implantées en Région bruxelloise. Les grandes compagnies ont, quant à elles, anticipé le virage numérique depuis plus longtemps.

Le développement de l'e-commerce pendant la crise sanitaire a été favorable au secteur, en particulier pour les entreprises bruxelloises, de petite taille, travaillant principalement dans la distribution express et la livraison pour le dernier kilomètre. Ces activités s'exerçaient généralement en voiture ou en camionnette, mais on relève désormais le glissement de certaines activités de livraison vers des micro et petites entreprises la proposant en vélo-cargo et non plus en camionnette afin de se conformer aux objectifs climatiques. Ce mouvement pourrait être accéléré en fonction du soutien et des politiques de mobilités défendues par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale⁵⁴.

Tous les métiers du transport et de la logistique qui figurent sur la liste des fonctions critiques apparaissent comme telles sur base de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris relèvent, quant à eux, une pénurie de main-d'œuvre pour les métiers qui nécessitent des qualifications spécifiques, ainsi que des conditions de travail qui peuvent, à quelques exceptions près, décourager les candidats.

En effet, la **dévalorisation de l'image** de ces métiers probablement liée aux conditions de travail pénibles (flexibilité, longues prestations horaires, salaires moyens, difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle) expliquent que peu de jeunes ressentent la vocation du métier. Par ailleurs, les nouveaux besoins de la clientèle (en termes d'horaires de livraison, notamment) risquent d'entraîner une augmentation de la demande de flexibilité des chauffeurs routiers, qui viendrait renforcer le manque d'attractivité de ces fonctions et ainsi accentuer le caractère critique de celles-ci.

54 view.brussels (2020), *Quels sont les impacts de la crise du Covid-19 sur le commerce de détail en Régions de Bruxelles-Capitale ? Covid-19 Focus Commerce de détail. Note d'analyse et de prospective*, décembre 2020.

Chauffeur livreur

Le *chauffeur livreur* livre ou enlève des marchandises (colis, matériaux, déchets, etc.) selon un circuit prédéfini dans une zone circonscrite. Il effectue les tournées de livraison au moyen d'un véhicule léger ou d'un camion, conformément à la réglementation du transport routier ainsi qu'aux exigences de la clientèle (délais, qualité, etc.). Il prend en charge toutes les opérations liées à la livraison (parcours, chargement/déchargement des marchandises, signature des documents de livraison, etc.). Il peut également effectuer des interventions spécifiques (préparation de commandes, montage de meubles, encaissement, livraison de repas, etc.).

D'après l'analyse statistique, le chauffeur livreur est critique. Néanmoins, les conseillers d'Actiris ne considèrent pas cette fonction comme en pénurie. Il ne manque pas de candidats. Par ailleurs, il s'agit d'un métier accessible au plus grand nombre, dans le sens qu'il ne requiert pas de qualifications particulières, si ce n'est le permis de conduire, au point que d'aucuns peuvent le voir comme un métier « bouche-trou », en attendant mieux. En réalité, les difficultés de recrutement tiennent essentiellement aux mauvaises conditions de travail. Il peut travailler en horaires décalés, fractionnés, le week-end, les jours fériés et de nuit. Il est soumis à des contraintes de temps et de circulation et peut être amené à porter des charges lourdes. En outre, le travail non déclaré serait fréquent ou s'exercerait la plupart du temps en tant qu'indépendants.

Conducteur d'autobus

Le *conducteur d'autobus* est responsable de la conduite de personnes, selon le code de la route, les règles de sécurité spécifiques et les impératifs de délai et de qualité. À Bruxelles, il peut exercer des services réguliers urbains pour les sociétés de transport en commun, mais aussi prêter en service spécial, essentiellement consacré au ramassage scolaire ou au transport de personnel. Enfin, il peut également conduire des autocars dans le cadre du transport touristique ou de loisirs.

Le secteur des autobus a subi l'impact de la crise sanitaire. Le confinement, la fermeture des écoles, des musées ou encore des frontières a mis les diverses activités à l'arrêt, hormis le service régulier (STIB). Comme dans d'autres secteurs, des conducteurs ont profité d'opportunités pour se réorienter. Par

Cause(s) des tensions

- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



ailleurs, la pyramide des âges est telle que de nombreux conducteurs chevronnés partent à la retraite, ce qui va renforcer les tensions sur le marché de l'emploi les prochaines années. Enfin, les acteurs du secteur notent, depuis la reprise, un désintérêt pour le transport de personnes alors même qu'il y a plus d'offres d'emploi (à temps plein) à pourvoir⁵⁵.

Ressortant, dans un premier temps, comme fonction critique de l'analyse statistique, les conseillers d'Actiris précisent, dans une seconde phase, que les difficultés de recrutement s'expliquent par les trois causes. Le métier est en pénurie (cause quantitative), car il n'y a pas suffisamment de candidats. Les jeunes ne semblent plus attirés par ce métier, d'autant qu'une bonne part de ces postes concerne le ramassage scolaire. En effet, les grandes compagnies qui font du transport régulier international privilégient les chauffeurs étrangers, dont le coût est moins important. De ce fait, l'attrait pour les voyages à l'étranger joue désormais beaucoup moins pour inciter les jeunes à postuler ces emplois.

Dans le cadre du transport scolaire, les conditions de travail sont mises en cause. Il faut pouvoir travailler avec des enfants et sur base d'horaires souvent coupés (rouler le matin tôt, puis ensuite dans l'après-midi). Les conseillers d'Actiris soulignent aussi que beaucoup de contrats sont à durée déterminée et/ou à temps partiel, ce qui nuit également à l'attractivité du secteur. Même les grandes compagnies belges (qui offrent des contrats à durée indéterminée à temps plein) ont du mal à recruter. Cela n'est pas propre à la Belgique. La difficulté de la conciliation du rythme du métier avec la vie familiale semble être une raison de se détourner du secteur dans plusieurs pays de l'Union européenne⁵⁶.

Enfin, le métier de conducteur d'autobus est également critique pour raisons qualitatives. En effet, tous les candidats potentiels ne disposent pas de la formation nécessaire, qui est onéreuse. La STIB dispose des moyens d'engager des candidats et de les former, mais ce n'est pas le cas des plus petites entreprises.

55 Synthèse des questionnaires dans le cadre de la table-ronde sectorielle Logisticity.

56 Voir Legrand D. (2022), *Pourquoi les chauffeurs de car se font de plus en plus rares*, in *La Libre Belgique*, 31/07/22.

Conducteurs dans le transport routier de marchandises

Les *conducteurs de camion avec remorque* ou les *conducteurs de poids lourd multibennes* conduisent un véhicule routier lourd dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 3,5 tonnes. Ils transportent des marchandises (produits, véhicules, etc.) sur des distances longues ou moyennes et se conforment à la réglementation du transport routier ainsi qu'aux exigences de la clientèle (délais, conformité, etc.). Ils réalisent des opérations liées au transport (arrimage des charges, signature de documents, contrôle des marchandises, etc.) et peuvent également effectuer des opérations de chargement ou de déchargement, ainsi que l'entretien de suivi du véhicule.

Les métiers de conducteur de camion avec remorque et de conducteur de poids lourds multibennes ressortent tous les deux comme critiques de l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris confirment les difficultés de recrutement liées à une pénurie de candidats (cause quantitative). En réalité, le manque de candidats doit être, dans beaucoup de cas, lu comme un manque de candidats disposant des qualifications suffisantes (cause qualitative). Les conseillers d'Actiris expliquent en effet la difficulté pour les conducteurs disposant déjà du permis C de passer l'upgrade à CE. D'une part, le coût est important pour passer le permis et, d'autre part, la formation de Bruxelles Formation, organisée par BF logistique et en grande partie financée par le secteur, donne la priorité aux chercheurs d'emploi ne disposant d'aucun permis C à l'entrée en formation. Par ailleurs, on pointe plus globalement une pénurie de formateurs, ce qui réduit de facto les possibilités de formation. Enfin, ces deux métiers sont astreignants du point de vue des horaires et lourds en termes de conduite, particulièrement pour le conducteur de poids lourds multibennes. Les conditions de travail peuvent donc également jouer un rôle pour expliquer les tensions sur le marché de l'emploi.

Coursier livreur

Le *coursier livreur* est, en règle générale, en charge du « dernier kilomètre ». Il réalise, à la demande, le transport express de tous types de colis (objets, pièces détachées, plats cuisinés, médicaments...) ou de documents (plis, actes originaux, etc.) nécessitant un traitement particulier lié à l'urgence, la valeur ou la fragilité. Il conduit un véhicule léger (scooter, moto, voiture, etc.) selon les règles de sécurité et les impératifs de délais. On peut lui deman-

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique 



Pour la fonction Conducteur de camion avec remorque

Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique 



Pour la fonction Conducteur de poids lourd multibennes

der d'effectuer des opérations annexes (encaissement, préparation de commandes, relevé de compteurs d'eau, d'électricité, de gaz, etc.).

Coursier-livreur apparaît comme fonction critique sur base statistique, mais les conseillers d'Actiris indiquent que ce n'est pas un métier où les candidats manquent. Il n'y a donc pas de pénurie. En revanche, s'ils soulignent le décalage entre le profil des candidats et les qualifications attendues par les employeurs (cause qualitative), ils avancent les conditions de travail comme cause principale des difficultés de recrutement. Le travail non déclaré est en effet répandu dans le métier, ou alors le travailleur preste des heures non comptabilisées par l'employeur⁵⁷.

Dispatcher du transport routier des personnes

Le *dispatcher du transport routier des personnes* organise et planifie tout ou partie des opérations de transport routier de personnes d'une entreprise, selon les règles de sécurité en vigueur et dans objectif qualitatif (service, coût, délai). Il peut également exercer des activités de gestion de l'exploitation (planning des conducteurs, affectation des véhicules, gestion du parc, régulation du trafic, traitement administratif des données d'exploitation, etc.), pour un type de clientèle spécifique (par exemple des taxis ou des ambulances), dans une zone géographique déterminée, ou pour l'ensemble du réseau. Il peut être amené à coordonner l'activité d'une équipe d'exploitation (conducteurs, contrôleurs voyageurs, etc.).

Confirmant l'analyse statistique, les conseillers d'Actiris considèrent le dispatcher du transport routier de personnes comme critique pour raison quantitative. À la pénurie viennent, en outre, s'ajouter des causes qualitatives. Les employeurs attendent de la personne exerçant cette fonction qu'elle puisse suivre les chauffeurs et leur véhicule sur l'ensemble du territoire belge. Le bilinguisme est de ce fait requis, or les candidats bilingues font défaut. De même, on attend du dispatcher certaines connaissances informatiques qui sont rarement détenues par les candidats.

⁵⁷ Voir notamment Belga (2021). *Livreurs sans permis, travail au noir chez PostNL ? "Cela rappelle le 19e siècle" d'après Petra De Sutter*, in RTBF, 23/11/21.

Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Magasinier

Le *magasinier* exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes, mais aussi d'expédition de marchandises, produits, matières premières, etc. Il se conforme aux procédures de qualité, aux règles d'hygiène et de sécurité ainsi qu'aux impératifs de délais. Il peut aussi être amené à travailler avec des équipements légers de manutention de marchandises (transpalette, chariot, rouleaux, caddy...) ou des machines à conducteur autoporté (chariot élévateur, etc.). On peut demander au magasinier d'effectuer des opérations spécifiques (conditionnement ou co-conditionnement, assemblage simple ou co-fabrication, emballage, approvisionnement de lignes de production...) ou de se charger de la vente au comptoir.

Le magasinier est critique sur base statistique. Selon les conseillers d'Actiris, les difficultés de recrutement tiennent essentiellement aux conditions de travail (environnement de travail, horaires contraignants). Néanmoins, il semble qu'on puisse également lier les difficultés de recrutement à une inadéquation entre les profils et les besoins des entreprises. Si l'exercice du métier ne demande actuellement pas de qualification particulière, il est néanmoins amené à évoluer dans un contexte d'automatisation de plus en plus poussée, ce qui implique une mise à niveau des compétences requises et la mise en correspondance des compétences et des emplois. Le profil recherché exige en outre un candidat avec une certaine polyvalence et une grande flexibilité.

Responsable logistique

Le *responsable logistique* développe et met en œuvre, en tout ou en partie, les schémas d'organisation de la chaîne logistique (flux de marchandises), depuis l'achat de matières premières jusqu'à la distribution des produits finis. Il est également chargé de développer des outils de pilotage et de gestion (procédures de suivi des commandes, circuits et systèmes d'information, etc.) permettant de tracer l'acheminement des produits entre les différents intervenants de la chaîne logistique (producteurs, fournisseurs, transporteurs, distributeurs, etc.). Il poursuit un but de rationalisation et d'optimisation (qualité, rentabilité, délai, sécurité). On peut, par ailleurs, demander au responsable logistique de se spécialiser dans une phase (logistique amont ou logistique en

Cause(s) des tensions

- ▶ Qualitatif
- ▶ Conditions de travail

Détection

- ▶ Statistique



Cause(s) des tensions

- ▶ Quantitatif
- ▶ Qualitatif

Détection

- ▶ Statistique



aval) ou dans l'organisation d'activités dans un domaine spécifique (humanitaire, défense, etc.), ou encore dans la direction d'une équipe ou d'un service logistique.

Ce métier apparaît comme critique dans l'analyse statistique. Les conseillers d'Actiris reconnaissent une pénurie (cause quantitative) à laquelle viennent se greffer des causes qualitatives. Les employeurs peinent à trouver des candidats ayant de l'expérience et qui disposent des connaissances linguistiques et informatiques nécessaires ; ceux-ci préférant se tourner vers d'autres secteurs d'activité, combinant des salaires plus élevés à des prestations horaires qui leur sont plus favorables. Dès lors pour pallier la pénurie causée par ces départs, les employeurs vont le plus souvent essayer de faire monter en grade des personnes moins formées mais disposant d'une expérience concluante sur le terrain.

L'offre de formation en lien avec les métiers du transport et de la logistique

Sur les 8 fonctions critiques identifiées en 2021 parmi les métiers du transport et de la logistique, **7 sont couvertes par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires**, dont 5 de manière directe et une de manière indirecte. Une fonction critique identifiée dans ce domaine est quant à elle non couverte.

L'offre en lien avec les fonctions du transport est entièrement prise en charge par Bruxelles Formation par l'intermédiaire de son centre BF logistique.

- ▶ Les fonctions critiques de conducteur de camion avec remorque et conducteur de poids lourds multi-bennes sont directement couvertes par les produits de formation visant l'obtention du permis camion. Cette offre va de l'apprentissage du permis théorique à celle du permis pratique (C et CE). Elle inclut aussi la possibilité d'obtenir le certificat ADR relatif au transport de produits dangereux. Elle s'articule également avec des modules dispensés à BF espaces numériques destinés à préparer les exercices théoriques requis pour l'obtention du permis. En amont, elle propose aussi la possibilité de passer des testings métiers afin de s'assurer de la bonne orientation des candidats. Le centre BF logistique dispense également les modules de formation continue obligatoires dans le cadre du recyclage des travailleurs du secteur. Enfin, une offre de stage FPIE est mise en place pour contribuer à la transition des chercheurs d'emploi vers le marché de l'emploi.
- ▶ La fonction critique de chauffeur bus-car est couverte directement par l'offre de BF logistique, tant en ce qui concerne le permis théorique que pratique.
- ▶ Les fonctions critiques de chauffeur livreur et de coursier livreur sont directement couvertes par une offre qualifiante, des testings métier en amont de la formation et des FPIE.

- ▶ Globalement, les formations en transport organisées par le centre BF logistique comprennent des modules de langues orientées métier pris en charge par le centre BF langues.

En ce qui concerne la logistique, les fonctions critiques identifiées dans ce domaine sont partiellement couvertes par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires.

- ▶ La fonction critique de magasinier est directement couverte par BF logistique par son offre de formation professionnalisante. Celle-ci, outre la formation de magasinier, inclut également la manutention de marchandise au moyen de divers engins motorisés (clark, chariots élévateurs, chariots gerbeur). En amont, BF logistique organise des déterminations ciblées propres au secteur de la logistique et le centre propose une offre FPIE. Du côté des partenaires ISP, un parcours de préformation et de formation qualifiante en conduite de chariots-élévateurs – cariste existe également.
- ▶ La fonction critique de responsable logistique est indirectement couverte par l'offre de Bruxelles Formation par l'intermédiaire de son centre BF logistique. Celle-ci concerne les trois produits professionnalisants que sont gestionnaires en approvisionnements et stocks, manager/euse de la chaîne logistique et superviseur en entrepôt.
- ▶ Globalement, les formations en logistique organisées par le centre BF logistique comprennent des modules de langues orientées métier pris en charge par le centre BF langues.

La fonction critique de *dispatcher du transport routier des personnes* n'est quant à elle pas couverte par l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaire organisée en 2021.

Conclusion

Depuis 1998, view.brussels analyse les tensions sur le marché du travail qui s'observent lors de la rencontre entre la demande et l'offre d'emploi, et dresse une liste des fonctions critiques pour la Région bruxelloise. Cette publication analyse les fonctions critiques en 2021, à savoir les professions pour lesquelles les offres d'emploi reçues par Actiris sont difficilement pourvues, et analyse l'origine de ces difficultés de recrutement.

Cette édition s'inscrit dans un contexte de transition. D'une part, le **changement de nomenclature** opéré dans les bases de données d'Actiris rend difficile, voire impossible, l'exercice de comparaison avec les années antérieures et, en particulier, l'analyse du caractère structurel ou émergent des fonctions critiques. En effet, de nouveaux intitulés apparaissent, tandis que d'autres disparaissent. D'autre part, l'influence du contexte socio-économique, empreint d'incertitudes, sur le marché de l'emploi bruxellois brouille les pistes quant aux futurs besoins de main-d'œuvre.

6.1. Que retenir de l'analyse des fonctions critiques en 2021?

La liste établie sur la base de l'analyse des données de 2021 comporte **113 fonctions critiques**. Il s'agit notamment de plusieurs professions du non-marchand dont principalement les personnels enseignant et infirmier, de fonctions de l'Horeca, de métiers techniques et de la construction, des informaticiens ou encore de diverses fonctions administratives.

Il faut par ailleurs garder à l'esprit que **les offres reçues chez Actiris ne couvrent pas l'ensemble du marché de l'emploi**, ce qui rend la généralisation difficile. De plus, toutes les fonctions détectées en tension le sont à des degrés variables. L'inventaire des fonctions critiques en Région bruxelloise n'offre par conséquent qu'un aperçu des tensions sur le marché du travail.

6.2. Les fonctions critiques au regard de l'évolution du marché de l'emploi

Les facteurs à l'origine des difficultés de recrutement sont multiples. Les causes varient d'un métier à l'autre ou d'un secteur à l'autre. Elles sont tantôt conjoncturelles, tantôt structurelles, tantôt quantitatives, bien souvent qualitatives ou tantôt encore en lien avec les conditions de travail. Par conséquent, la solution pour y remédier ne peut pas être unique. Il faut s'adresser à la fois aux demandeurs d'emploi, aux travailleurs, aux entreprises, aux acteurs de l'emploi et de la formation ainsi qu'aux partenaires sociaux pour tenter d'y remédier.

Le marché du travail doit, en outre, **s'adapter pour répondre aux évolutions actuelles et futures** (technologiques, démographiques, réglementaires, etc.). Susceptibles d'impacter les besoins en emploi et les profils de compétences recherchés, ces évolutions posent de nouveaux défis tant aux employeurs qu'aux travailleurs

et aux demandeurs d'emploi, et sont autant d'opportunités, pour peu que des leviers pour les relever soient actionnés.

Le monde du travail connaît en effet des mutations importantes. Sous l'effet conjoint des **transitions numérique et écologique**, on assistait déjà avant la crise sanitaire à une transformation profonde de l'emploi, de sa structure, de son contenu et des compétences attendues des travailleurs. Les réponses apportées à la pandémie ont fait la part belle à la digitalisation et ont permis l'émergence de nouvelles perspectives, dans les secteurs et les métiers qui s'y prêtaient. Pensons à la généralisation des outils numériques ou au passage au télétravail, pratique désormais installée durablement dans les entreprises, non sans conséquences sur d'autres secteurs, comme l'Horeca, le commerce ou le nettoyage. Par ailleurs, le contexte géopolitique actuel place au premier plan les **enjeux environnementaux, climatiques et énergétiques**. En peu de temps, les particuliers et les entreprises ont dû s'adapter pour faire face à ces défis, donnant ainsi une nouvelle impulsion à la transition écologique. Ces réorientations ne créent pas forcément de nouveaux emplois, d'autant moins que le contexte socio-économique est fragile, mais elles contribuent, elles aussi, à faire évoluer les métiers existants. Tous les métiers et tous les secteurs sont touchés, au-delà de ceux liés à une éco-activité. De plus, le spectre des qualifications visé par la transition environnementale est relativement large, visant des profils moyennement voire faiblement qualifiés à côté de profils hautement qualifiés.

Après la pandémie, cette nouvelle crise confirme que l'on a atteint un point de bascule, provoquant une réelle prise de conscience chez certains. On ne compte plus les entreprises, parfois déjà engagées sur la voie de la transition écologique, qui ont réalisé qu'il s'agissait d'un vrai moteur de résilience économique, les poussant à continuer sur cette voie. D'autres ont compris qu'ils pouvaient transformer ces contraintes économiques et environnementales en opportunités. Ainsi, **les transitions se multiplient et les métiers se transforment, tandis que d'autres sont susceptibles d'émerger**. Dans ce contexte, certaines entreprises peuvent éprouver des difficultés à trouver des nouveaux profils qui répondent à leurs besoins. Les acteurs réunis lors des tables-rondes sectorielles organisées par la Région de Bruxelles-Capitale au printemps 2022 se sont attachés à identifier les solutions adaptées pour rapprocher l'offre et la demande d'emploi. En effet, ces métiers se transforment, sont en forte demande, ou connaissent de bonnes perspectives de développement. D'où la nécessité de sécuriser les parcours professionnels et d'accompagner les travailleurs dans leur transition.

L'attractivité et la rétention du personnel sont au centre des préoccupations des acteurs du marché de l'emploi. C'est pourquoi il convient plus que jamais de poursuivre l'adaptation des systèmes éducatifs (y compris leur attractivité propre), de formation et de recyclage afin d'actualiser les compétences et de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi.

Les facteurs explicatifs des tensions peuvent par ailleurs être rapprochés des caractéristiques de l'offre de travail. Dans certains cas, la désaffection pour certaines filières d'études ou certains métiers ou la difficulté à fidéliser les collaborateurs, un facteur qui peut avoir gagné en importance de par la crise, expliquent les diffi-

cultés de recrutement. Dans d'autres, le phénomène est dû au niveau de formation (diplôme ou compétences) des candidats jugé insuffisant pour les postes offerts, ou à leur expérience faisant défaut. Parfois, ce sont les connaissances en langues qui occasionnent des difficultés de recrutement. De par sa position de capitale et son rôle international, la Région bruxelloise concentre un grand nombre de postes de travail aux exigences linguistiques élevées. La connaissance du français et du néerlandais, mais également d'autres langues, dont l'anglais principalement, est souvent requise. On peut également relever le fait d'être mobile et, particulièrement, de détenir le permis de conduire, certainement pour les métiers techniques ou de la construction impliquant des déplacements quotidiens chez des clients ou sur des chantiers. Ces exigences de nature qualitative représentent un obstacle non négligeable au recrutement de candidats potentiels dans la plupart des fonctions critiques.

Dans un certain nombre de cas, **le diplôme reste un critère de sélection important chez les employeurs** pour apprécier la capacité à occuper un emploi. Ce critère peut néanmoins être particulièrement préjudiciable aux jeunes et aux moins qualifiés. Il importe toutefois de préciser que le niveau et la spécialité de formation, ou encore l'expérience, ne constituent plus systématiquement les principaux critères de recrutement des entreprises qui déclarent aujourd'hui ne plus rechercher « le mouton à cinq pattes », mais tendent à privilégier la motivation comme indicateur de la capacité des candidats à satisfaire aux exigences du poste. Les softs skills prennent une part plus importante dans les recrutements, d'autant plus dans le contexte post-crise sanitaire où la capacité d'adaptation et l'autonomie sont devenues centrales, du moins pour certaines fonctions.

Au regard de ces constats, **les approches pour pallier les difficultés sont diverses**, à commencer par un effort de communication sur l'image de certains métiers et secteurs ainsi que des actions de promotion de leurs filières de formation. Un autre objectif est de renforcer les liens avec des écoles préparant à des diplômes dans les métiers concernés, de se rapprocher des professionnels de l'éducation, d'informer sur les débouchés, de favoriser l'immersion dans l'entreprise (en particulier pour les jeunes) ou encore d'agir sur le parcours d'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi et de sécuriser leur parcours. Ceci plaide aussi pour que des actions soient menées ou continuent de l'être pour favoriser, renforcer ou promouvoir le système de dispenses pour reprises d'études et de formation pour certains métiers, la validation des compétences, la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, ou encore la certification des formations professionnelles. Ces éléments rappellent en outre que la question des langues doit garder une place importante, voire plus importante, dans les dispositifs d'accompagnement des chercheurs d'emploi, et dans les programmes de formation professionnelle, entre autres avec une offre de modules orientée métiers.

Si la crise sanitaire a constitué l'élément déclencheur d'une prise de conscience globale (non limitée à Bruxelles ou à la Belgique) de l'importance des conditions de travail et, par dessus tout d'un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, **la crise énergétique** amène aujourd'hui un nouveau lot d'incertitudes. Si des employeurs, parfois même des pouvoirs publics, peuvent être tentés par l'obligation partielle du télétravail pour limiter la consommation énergétique des bâtiments, les travailleurs peuvent, à l'inverse, souhaiter plus qu'avant

revenir au bureau pour ne pas devoir prendre en charge les coûts d'éclairage ou de chauffage liés au travail à domicile. L'augmentation du prix des carburants pourrait également avoir un impact sur les emplois (et leur attractivité) impliquant des déplacements en voiture, a fortiori si l'employeur ne prend pas en charge ce coût. S'il est encore aujourd'hui prématuré de tirer des conclusions, on peut néanmoins faire l'hypothèse que de nouveaux effets se feront sentir et viendront alimenter les tensions.

Du côté de la **demande de travail**, les difficultés de recrutement peuvent, de surcroît, tenir aux pratiques de gestion de la main-d'œuvre et notamment à une mauvaise anticipation des besoins de l'entreprise dans un contexte où le contenu des emplois se transforme et où de nouvelles compétences sont nécessaires. S'ajoute à cela le manque de motivation de la part des candidats dû aux conditions de travail (perçues) comme défavorables (horaires atypiques, bas niveau de salaire, nature des tâches à effectuer).

Les tensions sur le marché reflètent non pas des compétences détenues et mais plutôt les propres difficultés des candidats à occuper ce poste et à définir le profil de poste et à occuper ce poste. Cette problématique peut aussi être renforcée par les crises qui rendent plus difficile l'esquisse de perspectives

« Les crises sanitaire et énergétique sont susceptibles de générer de nouveaux besoins en emploi et en formation compte tenu de leur effet d'accélérateur sur certaines tendances »

ché de l'emploi peuvent être une inadéquation entre les compétences attendues, les difficultés des employeurs à identifier la capacité des candidats à occuper ce poste. Cette problématique par les crises qui rendent plus difficile. Ainsi, il arrive

que les entreprises formulent des demandes dans l'urgence. Il faut également mentionner que la gestion des ressources humaines, surtout dans les petites entreprises, ne comporte pas systématiquement de gestion prévisionnelle, ce qui entrave la planification des besoins en personnel. En améliorant en amont la lisibilité des besoins des entreprises en matière de ressources humaines, l'accès et le retour à l'emploi pourraient être facilités, que ce soit au moyen de la formation professionnelle, initiale ou continue, de dispositifs d'aide à l'emploi, d'orientation et d'accompagnement.

D'autres facteurs de nature transversale sont encore susceptibles d'expliquer les tensions sur le marché de l'emploi à Bruxelles et de les renforcer. **On songe ici tout particulièrement aux pratiques bien réelles de discrimination ethnique à l'embauche à qualification égale ; aux stéréotypes genrés toujours d'actualité au niveau des métiers ; aux problématiques spécifiques que certains jeunes ou seniors peuvent rencontrer.** Ils appellent des actions de sensibilisation et promotion de la diversité ainsi que de lutte contre les discriminations de tous genres.

De nombreuses incertitudes demeurent encore quant à l'ampleur des conséquences que les crises sanitaire et énergétique auront sur le tissu économique bruxellois. En comparaison avec la crise économique et financière de 2008, l'impact sera davantage multisectoriel, même si elles ne frappent pas pour autant tous les secteurs de la même manière. Bien qu'annonciatrice de destructions d'emplois en Région bruxelloise et au-delà, l'impact de la crise sanitaire sur les entreprises a pu être modéré en 2020 et au début 2021 grâce

à un moratoire sur les faillites, mais également à des mesures fédérales, régionales et locales prises pour soutenir l'emploi. Certaines de ces mesures sont aujourd'hui réactivées pour faire face à l'explosion des prix de l'énergie. Ces crises sont susceptibles de générer de nouveaux besoins en emploi et en formation compte tenu de leur effet d'accélérateur sur certaines tendances (transitions digitale et environnementale, new way of working).

Dans ce contexte particulier, la cellule de veille et de prospective de view.brussels a proposé depuis le début de la crise sanitaire une analyse multidimensionnelle et prospective des impacts du Covid-19. Elle poursuit désormais sa mission en monitorant les effets de la crise énergétique afin de contribuer à la compréhension des enjeux, au décryptage des tendances, et à l'anticipation des conséquences socioéconomiques qui toucheront la Région bruxelloise. Les travaux de view.brussels s'attachent à préciser les tendances sectorielles susceptibles de s'infléchir ou de s'accélérer, ainsi que les enjeux en matière d'emploi et de formation qui se dessinent à plus ou moins court terme.

Le contexte antérieur à ces deux crises était déjà caractérisé par un déséquilibre sur le marché du travail, en particulier dans certains secteurs où l'offre de compétences détenues par les demandeurs d'emploi ne parvenait pas longtemps à satisfaire la demande des entreprises. Si on a pu faire l'hypothèse que la crise sanitaire, mettant en avant le caractère essentiel de certains métiers, puisse attirer les jeunes vers ces filières de formation et les candidats vers ces métiers, il convient de constater que rien ne vient valider cette idée .

Pour 2021, le constat n'est pas homogène pour l'ensemble du marché du travail. La crise sanitaire a pu tantôt exacerber, tantôt atténuer, voire faire émerger des tensions, selon les secteurs ou métiers. Plus que jamais la question des mobilités et des reconversions professionnelles se pose, certainement au regard des inadéquations du profil des chercheurs d'emploi aux besoins des entreprises à court et moyen termes. La relance a été enrayée par la crise énergétique et la guerre en Ukraine, ce qui finalement rend assez vaines les projections qu'on pouvait dresser sur le marché du travail.

6.3. La formation professionnelle comme réponse à la problématique des fonctions critiques

L'analyse des fonctions critiques en Région bruxelloise est un des éléments de l'élaboration et la régulation de l'offre par Bruxelles Formation. Depuis plusieurs années, et de manière plus rapprochée encore depuis 2018, view.brussels et le service Études et Statistiques de Bruxelles Formation traitent du lien qui existe entre les besoins du marché de l'emploi et l'offre régie par Bruxelles Formation sous l'angle des fonctions critiques.

En 2021, 74 fonctions critiques sur les 102 qui entrent dans le champ d'action de Bruxelles Formation et de ses partenaires (soit 72,5%) ont été couvertes par un ou plusieurs produits de formation. Par ailleurs, 63 des

« En 2021, 74 fonctions critiques sur les 102 qui entrent dans le champ d'action de Bruxelles Formation et de ses partenaires (soit 72,5%) ont été couvertes par un ou plusieurs produits de formation »

des chantiers de construction, de conducteur de grue à tour, de plusieurs fonctions liées aux services (collaborateur à la défense, concierge, conseillers dans le domaine de l'orientation professionnelle, de l'emploi, de la formation ou de l'aide sociale, conseiller en beauté et opérateur d'entretien et de surveillance des réseaux routiers), de fonctions commerciales (agent immobilier et gérant de magasin de commerce de détail), d'opérateurs et de responsables intervenant sur des chaînes de production industrielles, de techniciens en automatisation industrielle, d'horticulteur/maraicher, d'assistant en pharmacie, de moniteur d'auto-école et de dispatcher du transport routier des personnes. Ce constat doit inciter les services opérationnels de Bruxelles Formation à poursuivre le développement d'offres complémentaires ou à initier les actions relevant de leur responsabilité (partenariat, validation des compétences, formations dans le cadre de mobilités inter-régionales) qui peuvent contribuer à l'orientation ou l'insertion dans ces fonctions. Dans le cadre de la mission de régie qui incombe à Bruxelles Formation, cette réflexion doit aussi être menée en tenant compte de l'offre globale d'en-

seignement et de formation professionnelle en Région bruxelloise et des liens à créer ou à intensifier pour assurer sa cohérence. La collaboration des services d'études

dans ce processus (au travers de focus sectoriels ou d'études d'opportunité notamment) est une étape indispensable, tout comme la concertation avec l'ensemble des partenaires institutionnels concernés (Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi, Observatoire du qualifiant, Consortium Validation des Compétences et Services publics d'emploi, etc.).

Globalement, l'analyse détaillée de l'offre de formation en lien avec les fonctions critiques 2021 montre une structuration impliquant tous les opérateurs régis par Bruxelles Formation, soit pour la prise en charge de publics davantage précarisés (qui relèvent de facto des opérateurs d'insertion socio-professionnelle), soit de manière complémentaire à l'offre

fonctions critiques couvertes (85,1%) sont en lien direct avec au moins une formation dispensée par l'un de ses centres ou un partenaire.

Pour 2021, on comptabilise 28 fonctions qui ne sont pas couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation. Il s'agit de fonctions administratives (notamment dans le domaine bancaire et des assurances), de fonctions d'employés sur



Photo : freepik

organisée par les centres de Bruxelles Formation (notamment par l'organisation de déterminations ciblées ou de préformations articulées aux produits qualifiants dispensés par Bruxelles Formation). L'implication du centre BF langues pour la dispense de modules langues orientées métiers apparaît comme un dispositif qui s'intensifie dans les formations en lien avec les métiers administratifs, industriels ou encore ceux du transport et de la logistique. Par ailleurs, le développement de l'offre à distance de BF espaces numériques s'inscrit de plus en plus en complément des programmes organisés in situ, favorisant ainsi la flexibilité des apprenants et leur spécialisation, notamment du point de vue des outils numériques nécessaires dans le cadre de l'exercice de certains métiers. Enfin, le développement de BF métiers urbains depuis sa création en 2020-2021, compétent en matière de formation pour les domaines Horeca, sécurité, accueil/événementiel et TIC, continue d'apporter en matière de formation, des solutions supplémentaires pour des fonctions critiques spécifiques au contexte urbain de la Région bruxelloise et de sa périphérie.

Entamée il y a plusieurs années, la restructuration d'une partie de l'offre de formation au sein des Pôles Formation Emploi (anciennement CDR) continue aussi à en améliorer la cohérence et la visibilité auprès de tous les partenaires (emploi ou formation) des secteurs concernés. En leur sein, une réflexion sur les fonctions critiques et sur les solutions à y apporter se doit d'être systématisée.

6.4. Perspectives pour enrichir l'analyse

Régulièrement à l'ordre du jour politique et médiatique ces derniers mois, les fonctions critiques ont été au cœur des tables rondes sectorielles régionales. Les constats dressés à cette occasion rejoignent, pour l'essentiel, l'analyse présentée dans cette publication, à l'exception peut-être de quelques incohérences globalement liées au manque de maîtrise de la nouvelle nomenclature par les différents intervenants.

Il s'agit du premier rapport sur les fonctions critiques depuis la sortie de crise sanitaire et la relance de l'activité économique suite à la réouverture des secteurs. Néanmoins, il ne faut pas perdre de vue que l'année 2021 a encore partiellement été témoin de cette crise, ce qui peut avoir un effet sur les fonctions critiques, dans un sens comme dans l'autre. La fermeture partielle des secteurs suite à la crise peut avoir effectivement limité la demande de main-d'œuvre, tandis que d'autres secteurs ont pu connaître une activité plus importante entraînant une demande de main-d'œuvre plus soutenue. La sortie de crise peut avoir eu des effets similaires (par exemple, une augmentation des offres d'emploi dans l'Horeca et une diminution de celles pour des postes dans des centres de tracing ou concernant la désinfection des infrastructures). Alors qu'on pensait entrevoir une relance définitive, d'autres événements sont depuis venus brouiller les perspectives et renforcer l'incertitude économique dans la plupart des secteurs. Nous pensons ici à la guerre en Ukraine début 2022 ou à l'explosion des prix de l'énergie qui en a résulté. Cela rend difficile aujourd'hui, pour ne pas dire impossible, la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.

L'analyse s'inscrivant dans un processus d'amélioration continue, view.brussels et le service Études et Statistiques de Bruxelles Formation vont poursuivre la réflexion déjà amorcée. Il s'agira d'explorer les pistes suivantes à mettre en œuvre avec les parties prenantes :

- ▶ **renforcer la veille documentaire et sectorielle** pour mieux comprendre les évolutions des secteurs et de ses métiers et anticiper les besoins futurs en profils et compétences, en vue d'adapter l'offre de formation en conséquence et de minimiser l'apparition de nouvelles tensions sur le marché du travail. Dans ce cadre, view.brussels doit poursuivre le travail d'articulation avec les autres productions institutionnelles, que ce soit avec la mission de veille sectorielle des PFE ou encore la définition des métiers prioritaires par l'Instance Bassin.
- ▶ **améliorer et développer les bases de données ainsi que les outils méthodologiques** (en ce compris les indicateurs de transition formation/emploi) et la démarche de consultation des acteurs sectoriels, dont les fédérations patronales et les conseillers emploi, afin d'identifier et de suivre les tensions sur le marché de l'emploi. En parallèle à ces indicateurs, les fonctions critiques pourraient faire l'objet d'un traitement spécifique au sein d'enquêtes organisées à Bruxelles Formation en matière d'analyse des parcours vers l'emploi des anciens stagiaires. Ceci permettrait de recueillir, de manière plus qualitative, l'avis des bénéficiaires de formation sur leur projet d'engagement dans des filières en demande, ainsi que leur insertion et la qualité de celle-ci au sein de ces filières.
- ▶ **veiller à la cohérence et à l'articulation des concepts et des données** en lien avec l'emploi et la formation dans le cadre du développement de la nouvelle plateforme d'Information sur le Marché du Travail à Bruxelles (IMT-B). Dans ce cadre, mais aussi de manière plus générale, il convient de préparer la transition du référentiel métier actuel (Competent 1.0) vers le nouveau référentiel Competent 2.0 sur la base duquel sera établi ce nouvel outil.
- ▶ **s'assurer de la diffusion et de la mise en débat des résultats** auprès de tous les acteurs concernés par la question des fonctions critiques (services opérationnels, Cité des Métiers, Service Régie de Bruxelles Formation, Pôles Formation Emploi, Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi, etc.) et par les actions à mettre en œuvre.

Annexe - Métiers qui recrutent



Certains métiers peuvent être à la fois des fonctions critiques et des métiers d'insertion.



Fonctions critiques

Les employeur·ses rencontrent des difficultés à recruter du personnel.

CAUSES

- ▶ Manque de candidat·es
- ▶ Profil des candidat·es ne répondant pas aux exigences demandées
- ▶ Conditions de travail (perçues comme) difficiles

Leur identification repose sur l'analyse statistique des offres d'emploi reçues par Actiris et sur une consultation d'experts

Métiers en pénurie

Il n'y a pas assez de candidat·es pour travailler dans ces métiers.

Les CE qui suivent ces études peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une **dispense**



Métiers porteurs d'insertion

Métiers qui semblent favoriser les chances de trouver un emploi.

- ▶ Le nombre de candidat·es est relativement faible ou modéré
- ▶ Les sorties vers l'emploi sont relativement plus élevées

Leur identification s'opère sur la base de l'analyse statistique des CE réinscrit.e.s chez Actiris.



Certains métiers peuvent être à la fois des métiers porteurs d'insertion, des fonctions critiques et des métiers d'avenir.



Métiers d'avenir

Métiers qui présentent des perspectives de débouchés dans le futur

- ▶ Métiers en demande demain
- ▶ Métiers nouveaux ou émergents
- ▶ Métiers existant qui vont évoluer

Leur identification s'opère sur la base de données qualitatives qui reposent sur la veille et l'analyse prospective.



**BRUXELLES
FORMATION**


former pour l'emploi



2022

Analyse van de knelpuntberoepen
in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest



**BRUXELLES
FORMATION**



former pour l'emploi

December 2022

Oorspronkelijke Franstalige versie

Inhoudstafel

Inleiding	8
Methodologisch kader	12
2.1. Opsporing van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest	12
2.2. De beperkingen van de methode voor het opsporen van knelpuntberoepen begrijpen	15
Hoe moet de analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest worden begrepen?	18
3.1. De fenomenen van mismatch en de relatie tussen opleiding en werk begrijpen	18
3.2. Totstandbrenging van het verband met het beroepsopleidingsaanbod	19
3.3. De resultaten van de analyse van de knelpuntberoepen begrijpen	20
Analyse van de knelpuntberoepen die in 2021 zijn waargenomen in het Brussels Gewest	22
4.1. Analyse van het knelpuntkarakter van de beroepen	28
4.2. Dekking van de knelpuntberoepen in 2021 door het aanbod van Bruxelles Formation	30
Knelpuntberoepen in 2021 en verklarende factoren	31
5.1. Administratieve beroepen	31
Medewerker openbare financiën	31
Verantwoordelijke boekhouding	32
Boekhouder	32
Bedienden financiële transacties en verzekeringen	33
Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit	34
Syndicus	34
Het opleidingsaanbod met betrekking tot de administratieve beroepen	35
5.2. Beroepen in de bouwsector	37
Landschapsarchitect	39
Vloerder-tegelzetter	40
Technicus studiebureau bouw	40

Werfleider	41
Bekister-ijzervlechter	41
Conducteur bouw	42
Machinisten en kraanmachinisten	42
Dakdekkers	43
Landmeter	43
Sanitair installateur	44
Metselaar	44
Schrijnwerkers	45
Calculator bouw	45
Monteur van interieurinrichtingen	46
Plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen	46
Monteur van centrale verwarmingsinstallaties	47
Wegenwerker	47
Schilder-decorateur	48
Stukadoor	48
Brandertehnicus	49
Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen in de bouwsector	49
5.3. Digitale beroepen	52
Ontwikkelaars	53
Computeroperator	54
Het opleidingsaanbod in verband met de digitale beroepen	55
5.4. Dienstverlenende beroepen	57
Schoonmaker bij mensen thuis	57
Sociocultureel werker	58
Maatschappelijk werker	58
Kapper	59
Toeziethouder van lokalen en gebouwen	60

Consulent opleidings- en beroepsoriëntatie	60
Consulent welzijnswerk	61
Schoonheidsadviseur	61
Onderhoudsmedewerker wegennet	62
De beroepen die verband houden met de veiligheid	62
<i>Bewakingsagent</i>	62
<i>Medewerker openbare veiligheid</i>	63
<i>Medewerker defensie</i>	64
Het opleidingsaanbod in verband met de dienstverlenende beroepen	65
5.5. Beroepen in de horeca, de handel en de verkoop	67
De beroepen in de horeca	69
<i>Barman</i>	69
<i>Beroepen in de keuken (in restaurants)</i>	69
<i>Hulpkok grootkeuken</i>	70
<i>Maitre d'hôtel</i>	70
<i>Pizzabakker</i>	71
<i>Afwasser</i>	72
<i>Kelners</i>	72
Beroepen in de handel en de verkoop	73
<i>Vastgoedbemiddelaar</i>	73
<i>Vertegenwoordiger</i>	74
<i>Winkelmanager kleinhandel</i>	74
<i>Rayonverantwoordelijk afdeling voeding</i>	75
Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen in de horeca, de handel en de verkoop	76
5.6. Industriële beroepen	77
Productiemedewerker prefab beton	79
Leidinggevende industriële productie	79
Bouwkundig tekenaar	80

Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica	80
Onderhoudselektriciens	81
Industrieel elektrotechnisch installateur	81
Onderhoudsmecaniciens	82
Bordenbouwer	82
Productieoperator voeding	83
Kaderpersoneel in de industrie	83
Verantwoordelijke planning en productiebeheer	84
Onderhoudstechnicus liften	85
Technicus industriële installaties	86
Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties	86
Technicus industriële automatisering	87
Technicus koeltechniek en klimatisatie	87
Het opleidingsaanbod in verband met de industriële beroepen	88
5.7. Land- en tuinbouwberoepen	90
Tuinbouwer	90
Het opleidingsaanbod in verband met land- en tuinbouwberoepen	90
5.8. Medische, paramedische en verzorgende beroepen	91
Zorgkundige	92
Farmaceutisch-technisch assistent	92
Ergotherapeut	93
Verpleegkundigen	93
Logopedist	95
Arts	96
Apotheker	97
Kinderverzorger	97
Medisch laboratorium technoloog	98
Technoloog medische beeldvorming	98

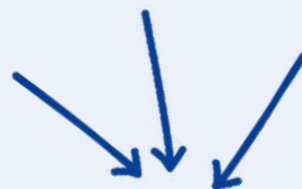
Het opleidingsaanbod in medische, paramedische en zorgberoepen	99
5.9. Pedagogische beroepen	100
Opleidingscoördinator	101
Opvoeder-begeleider	101
Leerkrachten	102
Opleider volwassenen	104
Rijinstructeur	104
Monitor-begeleider in de sociale economie	105
Academicus	105
Het opleidingsaanbod in verband met de pedagogische beroepen	106
5.10. Beroepen in transport en logistiek	107
Vrachtwagenchauffeur distributie	108
Autobuschauffeur	108
Bestuurders in het goederenvervoer over de weg	110
Koerier-besteller	110
Dispatcher personenvervoer over de weg	111
Magazijnmedewerker	112
Logistiek verantwoordelijke	112
Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen inzake transport en logistiek	113
Conclusie	115
6.1. Wat kunnen we leren van de analyse van de knelpuntberoepen in 2021?	115
6.2. Knelpuntberoepen ten aanzien van de evolutie van de arbeidsmarkt	115
6.3. Beroepsopleiding als antwoord op het probleem van de knelpuntberoepen	119
6.4. Perspectieven ter verrijking van de analyse	121
Bijlage	123

Inleiding

Hoewel de beroepen openstaan voor zowel mannen als vrouwen, zijn de beroepen omwille van samenhang en presentatie in het mannelijke geslacht weergegeven.

Hoewel het probleem al enkele jaren bekend is en wordt aangepakt, krijgen de **aanwervingsmoeilijkheden** en het probleem van de knelpuntberoepen nu bijzondere aandacht van de werkgevers, maar ook van de media en de overheid. Het is immers zo **dat een van de gevolgen van de coronacrisis van 2020 en 2021 de toename van de bestaande spanningen op de arbeidsmarkt is**. De zogenaamde essentiële sectoren hadden soms extra mankracht nodig tijdens de lockdownperiodes (logistiek, beroepen in de gezondheidszorg enz.). Andere werkgevers, met name in de horeca, werden aanvankelijk geconfronteerd met sluiting en moesten daarom stoppen met rekruteren. Het is pas later, bij de hervatting van de activiteiten en vooral in 2021, dat ze geconfronteerd werden met problemen om nieuwe medewerkers aan te werven. Veel bedrijven werven namelijk tegelijkertijd mensen met vergelijkbare profielen aan, wat tot een knelpunteffect heeft geleid. Ten slotte kunnen de lockdownperiodes voor sommige werknemers een gelegenheid zijn geweest om zich te heroriënteren terwijl hun activiteit werd stopgezet, maar ook voor anderen om hun prioriteiten en verwachtingen ten aanzien van het werk te herzien, met name wat de arbeidsomstandigheden en het evenwicht tussen werk en privéleven betreft. Deze elementen werden door view.brussels gedocumenteerd en geanalyseerd in een nota over de **impact** van COVID-19 op de knelpuntberoepen in Brussel, maar ook in een reeks sectorale focussens¹.

¹ Zie de [publicaties](#) van view.brussels.



Zie het verslag "De knelpuntberoepen in de context van de gezondheidscrisis"



De knelpuntberoepen moeten worden afgestemd tussen de bekwaamheden van de werkzoekenden en de noden van de arbeidsmarkt. In Brussel wordt de arbeidsmarkt gekenmerkt door een paradoxale situatie. Er is inderdaad een combinatie van een hoge werkloosheid, hoewel deze de laatste jaren is gedaald, en moeilijkheden om mensen aan te werven, waarvan sommige structureel zijn. Door het vertrek als gevolg van de coronacrisis, de vergrijzing van de bevolking en het gebrek aan gezochte vaardigheden wordt het voor bedrijven steeds moeilijker om gekwalificeerde kandidaten aan te werven en bestaande werknemers te behouden. Bovendien heeft de coronacrisis geleid tot **veranderingen in de arbeidsomstandigheden** (of de perceptie daarvan), met verschillende gevolgen van het ene beroep tot het andere. Meer dan ooit moeten bedrijven **creatief zijn om de moeilijkheden als gevolg van het personeelstekort te overwinnen, maar ook om nieuwe werknemers aan te trekken**. In 2021 was de arbeidsmarkt zeer concurrentieel, met werknemers en werkzoekenden die, als zij over de verwachte kwalificaties en vaardigheden beschikten, het zich konden veroorloven werkgevers met elkaar te laten concurreren.

Het verbeteren van de loonvoorwaarden of de sociale voordelen kan een doeltreffende oplossing zijn, maar is evenwel onvoldoende om kandidaten aan te trekken. Het is immers zo dat de eisen van een aantal sollicitanten toegenomen zijn en dat ze voortaan de klemtoon leggen op een hybride werorganisatie of op een goed evenwicht tussen werk en privéleven. **Niet alle aanwervingsproblemen kunnen echter worden verklaard door de als ongunstig ervaren arbeidsvoorwaarden**, zelfs al lijken

«Door het vertrek als gevolg van de coronacrisis, de vergrijzing van de bevolking en het gebrek aan gezochte vaardigheden wordt het voor bedrijven steeds moeilijker om gekwalificeerde kandidaten aan te werven»

deze in sommige sectoren nu de overhand te krijgen. **Het imago van het bedrijf, de sector en zelfs de studies die ertoe leiden**, kunnen resulteren in een gebrek aan kandidaten (tekort) voor bepaalde banen. Ten slotte kunnen ook kwalitatieve redenen de oorzaak zijn van spanningen. Meestal leiden ze tot een **slechte afstemming tussen de verwachtingen van de werkgevers en de vaardigheden en soft skills van de werkzoekenden**, waaronder talenkennis of titularis zijn van een rijbewijs.

Binnen deze context heeft de Brusselse minister van Werkgelegenheid en Opleiding in het voorjaar van 2022 een reeks sectorale rondetafelgesprekken georganiseerd die gewijd waren aan de knelpuntberoepen. Door de actoren van de tewerkstelling en van

de beroepsopleiding bijeen te brengen, werd beoogd mogelijke knelpunten aan te pakken en mogelijke oplossingen te vinden om tot een reeks operationele aanbevelingen te komen. Hoewel het werk van view.brussels input heeft geleverd voor deze denkoefeningen, kunnen de daar gevoerde discussies ook worden gebruikt om de huidige analyse aan te vullen.

view.brussels publiceert jaarlijks een **verslag over de knelpuntberoepen dat samen met Bruxelles Formation** wordt opgesteld. Het doel van dit verslag is de spanningen op de Brusselse arbeidsmarkt in het afgelopen jaar objectief te beoordelen. Deze informatie is nuttig voor Bruxelles Formation om haar opleidingen te ontwikkelen of aan te passen, en zo in te spelen op bepaalde (kwalitatieve) oorzaken van aanwervingsproblemen en **de tewerkstelling van de Brusselaars te vergemakkelijken**. Daartoe stemt haar "Service Études et Statistiques" de vastgestelde

functies af op het aanbod dat door Bruxelles Formation wordt beheerd. Dit verslag bevat derhalve een analyse van de dekking van de knelpuntberoepen via het opleidingsaanbod². Ook wordt in aansluiting op eerdere edities³ nader ingegaan op de factoren die ten grondslag liggen aan aanwervingsproblemen en wordt op dit punt een kwalitatief perspectief geboden.

De afgelopen jaren werd de aanpak van de beroepsinschakeling van werkzoekenden na een opleiding voor knelpuntberoepen opgenomen in het verslag. Ook werd ingegaan op de concepten van structurele en opkomende knelpuntberoepen die werden geïntroduceerd, om de relevantie van de waarnemingen te vergroten, met name op het gebied van monitoring en een beter inzicht in deze beroepen te verzekeren. Deze twee dimensies, die betrekking hebben op de overgang van werk naar opleiding naar werk, zijn dit jaar opgeschort als gevolg van de overstap naar het beroepenreferentiemodel Competent 1.0 in de dossiers van de werkzoekenden en de werkaanbiedingen. Door de beschikbaarheid van de gegevens kon de traditionele analyse namelijk niet binnen de beschikbare tijd worden uitgevoerd.

Om de samenhang, de kruisverwijzingen en de analyse van de statistieken over werkgelegenheid en opleiding te verbeteren, is view.brussels bovendien een project gestart om de jaarlijkse analyse van de knelpuntberoepen te vernieuwen. View.brussels, dat zich bewust is van het belang van de uitdagingen in verband met de spanningen op de arbeidsmarkt, heeft de **verandering van het referentiemodel** aangegrepen om een proces van bezinning en herziening van de **methodologie en de formulering van de concepten in verband met de knelpuntberoepen** op gang te brengen. De analyse voor 2021 maakt dus deel uit van een **overgangperiode**, zowel op methodologisch vlak als op vlak van de arbeidsmarkt, die gekenmerkt wordt door onvoorspelbaarheid.

Ten eerste **maakt de wijziging van het beroepenreferentiemodel het moeilijk om te vergelijken met voorgaande jaren**, zodat de beroepsbenamingen en de bijbehorende taken misschien niet precies overeenkomen. Bovendien bestaan sommige benamingen niet meer, terwijl andere nieuw zijn. Ten tweede heeft de bijzondere context van het

2 Dit punt werd eerder ontwikkeld in het kader van de analyse van de significante knelpuntberoepen, beschikbaar op [Bruxelles Formation](#).

3 Deze zijn beschikbaar op [Actiris](#).



herstel na de coronacrisis logischerwijs geleid tot een grotere behoefte aan arbeidskrachten in vele sectoren⁴. Andere mogelijke verklarende factoren zijn de uitvoering van **diverse herstelplannen op federaal en gewestelijk niveau**. Sinds maart 2021 **is het aantal rechtstreeks door Actiris ontvangen vacatures sterk gestegen**, zelfs in vergelijking met de situatie vóór de coronacrisis. Deze stijging kan gedeeltelijk worden verklaard door een betere vastlegging van de vacatures en anderzijds door een geleidelijke hervatting van de activiteiten, met name in de horeca-, de handels-, de transport- of de bouwsector. Tegelijkertijd **daalt de werkloosheid**, ook onder de jongeren. **Deze nieuwe dynamiek van de arbeidsmarkt komt bovenop de reeds bestaande aanwervingsproblemen in bepaalde sectoren en versterkt de spanningen op de arbeidsmarkt**. De arbeidsmarkt wordt nu ook beïnvloed door **de explosie van de energieprijzen en de oorlog in Oekraïne**. Deze nieuwe destabiliserende factoren zullen de onzekerheid waarschijnlijk verlengen. Het jaar 2021 werd dus gekenmerkt door het herstel van de economie, wat optimistische vooruitzichten suggereerde, maar het is bekend dat de gebeurtenissen van 2022 dit herstel een halt zullen toeroepen. De vooruitzichten voor het verslag van volgend jaar zijn dus onzeker.

De structuur van dit verslag volgt de in voorgaande jaren ontwikkelde aanpak. We beginnen bijgevolg met een presentatie van de toegepaste methodologie. De beperkingen worden belicht en vormen verbeteringspistes die in de volgende edities moeten worden gevolgd. In een tweede fase zullen we ons buigen over het globale inzicht in de knelpuntberoepen in Brussel. Hoe kunnen we de fenomenen van mismatch en de relatie werkgelegenheid-opleiding begrijpen? In dit kader zullen we erop toezien dat het verband wordt gelegd tussen de knelpuntberoepen en het aanbod aan beroepsopleidingen. Zo kunnen we na verloop van tijd de dekking van de knelpuntberoepen door het aanbod van Bruxelles Formation bestuderen. Pas daarna zullen we stilstaan bij de kwalitatieve analyse van elk van de knelpuntberoepen. Na een korte beschrijving van elk daarvan, zullen wij ons concentreren op de oorzaken van de aanwervingsproblemen. Dit jaar zullen wij ook het specifieke verband met het opleidingsaanbod voor elk van de behandelde domeinen aan bod laten komen. Ten slotte zal de conclusie de ideale gelegenheid zijn om de belangrijkste relevante elementen eigen aan de analyse voor 2021 onder de aandacht te brengen, maar ook - zoals gebruikelijk - om een reeks aanbevelingen te formuleren betreffende de toekomstige werkzaamheden en analyses.

4 Zie view.brussels, De knelpuntberoepen in de context van de coronacrisis, februari 2022.



Methodologisch kader

2.1. Opsporing van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest

Elk jaar maakt view.brussels een inventaris op van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest, of met andere woorden de beroepen waarvoor de werkaanbiedingen die Actiris ontvangt moeilijk in te vullen zijn in Brussel. Deze werkaanbiedingen worden gekenmerkt door een langere termijn tot indiensttreding en een lager invullingsniveau dan alle werkaanbiedingen die Actiris ontvangt. In de bijdrage van view.brussels wordt voor elk van deze functies ook de oorsprong van de aanwervingsproblemen geanalyseerd: onvoldoende kandidaten voor deze beroepen, wanverhouding tussen de eisen van de werkgevers en het profiel van de kandidaten voor de functie en/of de arbeidsvoorwaarden. De aanwervingsproblemen die worden ervaren vragen immers om aangepaste antwoorden, afhankelijk van de oorsprong van het knelpuntkarakter. Als het probleem voor verkopers bijvoorbeeld tweetaligheid is, zal het antwoord bestaan in de ontwikkeling van taalopleidingen voor verkopers.

Allereerst moet een specifiek punt worden verduidelijkt betreffende het **onderscheid tussen 'knelpuntberoepen' en 'beroepen waarvoor er een tekort is'**, die gedeeltelijk overlappende realiteiten betreffen en verschillende doeleinden nastreven. **Knelpuntberoepen die dit zijn om kwantitatieve redenen worden gezien als beroepen waarvoor er een tekort is.** Daarnaast produceert view.brussels, eveneens op jaarbasis, een lijst van studies die voorbereiden op een beroep waarvoor een aanzienlijk tekort aan arbeidskrachten bestaat⁵. Deze lijst is gericht op de hervatting van voltijdse studies in het kader van een vrijstelling van beschikbaarheid, terwijl de lijst van knelpuntberoepen een ruimere doelstelling heeft. Deze heeft namelijk tot doel de acties van de actoren op het gebied van werkgelegenheid en opleiding,

⁵ Onder significant moet een knelpuntberoep van kwantitatieve aard verstaan worden dat ten minste de afgelopen drie jaar als zodanig is aangemerkt.

Wat is een knelpuntberoep?

Een beroep wordt als knelpuntberoep beschouwd als de werkaanbiedingen voor deze beroepen minder gemakkelijk worden ingevuld en het aanwervingsproces te lang wordt geacht.

Eerste fase: De knelpuntberoepen worden bepaald op basis van een statistische analyse van de werkaanbiedingen die Actiris in het bestudeerde jaar heeft ontvangen. Een functie wordt als knelpuntberoep aangemerkt indien zij tegelijkertijd aan de volgende drie kwantitatieve criteria voldoet:

1. een **minimumaantal van 20 werkaanbiedingen** ontvangen voor dit beroep in de loop van het jaar;
2. een **invullingsgraad van de werkaanbiedingen** voor dit beroep die lager ligt dan de gemiddeld berekende invullingsgraad voor alle beroepen samen;
3. een **benodigde mediane duur** om de werkaanbiedingen voor dit beroep af te sluiten die langer is dan de mediane invullingstijd voor alle werkaanbiedingen.

waaronder Actiris, Bruxelles Formation en de VDAB Brussel, alsook de andere actoren van de sector voor socioprofessionele integratie, te oriënteren teneinde vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen en te trachten de spanningen weg te werken. We denken hierbij met name aan acties rond beroepsopleiding of bedrijfsstages die erop gericht zijn de kwalificaties van de arbeidskrachten te verbeteren, of aan acties rond communicatie of voorlichting over de realiteit van de beroepen en de sectoren.

Tweede fase: De uit de statistische analyse resulterende lijst wordt vervolgens vergeleken met het advies van de adviseurs van de Directie Werkgevers van Actiris. Deze directie is georganiseerd per activiteitensector en is gestructureerd rond vier sectorale polen⁶ en vier POW's⁷ (Pool Opleiding-Werk). Elke pool bestaat uit aanwervingsadviseurs, werkgeversadviseurs, IBO-adviseurs (Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming) enz. Deze adviseurs, die de werkaanbiedingen beheren, onderhouden regelmatige contacten met de bedrijven, zodat deze het knelpuntkarakter van de functies kunnen bevestigen of weerleggen. In het kader van deze raadpleging kunnen de adviseurs van de Directie Werkgevers van Actiris bepaalde beroepen van de statistische lijst schrappen of andere toevoegen. Deze optie werd meer gebruikt dan in vorige edities. We denken hierbij aan een groot aantal beroepen uit de bouw (waaronder kraanbestuurders of bestuurders van bouwplaatsmachines, dakdekkers), de horeca, de handel en de verkoop (o.a. diverse keukenberoepen of vastgoedbemiddelaars) en sommige dienstverlenende beroepen (zoals schoonmaker bij mensen thuis en toezichthouder van lokalen en gebouwen).

Dit jaar hebben we hen ook een statistische lijst ter validering voorgelegd, waarin functies zijn opgenomen waarvoor Actiris minimaal 20 vacatures heeft ontvangen en waarvoor de spanningsindicator (verhouding tussen de reserve aan arbeidskrachten en het aantal openstaande functies) laag is ($< 1,5$), voor zover ze niet al in de eerste lijst zijn opgenomen. In voorkomend geval zijn deze functies toegevoegd aan de lijst van knelpuntberoepen. Deze manier van werken is erop gericht een grotere samenhang tussen de lijst van knelpuntberoepen zoals die gevalideerd is en de lijst van vrijstellingen voor de hervatting van studies te waarborgen⁸.

Ten slotte zijn deze raadplegingen, naast de validering van de lijst van knelpuntberoepen, de gelegenheid bij uitstek voor de arbeidsadviseurs om de oorzaak of oorzaken die aan de oorsprong liggen van de aanwervingsproblemen te melden en te verduidelijken. **Er werden drie categorieën van oorzaken opgelijst en die moeten in verband worden gebracht met:**

1. de factoren van **kwantitatieve** aard: er is een tekort aan kandidaten voor een bepaald beroep. Er kunnen problemen optreden als gevolg van een gebrek aan informatie die de werkzoekende moet hebben over de openstaande functie, alsook het imago van de sector, van de onderneming of van de werkaanbieding;

6 Namelijk 'Handel, horeca en toerisme', 'Bedrijven, financiën en IT', 'Overheidsinstellingen en onderwijs' en 'Persoonlijke diensten'.

7 Namelijk 'Digitalcity', 'Logisticity', 'Technicity' en 'Construcity'.

8 In vorige edities werd deze lijst alleen gebruikt om de lijst van vrijstellingen voor de hervatting van studies op te stellen.

2. De factoren van **kwalitatieve** aard: de kandidaten voldoen niet aan de vereisten aangaande opleiding, ervaring, talenkennis, specifieke kennis of bekwaamheden, houding of persoonlijkheid. Bovendien weerspiegelen de weergegeven profielen niet altijd de werkelijke noden van de werkgevers. In dit geval kunnen de praktijken inzake personeelsbeheer de oorzaak zijn van aanwervingsproblemen, als gevolg van een slechte anticipatie op de behoeften van het bedrijf in een context waarin de jobinhoud verandert en er nieuwe vaardigheden vereist zijn;
3. Factoren die kunnen worden verklaard door **werk- of arbeidsomstandigheden** die ongunstig zijn (of gepercipieerd worden) wat betreft loon, stresserend werk, zwaar of gevaarlijk werk, vooroordelen t.o.v. een bepaald beroep, het uurrooster (avond-, weekend-, deeltijds werk enz.), het zelfstandig statuut of een ander kenmerk

Derde fase: De lijst, die na interne raadpleging wordt aangepast, wordt meegedeeld aan de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en de beroepsreferentiecentra (BRC), die nu grotendeels tot POW's verveld zijn .

Zij worden om de twee jaar geraadpleegd. Ze werden geraadpleegd in het kader van de studie van de knelpuntberoepen in 2020 en zullen ook bij de volgende editie worden geraadpleegd. Hun kennis over de realiteit op het terrein laat hen toe de resultaten te vervolledigen, te nuanceren of te verrijken. Ze maakt het mogelijk om voor elke sector vast te stellen welke moeilijkheden werden ondervonden i.v.m. de aanwerving en hoe daarop is gereageerd, en welke de belangrijkste tendensen zijn of zullen zijn die hun stempel drukken op de sector en welke gevolgen ze hebben voor de werkgelegenheid en de kwalificaties. In de toekomst zal deze derde fase van de raadpleging van de sectorale actoren worden herzien om de analyse te verdiepen en zo de opsporing van knelpuntberoepen en de identificatie van de oorzaken te verbeteren. Bovendien, hoewel de sectorale actoren dit jaar niet werden geraadpleegd, biedt de organisatie door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van sectorale rondetafelgesprekken die waren gewijd aan de tekorten aan arbeidskrachten en waaraan view.brussels heeft deelgenomen, een unieke gelegenheid om deze analyse te voeden.

Uiteindelijk omvat de lijst van knelpuntberoepen in 2021 113 functies verdeeld over 10 beroepsdomeinen. 85 zijn gebaseerd op statistieken en werden gevalideerd door de adviseurs van Actiris, terwijl 28 werden toegevoegd na raadpleging van deze adviseurs. In 2021 heeft Actiris 38.891 werkaanbiedingen ontvangen, waarvan 41,8% (16.267 werkaanbiedingen) in knelpuntberoepen. Het invullingsniveau van de werkaanbiedingen voor de knelpuntberoepen die uitsluitend op statistische basis werden geselecteerd, bedraagt 64,8% (tegenover 72,5% voor alle door Actiris verwerkte aanbiedingen) en de mediane looptijd bedraagt 1,71 maanden (tegenover 1,68 maanden).

Sommige beroepen worden niet langer als knelpuntberoep beschouwd, hoewel ze in voorgaande jaren wel als zodanig werden aangemerkt. Dit kan zeer zeker worden verklaard door de nieuwe nomenclatuur van de beroepen (nl. het referentiemodel Competent 1.0) die door Actiris wordt gebruikt sinds de overgang naar het unieke dossier op het niveau van de dossiers van werkzoekenden begin 2019 en het beheer van de werkaanbiedingen in februari 2020.



2.2. De beperkingen van de methode voor het opsporen van knelpuntberoepen begrijpen

De lijst van knelpuntberoepen in 2021 is gebaseerd op de **Competent 1.0-nomenclatuur**, die niet overeenstemt met de codering die voor de vorige lijsten werd gebruikt (de beroepscode). Dit heeft verschillende gevolgen, waaronder:

► Het is **niet altijd mogelijk een ondubbelzinnige overeenstemming tussen beide** vast te stellen, soms omdat de beroepscode gedetailleerder zijn dan de codes van Competent 1.0 en soms omdat het omgekeerde het geval is. Zo zijn in Competent 1.0 de titels van de ingenieurscodes gewijzigd en meer algemeen geformuleerd, zodat zij een groot aantal ingenieursfuncties maar ook aanverwante functies bestrijken. Terwijl er bijna dertig beroepscode voor engineering bestaan (industriële ingenieur burgerlijke bouwkunde, burgerlijk ingenieur elektriciteit, burgerlijk ingenieur chemie of biochemie, industriële ingenieur metallurgie, ingenieur veiligheidstechniek, landbouwingenieur enz.), zijn er twee Competent-codes (verantwoordelijke voor de productiemethoden en de industrialisatie en verantwoordelijke voor onderzoek en ontwikkeling in de industrie). In sommige gevallen maakt Competent daarom geen onderscheid meer tussen de verschillende niveaus binnen een beroep, maar wel tussen de vereiste vaardigheden en competenties. Dit zijn alle titels die niet meer in de databanken voorkomen en alle functies die niet meer als knelpuntberoep kunnen wor-

den aangemerkt, ook al waren ze dat in het verleden misschien wel.

In de nieuwe nomenclatuur kunnen de beroepstitels verschillen van de voorheen gebruikte titels door hun werkterrein te verruimen, maar mogelijk ook door het te versmallen. Om dit te verklaren, nemen we het voorbeeld van de technicus elektronica (beroepscode), die sinds 1998 (behalve in 2018) op de lijst van knelpuntberoepen staat. Slechts twee van de vijf geassocieerde Competent-codes voldeden aan de statistische criteria en werden opgenomen in de lijst van functies die aan de adviseurs werden voorgedragen, maar werden niet door hen geselecteerd.

Ten slotte zijn sommige functiebenamingen gewoon veranderd. Zo wordt de technicus elektriciteit (beroepscode) onderhoudselektricien (Competent-code), terwijl de functioneel analist nu ICT-bedrijfsanalist wordt enz.

Om deze en andere redenen maakt de overgang naar het nieuwe referentiemodel een vergelijking

met voorgaande jaren uiterst moeilijk, en a fortiori de analyse van het structureel of opkomend karakter van de knelpuntberoepen, die daarom is opgeschort totdat de nodige gegevens beschikbaar zijn. We kunnen hooguit bepaalde trends bevestigen. Aangezien de titels (beroepscode en Competent 1.0) elkaar slechts gedeeltelijk overlappen, kunnen de functies waarop zij betrekking hebben bovendien verschillen. De nieuwe nomenclatuur wordt echter nog niet volledig beheerst door de verschillende actoren op de arbeidsmarkt: werkgevers die niet weten onder welke code zij hun werkaanbiedingen moeten registreren, werkzoekenden die zich willen registreren onder een code die niet meer bestaat, of adviseurs die de oude beroepscode nog niet systematisch omzetten in Competent 1.0.

► Het feit dat de overstap naar Competent dit jaar tot een **statistische breuk** leidt. Hoewel de lijst van knelpuntberoepen dit jaar kon worden opgesteld op basis van dit nieuwe referentiemodel, impliceert deze breuk dat het verband tussen het aanbod dat geregeld wordt door Bruxelles Formation (de opleidingen die door haar centra en partners aan werkzoekenden worden aangeboden) en de knelpuntberoepen die in Competent worden uitgedrukt, opnieuw moet worden onderzocht. Daarom worden dit jaar de uitstroombepalingen na een opleiding die verband houdt met een knelpuntberoep niet geanalyseerd. In het volgende verslag, dat verwacht wordt in 2023, zal een robuustere methode worden toegepast om deze analyse te maken.

De identificatie van de knelpuntberoepen is voornamelijk, maar niet uitsluitend, statistisch. Daarom is het aangewezen enkele elementen in gedachten te houden die essentieel zijn voor een goede interpretatie:

► De statistische identificatie van de knelpuntberoepen wordt uitgevoerd aan de hand van een **absoluut criterium** (minimaal 20 ontvangen werkaanbiedingen) **en twee criteria die verband houden met de dynamiek van de arbeidsmarkt in het afgelopen jaar, die dus kunnen variëren**. Van jaar tot jaar kunnen het invullingsniveau en de termijn tot indiensttreding, berekend voor alle bij Actiris ontvangen **werkaanbiedingen, stijgen of dalen**, afhankelijk van de economische situatie. Het gevolg is dat een beroep dat in het ene jaar als knelpuntberoep wordt beschouwd, in een ander jaar mogelijk geen knelpuntberoep meer is, ook al zijn het invullingsniveau en de termijn tot indiensttreding dezelfde.

► Evenzo **kan een beroep dat in het ene jaar als knelpuntberoep wordt geïdentificeerd, dat in een ander jaar niet meer zijn omdat de mini-**

mundrempel van 20 werkaanbiedingen niet meer wordt behaald. Bovendien kan het ook dat een éénmalige gebeurtenis, al dan niet in verband met de economische situatie, het aantal werkaanbiedingen doet toenemen of afnemen.

► Ten slotte **wordt het karakter van knelpuntberoep op statistische manier bepaald op basis van de aanbiedingen die Actiris ontvangt en niet op basis van alle aanbiedingen die in het Brussels Gewest worden gepubliceerd of bestaan**. Enerzijds kunnen veranderingen in het gedrag van andere actoren op de arbeidsmarkt de oorzaak zijn van schommelingen van het aantal door Actiris verzamelde aanbiedingen en gezochte profielen. Anderzijds impliceren bepaalde sectorale en professionele bijzonderheden dat de aanwerving buiten of parallel aan het werkteerrein van de

openbare tewerkstellingsdiensten plaatsvindt. Dit verschijnsel komt vaak voor in de meeste sectoren en in het bijzonder in de bouw of de horeca, om enkel die aan te halen waar andere kanalen dan de openbare tewerkstellingsdiensten vaak worden ingeschakeld om personeel aan te werven. Dit geldt ook voor bepaalde hoogopgeleide beroepsprofielen. Het aantal vacatures en het aantal mensen dat bereid is deze in te vullen, worden dan ook onderschat in verhouding tot hun werkelijke aantal.

► Wat de door Actiris ontvangen werkaanbiedingen betreft, moet in het achterhoofd worden gehouden dat ze op twee manieren kunnen worden verwerkt.

Ofwel worden ze op de website van Actiris doorgegeven in 'Direct Online', wat betekent dat de werkgever zelf het aanbod codeert en voor de aanwerving zorgt, ofwel gaan ze naar 'Select', wat inhoudt dat Actiris instaat voor de selectie van de kandidaten. Dit heeft een impact op de omvang en de gedetailleerdheid van de informatie die in de raadplegingsfase van de adviseurs wordt ontvangen. Zij zullen immers beter in staat zijn het gezochte profiel of de ondervonden moeilijkheden te preciseren als zij de aanbieding hebben verwerkt. Dit kan een impact hebben op de mate van nauwkeurigheid van de opmerkingen met betrekking tot de rekruteringsproblemen.

Hoe moet de analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest worden begrepen?

3.1. De fenomenen van mismatch en de relatie tussen opleiding en werk begrijpen

Het tekort aan arbeidskrachten, **de mismatch tussen de vaardigheden van de werkzoekenden en de door de werkgevers verwachte vaardigheden, het gebrek aan aantrekkelijkheid van bepaalde sectoren en beroepen, en de problemen om arbeidskrachten te behouden** zijn de meest genoemde redenen om het bestaan van knelpuntberoepen in het Brussels gewest te verklaren. Dat blijkt overigens uit de sectorale rondetafelgesprekken die in het voorjaar van 2022 hebben plaatsgevonden. Daarom lijken het werken aan de begeleiding van personen naar beroepen waarvoor er een tekort is en het focussen op beroepsopleiding om de beroepsbevolking te helpen zich aan te passen aan de eisen van de arbeidsmarkt prioriteiten te zijn. Dit is gebaseerd op de veronderstelling dat de beroepsopleiding de uitstromers uit de opleiding in staat zou stellen de arbeidsmarkt te betreden en eventuele tekorten aan arbeidskrachten op te vangen. Opleiding koppelen aan werk kan echter ingewikkelder zijn dan het lijkt. Er zijn veel factoren die verklaren wat het individu verbindt met de arbeidsmarkt. Opleiding is er één van.

Vanuit het oogpunt van het individu hangt integratie af van de kansen op werk die voor hem of haar beschikbaar zijn bij het verlaten van de opleiding, zijn of haar vermogen om deze kansen te grijpen, zijn of haar ervaring (beroeps- of onderwijservaring) voorafgaand aan de opleiding, de netwerken die hij of zij kan activeren (sociaal en beroepsmatig), de toegang tot informatie over vacatures of werkomstandigheden die als ongunstig kunnen worden ervaren. Al deze elementen verklaren hoe het kan dat de uitgestroomden van een opleiding niet het traject naar werk volgen dat rechtstreeks verband houdt met de gevolgde opleiding, zelfs als deze opleiding gericht is op een welomschreven functie, beroep of sector.

Wat de beroepsopleiding betreft, is er weliswaar in sommige gevallen een min of meer perfecte afstemming tussen opleiding en werkgelegenheid (met name voor 'technische' beroepen die zeer specifieke vaardigheden vereisen of voor gereguleerde beroepen, zoals verpleger, boekhouder enz.), maar kan dit soort afstemming evenwel niet als algemene regel worden beschouwd. Voor sommige administratieve beroepen bijvoorbeeld of beroepen in het domein van de informatica, werd een op competenties gebaseerde aanpak ontwikkeld. Deze aanpak richt zich voornamelijk op het vergroten van de inzetbaarheid in een geheel aan beroepen of in een bepaalde sector. Het verband tussen de in te vullen arbeidsplaatsen (en de facto de knelpuntberoepen) en de gevolgde opleidingen is dan ook moeilijker te bepalen. Bovendien zijn bepaalde jobs slechts toe-

gankelijk na specifieke professionele loopbanen, ook bij ondernemingen die personeel zoeken.

Ook de aanwervingsmethodes die de werkgevers verkiezen, maar eveneens de verwachtingen en de

sociale vertegenwoordiging van de werkgevers of de werkzoekenden, kunnen de bestaande moeilijkheden verklaren om aanbod en vraag inzake werk samen te brengen.

3.2. Totstandbrenging van het verband met het beroepsopleidingsaanbod

Zoals elk jaar bouwt Bruxelles Formation verder op de knelpuntberoepen die view.brussels heeft geïnventariseerd en brengt ze deze in verband met haar eigen opleidingsactiviteiten en die van haar partners. Deze verbanden leggen is echter niet vanzelfsprekend. De toegang tot een specifieke job is immers afhankelijk van verschillende factoren, zoals diploma, ervaring eigen aan de functie of bij een onderneming of ook algemene vaardigheden. Het resultaat daarvan kan zijn dat enerzijds eenzelfde opleiding op meerdere beroepen op de arbeidsmarkt is gericht, en anderzijds dat een geheel aan opleidingen die elk specifieke beroepsbekwaamheden leveren (samen of apart van elkaar) kan bijdragen tot de inschakeling in een bepaald beroep.

Elk beroepsgerichte opleiding die in 2021 werd georganiseerd, werd in verband gebracht met de lijst van knelpuntberoepen voor 2021. De overeenkomst werd eerst nagekeken op basis van een kruising tussen de inhoud van de beroepsfiches (met name die gepubliceerd zijn op <http://imtb.actiris.be>) en die van de opleidingsprogramma's (www.dorifor.be).

Deze gevalideerde overeenkomsten werden vervolgens verrijkt **naargelang of de opleiding**

rechtstreeks on onrechtstreeks tot een knelpuntberoep leidt. Deze twee concepten moeten als volgt worden begrepen:

▶ **rechtstreeks:** de cursist beschikt aan het einde van de opleiding over de nodige bekwaamheden en het vereiste niveau om het beroep uit te oefenen⁹;

▶ **onrechtstreeks:** de cursist zou een arbeidsplaats kunnen invullen die verwant is aan de functie en op termijn eventueel toegang kunnen krijgen tot dit beroep omdat hij nu nog niet alle vereiste bekwaamheden bezit of omdat het beroep slechts kan worden ingevuld in het kader van een loopbaanontwikkeling (door ervaring of permanente vorming) of via een diploma hoger secundair onderwijs of een diploma hogere studies¹⁰.

Ten slotte **is er voor een aantal knelpuntberoepen in twee gevallen noch een rechtstreeks, noch een onrechtstreeks verband met de opleidingen:**

▶ Het eerste betreft knelpuntberoepen die onder het toepassingsgebied van de beroepsopleiding zouden kunnen vallen, maar die in 2021 niet in het opleidingsaanbod voorkwamen;

9 Voorbeeld: de opleiding 'metselaar' is rechtstreeks gekoppeld aan de functie van 'metselaar'.

10 Voorbeeld: de opleiding 'personeelsbeheer' wordt rechtstreeks in verband gebracht met het beroep 'personeelsdirecteur/-verantwoordelijke', dat toegankelijk is op basis van ervaring in de functie. Een ander voorbeeld is dat Bruxelles Formation gediplomeerde architecten opleidt in specifieke computerondersteunde ontwerpmodules, maar dat Bruxelles Formation geen architectendiploma als zodanig aflevert.

► Het tweede betreft een aantal knelpuntberoepen waarvoor een diploma - al dan niet universitair - hoger onderwijs vereist is, en die niet tot het toepassingsgebied van Bruxelles Formation behoren. In dit tweede geval gaat het vooral om gereguleerde medische en paramedische beroepen en personeel in het secundair onderwijs.

Elk aldus tot stand gekomen verband werd ter validering voorgelegd aan de operationele diensten van Bruxelles Formation (Direction Production de la formation).

Bij de analyse van de knelpuntberoepen die worden gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation (zie punt 4.2) wordt enkel rekening gehouden met de overeenstemming die kan worden vastgesteld met zogenaamde beroepsgerichte opleidingsproducten, namelijk kwalificerende opleidingen, opleidingen die verband houden met specifieke beroepsvaardigheden, e-learning-opleidingen en continue opleidingen.

De andere soorten regelingen (vooropleidingen, gerichte beroepsoriënteringen, IBO, bedrijfsstages en beroepsgerichte talenopleidingen) worden in dit verslag soms gebruikt om het opleidingsaanbod dat verband houdt met de grote domeinen waarin de functies als kritisch worden aangemerkt, zo goed mogelijk te beschrijven (zie hoofdstuk 5).

Hoewel de kruisingsmethode tussen de knelpuntberoepen en het aanbod van Bruxelles Formation ongewijzigd blijft, is het resultaat geconditioneerd door de overschakeling op het referentiesysteem Competent 1.0. Aangezien een Competent-titel meer of minder nauwkeurig is dan een oude beroepscode, worden de opleidingsproducten die eraan kunnen worden gekoppeld en de aard van de (rechtstreekse of onrechtstreekse) banden die worden gelegd immers gewijzigd. Daarom kunnen de resultaten van de analyse van de dekking van de knelpuntberoepen door het aanbod van Bruxelles Formation niet worden vergeleken met die van de voorgaande jaren.

3.3. De resultaten van de analyse van de knelpuntberoepen begrijpen

«De uitgewerkte analyses zijn bedoeld om een globaal overzicht te bieden van de knelpuntberoepen in 2021 en een sleutel aan te reiken om de knelpuntberoepen te begrijpen en te objectiveren»

De analyses die in dit verslag worden uitgewerkt, zijn bedoeld om de instanties die belast zijn met werkgelegenheid en opleiding in het Brussels Gewest een globaal overzicht te bieden van de knelpuntberoepen in 2021 en een sleutel aan te reiken om de

knelpuntberoepen te begrijpen en te objectiveren. In het licht van de hierboven aangehaalde elementen is het noodzakelijk om ze vanuit een kritische invalshoek te benaderen en:

► steeds het verschijnen of verdwijnen van het knelpuntkarakter van een beroep voorzichtig te benaderen en een voldoende lange analyseperiode te verkiezen om conclusies te kunnen trekken over de situatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Dit geldt met name nu het referentiesysteem voor functies is gewijzigd, waardoor de lijst van knelpuntberoepen statistisch gezien is onderbroken;

▶ in het kader van de knelpuntberoepen en in het algemeen niet uit het oog te verliezen dat het verband tussen opleiding en werk niet eenvoudig is en niet automatisch;

▶ de analyse van de knelpuntberoepen in de bredere context te plaatsen van de observatie-opdrachten van view.brussels en de studies die door de “service Études et Statistiques” van Bruxelles Formation werden uitgevoerd en deze te beschouwen als een vertrekpunt om de denkoefening te stimuleren en andere werkzaamheden te ontwikkelen die het verband tussen werk en opleiding en de overgangen ervan kunnen verduidelijken.

Globaal genomen moet het onderzoek naar de knelpuntberoepen bijdragen aan de doelstellingen die beide instellingen zich hebben gesteld, ongeacht of de bijdrage nu kwantitatief (gegevens die het knelpuntkarakter van een beroep bepalen,

dekking van het opleidingsaanbod) of kwalitatief (verklaring van het knelpuntkarakter van een beroep en beschrijving van het overeenkomstige opleidingsaanbod) is. Voor Actiris vult de analyse de informatie aan die aan werkzoekenden wordt verstrekt en biedt ze zo de mogelijkheid hen te oriënteren naar beroepen of functies die kansen op werk bieden. Ze dient evengoed om de werkzoekenden objectieve informatie te verschaffen over de arbeidsvoorwaarden die als ongunstig kunnen worden gepercipieerd. Deze analyse is bovendien een van de informatiebronnen die helpen bij het bestellen van opleidingen door Actiris in het kader van de 6e staatshervorming. Wat de beroepsopleiding betreft, dient zij om vragen te stellen bij het opleidingsaanbod dat Bruxelles Formation beheert en bij alle maatregelen die kunnen bijdragen tot de verbetering, de erkenning en de geschiktheid van de bekwaamheden van de begunstigden op de arbeidsmarkt.

Analyse van de knelpuntberoepen die in 2021 zijn waargenomen in het Brussels Gewest

De lijst bevat 113 knelpuntberoepen in 2021. In onderstaande tabel wordt voor elk beroep aangegeven wat de oorzaak is van het knelpuntkarakter (kwantitatief, kwalitatief en/of arbeidsomstandigheden) en wat het verband is met het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation (rechtstreekse of onrechtstreekse dekking, niet gedekt, buiten het opleidingsgebied).

Hoewel de beroepen opengesteld zijn voor zowel mannen als vrouwen, worden ze hieronder in een streven naar een uniforme voorstellingswijze in het mannelijk vermeld.

Tabel 1: Lijst van de knelpuntberoepen per beroepsdomein die in 2021 in het Brussels Gewest zijn waargenomen¹¹

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbidsomstandigheden	Versand met het beroepsopleidingsaanbod voor 2021	Opsporingswijze 
Administratieve beroepen					
▶ Medewerker openbare financiën	X			Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Verantwoordelijke boekhouding	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Boekhouder	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Verzekeringsadviseur		X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Adviseur kredieten		X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Accountant		X		Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Beheerder verzekeringen		X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Syndicus	X			Niet gedekt	Statistisch
Beroepen in de bouwsector (1/2)					
▶ Landschapsarchitect	X			Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Vloerder-tegelzetter		X	X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Technisch studiebureau bouw	X	X		Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Werfleider	X			Niet gedekt	Statistisch

¹¹ De in de vorige edities gebruikte beroepsdomeinen zijn gewijzigd en stemmen overeen met de domeinen zoals die geïdentificeerd zijn volgens het referentiemodel Competent 1.0.

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsomstandigheden	Verband met het beroepsopleidingsaanbod voor 2021	Opsporingswijze 
Beroepen in de bouwsector (2/2)					
▶ Bekister-ijzervlechter	X		X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Conducteur bouw	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Torenkraanbestuurder	X			Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Kraanbestuurder	X			Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Bestuurder van bouwplaatsmachines	X			Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Dakdekker schuine daken	X		X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Dakdekker platte daken	X		X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Landmeter	X			Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Sanitair installateur	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Metselaar	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Buitenschrijnwerker	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Binnenschrijnwerker	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Calculator bouw	X			Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Monteur van interieurinrichtingen	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen	X			Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Monteur van centrale verwarmingsinstallaties	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Wegenwerker	X		X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Schilder-decorateur		X	X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Stukadoor		X	X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Brandertchnicus	X	X		Rechtstreeks	Deskundigenadvies
Digitale beroepen (1/2)					
▶ Analist-ontwikkelaar ICT	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Bedrijfsanalist ICT		X		Rechtstreeks	Statistisch

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsomstandigheden	Verband met het beroepsopleidingsaanbod voor 2021	Opsporingswijze 
Digitale beroepen (2/2)					
▶ Ontwikkelaar telecomnetwerken	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Computeroperator	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
Dienstverlenende beroepen					
▶ Schoonmaker bij mensen thuis		X	X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Sociocultureel werker		X		Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Maatschappelijk werker		X	X	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Kapper		X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Toezichthouder van lokalen en gebouwen	X	X	X	Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Consulent opleidings- en beroepsoriëntatie	X			Niet gedekt	Statistisch
▶ Arbeidsconsulent			X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Consulent welzijnswerk	X			Niet gedekt	Statistisch
▶ Schoonheidsadviseur		X	X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Onderhoudsmedewerker wegennet	X		X	Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Beroepen in de beveiliging	X			Direct	Statistique
▶ Bewakingsagent		X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Medewerker openbare veiligheid		X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Medewerker defensie	X	X	X	Niet gedekt	Statistisch
Beroepen in de horeca, de handel en de verkoop					
Beroepen in de horeca (1/2)					
▶ Barman	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Chef-kok			X	Onrechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Hulpkok			X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Hulpkok grootkeuken			X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsom- tandigheden	Verband met het beroepsopleidings- aanbod voor 2021	Opsporings- wijze 
Beroepen in de horeca (2/2)					
▶ Keukenmedewerker			X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Maître d'hôtel	X		X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Pizzabakker	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Afwasser			X	Onrechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Kelner restaurant			X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Kelner brasserie	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
Beroepen in de handel en de verkoop					
▶ Vastgoedbemiddelaar	X			Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Vertegenwoordiger	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Winkelmanager kleinhandel	X		X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Rayonverantwoordelijk afdeling voeding	X	X	X	Onrechtstreeks	Statistisch
Industriële beroepen (1/2)					
▶ Productiemedewerker prefab beton	X		X	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Leidinggevende industriële productie	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Bouwkundig tekenaar	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Onderhoudselektriciën	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Industrieel elektrotechnisch installateur	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Onderhoudsmecaniciën	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Bordenbouwer	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Productieoperator voeding		X	X	Niet gedekt	Statistisch
▶ Verantwoordelijke kwaliteitscontrole	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Verantwoordelijke industrieel onderhoud	X	X		Rechtstreeks	Statistisch

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsoms- tandigheden	Verband met het beroepsopleidings- aanbod voor 2021	Opsporings- wijze 
Industriële beroepen (2/2)					
▶ Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie	x	x		Niet gedekt	Statistisch
▶ Verantwoordelijke planning en productiebeheer	x	x	x	Niet gedekt	Statistisch
▶ Onderhoudstechnicus liften	x	x		Onrechtstreeks	Statistisch
▶ Technicus industriële installaties	x	x		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties	x	x		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Technicus industriële automatisering	x	x		Niet gedekt	Statistisch
▶ Technicus koeltechniek en klimatisatie	x	x		Rechtstreeks	Statistisch
Land- en tuinbouwberoepen					
▶ Tuinbouwer	x			Niet gedekt	Statistisch
Medische, paramedische en verzorgende beroepen (1/2)					
▶ Zorgkundige	x		x	Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Farmaceutisch-technisch assistent	x			Niet gedekt	Deskundigenadvies
▶ Ergotherapeut	x		x	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Verpleegkundige	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Hoofdverpleegkundige	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Sociaal verpleegkundige	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Gespecialiseerd verpleegkundige kinderverzorging	x		x	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Logopedist	x		x	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Arts	x			Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Apotheker	x			Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Kinderverzorger	x		x	Onrechtstreeks	Statistisch

Knelpuntberoepen 2021	Kwantitatief	Kwalitatief	Arbeidsomstandigheden	Verband met het beroepsopleidingsaanbod voor 2021	Opsporingswijze 
Medische, paramedische en verzorgende beroepen (2/2)					
▶ Medisch laboratorium technoloog	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Technoloog medische beeldvorming	X			Buiten opleidingsveld	Statistisch
Pedagogische beroepen					
▶ Opleidingscoördinator	X			Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Opvoeder-begeleider	X	X		Rechtstreeks	Deskundigenadvies
▶ Leerkracht secundair onderwijs	X		X	Buiten opleidingsveld	Statistisch
▶ Leerkracht kleuter- of lager onderwijs	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Leerkracht buitengewoon secundair onderwijs	X			Rechtstreeks	Statistisch
▶ Opleider volwassenen	X			Buiten opleidingsveld	Deskundigenadvies
▶ Rijinstructeur	X			Niet gedekt	Statistisch
▶ Monitor-begeleider in de sociale economie	X		X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Academicus	X			Buiten opleidingsveld	Statistisch
Beroepen in transport en logistiek					
▶ Vrachtwagenchauffeur distributie			X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Autobuschauffeur	X	X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen	X	X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Bestuurder trekker-oplegger	X	X		Rechtstreeks	Statistisch
▶ Koerier-besteller		X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Dispatcher personenvervoer over de weg	X	X		Niet gedekt	Statistisch
▶ Magazijnmedewerker		X	X	Rechtstreeks	Statistisch
▶ Logistiek verantwoordelijke	X	X		Onrechtstreeks	Statistisch

Bronnen: view.brussels, DSS Bruxelles Formation

4.1. Analyse van het knelpuntkarakter van de beroepen

«Kwalitatieve en kwantitatieve oorzaken en arbeidsomstandigheden liggen aan de oorsprong van het knelpuntkarakter van een functie»

► De **kwantitatieve oorzaak** (er zijn te weinig kandidaten in de arbeidspool om te beantwoorden aan de noden van ondernemingen die personeel zoeken) wordt vermeld voor 87 beroepen die overeenstemmen met de beroepen waarvoor er een tekort is. Dit is het geval voor veel technische beroepen in de bouw of de zogenaamde industriële, digitale en niet-profitsectoren, die meestal midden- tot hogeschoolde functies bekleden. Het gaat in mindere mate ook om beroepen binnen het transport en de logistiek of de horeca en de handel. De aanwervingsproblemen van kwalitatieve aard kunnen met name in verband worden gebracht met de gebrekkige informatie over de arbeidsmarkt en het slechte imago waaronder sommige beroepen lijden. Bovendien is dit voor 28 van deze beroepen waarvoor er een tekort is (meer dan één op de twee pedagogische beroepen, iets minder in de bouw) de enige factor die de aanwervingsproblemen verklaart.

► Vervolgens wordt de **kwalitatieve oorzaak** (mismatch tussen de behoeften van de werkgevers voor de functie die moet worden ingevuld en het profiel van de werkzoekenden) vaak aangehaald (54 beroepen). Deze mismatch kan verband houden met gebrekkige informatie over de verwachte vaardigheden, maar kan ook wijzen op een gebrekkige opleiding van de kandidaten (onvoldoende of ontoereikend opleidingsniveau). Talenkennis, met name van het Nederlands, maar ook het bezit van een rijbewijs B worden ook regelmatig naar voren

geschoven, naast ervaring of meer specifieke vaardigheden die worden verwacht. De mismatch kan ook het gevolg zijn van werkgevers die te hoge eisen stellen aan de vaardigheden die eigenlijk nodig zijn om deze beroepen uit te oefenen, of kan het gevolg zijn van discriminatie bij de aanwerving.

De beroepen in de digitale, transport- en logistieke sector (met uitzondering van de vrachtwagenchauffeur distributie) en de zogenaamde industriële beroepen (met uitzondering van de productiemedewerker prefab beton en de bouwkundig tekenaar) zijn het meest betrokken. We vinden er ook bijna alle administratieve en dienstverlenende beroepen terug. Het verschijnsel doet zich ook elders voor, bijvoorbeeld in de bouw, maar meer in de afwerkingsberoepen, of in de handel, maar in mindere mate.

Voorts zij opgemerkt dat voor de medische, paramedische en verzorgende beroepen, de pedagogische beroepen (behalve voor opvoeder-begeleider) en voor de beroepen in de horeca in geen enkel geval een kwalitatieve mismatch wordt opgegeven. Bovendien, wanneer de kwantitatieve oorzaak wordt aangehaald, gaat ze in meer dan de helft van de gevallen (met industriële beroepen aan kop) gepaard met een tekort van kwantitatieve aard (dit geldt voor 36 functies, hoewel voor 6 van de 36 ook de arbeidsomstandigheden een rol spelen). Voor 7 functies ten slotte (waarvan 4 administratieve beroepen: verzekering-sadviseur, adviseur kredieten, verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle en beheerder verzekeringen) kunnen de aanwervingsproblemen door deze ene oorzaak worden verklaard.

► De daadwerkelijke of als ongunstig gepercipieerde **arbeidsomstandigheden** (onderbroken

werkrooster, zwaar werk, laag loon, deeltijds werk, personeelsverloop, mentale belasting enz.) verklaren de aanwervingsproblemen van 48 van de 113 knelpuntberoepen in 2021.

Dit geldt voor alle beroepsdomeinen, met uitzondering van de beroepen in de digitale sector en de land- en tuinbouwberoepen (de tuinbouwer).

Deze uitleg door de arbeidsomstandigheden varieert echter. Hij wordt immers naar voor geschoven voor alle knelpuntberoepen in de horeca (met uitzondering van de pizzabakker) en één keer op twee is dit de enige oorzaak. Hij wordt ook vaak genoemd voor de knelpuntberoepen in de dienstverlenende sector (dit geldt voor 70% van de beroepen), alsook binnen de sector van de gezondheidszorg (onder andere alle verpleegkundige specialisaties), maar over het algemeen in aanvulling op andere verklarende factoren. Bepaalde pedagogische beroepen (die worden uitgeoefend in het kleuter-, basis- of secundair onderwijs), beroepen in de bouw (vloerder-tegelzetter, schilder-decorateur, stukadoor) of het transport en de logistiek (vrachtwagenchauffeur distributie of koerier-besteller, magazijnmedewerker) blijven niet gespaard, maar de uitleg door de arbeidsomstandigheden is minder algemeen verspreid.

Al deze beroepen worden gekenmerkt door uurroosters, zwaar werk of statuten die werkzoekenden niet aanmoedigen om zich hiertoe te verbinden of dit beroep te blijven uitoefenen. Voor sommige beroepen, waaronder een groot deel van de banen waarvoor lagere kwalificaties vereist zijn, hetzij in de dienstverlenende sector (bijvoorbeeld toezichthouder van lokalen en gebouwen), de bouwsector (bekister-ijzervlechter, dakdekker of wegenwerker) en de transportsector (autobuschauffeur, vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen) versterken de aanwervingsproblemen in verband met de arbeidsomstan-

digheden een reëel tekort (gekenmerkt door een gebrek aan kandidaten) op de arbeidsmarkt.

Elke vergelijking met voorgaande jaren is om de reeds genoemde methodologische redenen ongeldig. Toch kunnen we, met de nodige voorzichtigheid, een verschuiving zien in de rechtvaardigingen van de adviseurs, die de arbeidsomstandigheden vaker noemen om de ondervonden moeilijkheden te rechtvaardigen (ook het tekort wordt vaker genoemd). Hoewel dit kan worden gezien als een effect van de crisis, die de reeds aanwezige spanningen op de arbeidsmarkt heeft verergerd (geringschatting van essentiële beroepen, onaantrekkelijke werk- en arbeidsomstandigheden enz.) of sommige zelfs heeft doen ontstaan, zou het ook vooral een verandering van de prioriteiten van de (toekomstige) werknemers zijn die zich zou voordoen en die bepalend zou zijn. Sommigen van hen zouden nu meer dan ooit voorrang geven aan de kwaliteit van het evenwicht tussen werk en privéleven boven andere dimensies (inclusief het loon). Deze nieuwe realiteit, die belangrijker lijkt te worden, dreigt dus voorrang te krijgen op de kwalitatieve elementen (in feite wordt de kwalitatieve oorzaak minder aangevoerd dan voorheen) die, zonder eraan te twifelen dat ze nog bestaan, onder de radar verdwijnen.

Ten slotte zij opgemerkt dat 6 functies knelpuntberoepen zijn, zowel vanwege een tekort, vanwege kwalitatieve aspecten (vereiste diploma's, noodzakelijke ervaring, te beheersen talen, vaardigheden/attitude) als vanwege moeilijk geachte arbeidsomstandigheden: medewerker defensie, toezichthouder van lokalen en gebouwen, rayonverantwoordelijke afdeling voeding, verantwoordelijke planning en productiebeheer, autobuschauffeur en vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen.

Deze bevindingen herinneren eraan dat de oorzaken van het knelpuntkarakter vaak meervoudig zijn en dat derhalve met meerdere factoren rekening moet worden gehouden om ze aan te pakken. Een tekort aan kandidaten (de kwantitatieve oorzaak) is name-

lijk bijna nooit de enige verklaring (voor 2021 geldt dit voor slechts één knelpuntberoep op 4) en is dus niet de enige oorzaak van de spanningen op de arbeidsmarkt.

4.2. Dekking van de knelpuntberoepen in 2021 door het aanbod van Bruxelles Formation

Van de 113 knelpuntberoepen die in 2021 werden geïdentificeerd, zijn er 11 niet gekoppeld aan een opleiding geregeld door Bruxelles Formation omdat ze niet onder het werkkerrein van de beroepsopleiding vallen. Het gaat om maatschappelijk medewerkers, sommige pedagogische beroepen (opleidingscoördinator, leerkracht secundair onderwijs en academicus, opleider volwassenen), ergotherapeuten, logopedisten, artsen, apothekers, landmeters en technologen medische beeldvorming.

«Van de 113 knelpuntberoepen die in 2021 werden geïdentificeerd, zijn er 11 niet gekoppeld aan een opleiding geregeld door Bruxelles Formation omdat ze niet onder het werkkerrein van de beroepsopleiding vallen»

Van de 102 resterende knelpuntberoepen worden er 28 niet gedekt door een opleidingsaanbod, terwijl er 74 kunnen worden gekoppeld aan één of meer opleidingen die door Bruxelles Formation of een van haar partners worden aangeboden, waar-

door de dekkinggraad van de knelpuntberoepen 2021 door het aanbod van Bruxelles Formation op 72,5% wordt vastgesteld (tegenover 85,4% voor de knelpuntberoepen 2020). Van de 74 in 2021 gedekte knelpuntberoepen, stellen we vast dat er 63 (85,1%)

rechtstreeks gedekt worden door het aanbod van Bruxelles Formation en 11 (14,9%) onrechtstreeks worden gedekt.

Zowel voor de knelpuntberoepen waarvoor geen opleidingsaanbod bestaat

bij Bruxelles Formation of haar partners als voor de knelpuntberoepen die wel gedekt worden, worden meer details verstrekt in de analyse van het opleidingsaanbod met betrekking tot de grote domeinen waarin knelpuntberoepen zijn geïdentificeerd (zie hoofdstuk 5).

Knelpuntberoepen in 2021 en verklarende factoren

5.1. Administratieve beroepen

Acht zogenaamde administratieve beroepen die bij de statistische analyse als knelpuntberoep werden aange-merkt, werden door de arbeidsadviseurs gevalideerd. Het gaat vooral om beroepen die behoren tot de bank- en verzekeringssector of beroepen die verband houden met het boekhoudkundig of financieel beheer en die van nature transversaler kunnen zijn, of functies die geïnternaliseerd kunnen worden.

De oorzaken van de aanwervingsproblemen voor deze beroepen zijn van uiteenlopende aard, soms door tekorten, soms door kwaliteit en soms door arbeidsomstandigheden voor de boekhouder. We merken met name op dat de kennis van het Nederlands regelmatig wordt aangehaald als kwalitatieve oorzaak. De meeste van deze beroepen houden immers contact met en dienstverlening aan klanten in. Tweetaligheid wordt daarom vaak door werkgevers geëist. Wat hooggekwalificeerde profielen betreft, waarvan sommige gereguleerd zijn, is het gebrek aan ervaring typisch een andere bron van spanning. Daarnaast worden over het algemeen digitale vaardigheden verwacht.

Sommige van deze beroepen zullen evolueren als gevolg van de digitale ontwikkeling. IT-beheersinstrumenten moeten de werklast van routinetaken verlichten en werknemers in staat stellen meer tijd te besteden aan hun adviestaken, die aan belang zouden moeten winnen.

Medewerker openbare financiën

De *medewerkers openbare financiën* bepalen de belastingen en de taksen. Zij zijn belast met de inning van de overheidsinkomsten en het voeren van de boekhouding van de Staat, de gefedereerde entiteiten of de lokale overheden.

Dit beroep komt naar voren als een knelpuntberoep op basis van de statistische analyse. Het tekort (kwantitatieve oorzaak) wordt bevestigd door de adviseurs van Actiris, die aangeven dat houders van een masterdiploma in financiën bijzonder gewild zijn, maar dat maar weinigen kiezen voor de overheidsdienst, of die nu federaal (FOD Financiën) of lokaal is. Zij geven namelijk de voorkeur aan de particuliere sector, waar de bezoldiging interessanter is.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Verantwoordelijke boekhouding

De *verantwoordelijke boekhouding* is belast met alle boekhoudkundige verrichtingen van een onderneming of haar dochterondernemingen. Hij houdt er toezicht op en ziet erop toe dat de boekhouding in overeenstemming is met de boekhoudkundige, sociale en fiscale wetgeving. Hij kan verantwoordelijk zijn voor een team en het coördineren.

Uit de statistische analyse blijkt dat verantwoordelijken boekhouding knelpuntberoepen zijn. De adviseurs van Actiris bevestigen het tekort (kwantitatieve oorzaak). De meeste door Actiris ontvangen aanbiedingen voor verantwoordelijken boekhouding zijn afkomstig van de openbare dienst of de non-profitsector. In werkelijkheid worden de aanbiedingen van particuliere bedrijven voor deze profielen beheerd door headhunters. Toch geven de adviseurs van Actiris aan dat sommige boekhouders in de verleiding kunnen komen om een ambitieuzere uitdaging aan te gaan en een baan als verantwoordelijke boekhouding te ambiëren, maar dat hun profiel qua vaardigheden of ervaring niet aansluit bij de eisen die werkgevers stellen. Zij zijn dus ook van mening dat aanwervingsproblemen kunnen worden verklaard door kwalitatieve redenen.

Boekhouder

De *boekhouder* codeert de commerciële en financiële gegevens van een organisatie. Hij stelt de jaarrekeningen, balansen, boekhoudkundige balans enz. op overeenkomstig de wettelijke voorschriften. Hij controleert de juistheid van de boekhoudkundige documenten en brengt verslag uit over de economische situatie van de organisatie. De boekhouder kan ook verantwoordelijk zijn voor andere activiteiten, zoals het uitvoeren van de loonadministratie en het personeelsbeheer, het coördineren van de activiteiten van een team of het leiden van een organisatie.

De adviseurs van Actiris merken op dat de werkaanbiedingen voor boekhouders in trustkantoren bijzonder moeilijk in te vullen zijn. Mensen die aan dit profiel beantwoorden, werken over het algemeen liever in grote organisaties met interne functies, die hun waarschijnlijk betere arbeidsvoorwaarden (beter loon) en arbeidsomstandigheden (minder stresserend werk) bieden.

Boekhouders zijn veelgevraagd en geven ook persoonlijk advies. In de toekomst zouden zij in hun taken kunnen worden bijgestaan door artificiële intelligenties

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



die het gegevensverwerkingswerk stroomopwaarts doen, zodat boekhouders zich kunnen concentreren op het adviseren van klanten. Dit zou een manier kunnen zijn om het structurele tekort op te lossen¹².

Bedienden financiële transacties en verzekeringen

De *beheerder verzekeringen* heeft als opdracht particulieren of bedrijven te informeren en te adviseren over vermogens- en persoonlijke verzekeringen (brand, ongevallen, pensioen, verzorging enz.). Hij verkoopt producten en diensten overeenkomstig het commerciële beleid van de vestiging, met inachtneming van de voorschriften van de verzekeringssector. Hij kan de technische (ontwerpen van prijzen) en administratieve aspecten van contracten uitvoeren en kan ook worden belast met de promotie van bankproducten en -diensten.

De *adviseur kredieten* bestudeert en geeft een advies of een beslissing over kredietaanvragen van particulieren of bedrijven (vastgoedkrediet, consumentenkrediet enz.). Hij beoordeelt de risico's van de toekenning ervan in het licht van de algemene zakelijke en financiële strategie van de instelling waar hij werkt en overeenkomstig de bankvoorschriften. Hij kan contractuele stukken opmaken of toezicht houden op verzekeringscontracten die aan leningen zijn gekoppeld. De adviseur kredieten kan worden gevraagd een team te coördineren.

Ten slotte beheert de *beheerder verzekeringen* het opmaken en het beheer (onderschrijving, codificatie enz.) van verzekeringscontracten (auto-, industriële, woningbouwrisico's enz.) door te verwijzen naar vooraf opgestelde contracten of door standaardclausules aan te passen, overeenkomstig de in de verzekeringssector geldende voorschriften. Hij kan bijdragen opvragen en toezien op de inning ervan, en geschillen en betwistingen beheren.

De aanwervingsproblemen in verband met de beroepen van *verzekeringsadviseur*, *adviseur kredieten* en *beheerder verzekeringen* komen naar voren uit de statistische analyse en worden bevestigd door de adviseurs van Actiris die de kwalitatieve redenen benadrukken. Dit is enerzijds te wijten aan het gebrek aan ervaring van de kandidaten en anderzijds aan hun taalkundige en digitale tekortkomingen. Werkgevers zijn op zoek naar kandidaten die tweetalig zijn en de digitale transformatie van de sector, die al sterk gedigitaliseerd is, kunnen ondersteunen. Dit gebrek aan digitale vaardigheden kan het knelpuntkarakter van deze beroepen nog versterken.

¹² Quoistiaux G., *Une intelligence artificielle pour doper les comptables*, in *L'Écho*, 08/09/22.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwaliteitef

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor alle 3 functies
(Verzekeringsadviseur,
Adviseur kredieten en
Beheerder verzekeringen)

Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit

De *verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit* en controle voert audits en controles uit van boekhoudkundige en financiële transacties van organisaties. De verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle draagt bij tot de preventie en de beheersing van financiële risico's en is ook betrokken bij het opsporen van mogelijke onregelmatigheden. Bedrijven in moeilijkheden kunnen vragen om technische ondersteuning op het gebied van boekhouding en financieel beheer. Onder zijn verschillende activiteiten kan hij ook verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van een team of het beheer van een dienst. Bovendien beschermt de wetgeving de uitoefening van het beroep van verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle aangezien de voorwaarden voor toegang en uitoefening gereguleerd zijn.

De adviseurs van Actiris bevestigen het knelpuntkarakter van het beroep van verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle. Volgens hen hebben alle verantwoordelijken boekhoudkundige en financiële audit en controle een baan of zijn ze slechts enkele dagen werkloos voordat ze een baan vinden. De aanwervingsproblemen zijn te wijten aan het feit dat er niet genoeg kandidaten zijn, voor een beroep waarvoor een certificering vereist is. Bovendien raken kennis en vaardigheden door de ontwikkeling van de wetgeving sneller achterhaald en moeten zij regelmatig worden bijgeschoold en geactualiseerd. Ten slotte zijn de moeilijkheden om op aanbiedingen in te gaan ook gedeeltelijk te wijten aan een gebrek aan kennis van de andere landstaal, die vaak als een pluspunt wordt beschouwd. Relevante ervaring is een ander pluspunt. Om deze redenen wordt de kwalitatieve oorzaak naar voren geschoven.

Syndicus

De *syndicus* van een gebouw of van een mede-eigendom beheert een of meerdere vastgoedsites en implementeert de technische, administratieve, financiële en boekhoudkundige middelen voor het in stand houden of verbeteren van het vastgoedpatrimonium met inachtneming van de van kracht zijnde regelgeving. De syndicus kan een team coördineren en een structuur leiden. Het gaat om een beschermd beroep.

Uit de statistische analyse komt het beroep van syndicus naar voor als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen een vaststelling die reeds

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



door de sector¹³ is gedaan en gedocumenteerd, namelijk het gebrek aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak) en meer in het algemeen een gebrek aan roeping, vooral omdat het beroep over het algemeen onbekend is bij het grote publiek en zeker bij jongeren. Zij wijzen er echter ook op dat weinig vacatures via Actiris lopen, waardoor zij geen duidelijk beeld hebben van de verwachtingen van de werkgevers of van specifieke problemen. Net zoals voor vastgoedbemiddelaars verlopen de aanwervingen veel via netwerken en kunnen ze zo de schijn van coöptatie wekken.

Niettemin kan worden gewezen op het gebrek aan imago van het beroep, dat bovendien een goed netwerk van gevarieerde contacten (advocaten, beroepsgroepen, bestuursorganen enz.) en grote bemiddelingscapaciteiten vereist. Van de syndicus wordt verwacht dat hij de problemen van de mede-eigendommen kan oplossen, soms ver buiten zijn of haar opdracht, maar ook dat hij 's avonds werkt, aangezien de algemene vergaderingen meestal aan het eind van de dag worden gepland. Het BIV (Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars), dat het beroep vertegenwoordigt, pleit ervoor dat de algemene vergaderingen voortaan overdag worden georganiseerd om hun personeel te ontlasten¹⁴ en om in de mate van het mogelijke een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven mogelijk te maken.

Het opleidingsaanbod met betrekking tot de administratieve beroepen

Van de 8 administratieve beroepen die in 2021 als knelpuntberoepen zijn aangemerkt, **worden er 4 gedekt door het opleidingsaanbod van Bruxelles Formation en haar partners**, waarvan twee rechtstreeks en 2 onrechtstreeks, terwijl de andere 4 niet worden gedekt.

Het aanbod inzake boekhouding en financieel beheer van Bruxelles Formation draagt bij tot het opleiden tot de beroepen van *boekhouder* en *verantwoordelijke boekhouding* en onrechtstreeks tot die van *verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit* en controle en *medewerker openbare financiën*.

- ▶ Dit aanbod valt vooral onder de verantwoordelijk van de centra BF Bureau & Services en BF Management.

Ten aanzien van de vier voornoemde beroepen heeft het door **BF Bureau & Services aangeboden beroepsgerichte aanbod** een onrechtstreeks karakter omdat het meer gericht is op bediendenberoepen die werken in de boekhoudkundige dienst (boekhoudkundig bediende / agent boekhouding) of zich vooral toelegt (eventueel aanvullend) op het aanleren van buretictools die eigen zijn aan dit domein (bediende inzake boekhoudkundige buretica).

De **door BF Management georganiseerde beroepsgerichte producten** (boekhoudhulp / boekhoudassistent, financieel beheer, boekhoud- en fiscale praktijk - verantwoordelijke voor de algemene boekhou-

¹³ BIV (20222), BIV trekt aan alarmbel: structureel tekort aan vastgoedmakelaars-syndici is problematisch voor meer dan 90.000 mede-eigendommen, 29/09/22.

¹⁴ Mikolajczak C. (2022), "Il y a une véritable pénurie" : les immeubles manquent de syndics et les copropriétaires en pâtissent, in *La Libre Belgique*, 06/10/22.

ding) zijn gericht op een hoger opgeleide publiek die na afloop van hun opleiding het beroep van boekhouder kunnen uitoefenen in een onderneming. Binnen deze beroepsgerichte opleidingen heeft een deel van de cursisten genoten van vakgerichte taalmodules die georganiseerd werden door BF Langues. Daarnaast werden ook bedrijfsstages (IBO) georganiseerd voor een aantal werkzoekenden die gericht waren op de beroepen van de boekhouding. De laatste twee systemen (taalmodules en bedrijfsstages) hebben als doel de twee geïdentificeerde beperkingen met betrekking tot de arbeidsmarkt te verminderen, namelijk de beheersing van het Nederlands en de praktijkervaring die vereist wordt door de werkgevers.

- ▶ In aanvulling op het aanbod van BF Bureau & Services en BF Management biedt het **centrum BF Espaces Numériques** naast inleidende boekhoudmodules ook e-learningopleidingen aan die gericht zijn op btw en boekhoudsoftwarepakketten. Deze spelen in op de evoluties die inherent zijn aan het beroep van boekhouder en op de vereiste om de digitale tools ter zake te beheersen.
- ▶ Het aanbod van Bruxelles Formation in het kader van **partnerschappen voor volwassenenonderwijs** (Enseignement de Promotion et de Formation Continue van de UEPFC) stelt ten slotte een opleiding technicus inzake boekhouding en btw voor. Deze regeling, die leidt tot een certificaat van kwalificatie als boekhoudkundig technicus dat specifiek is voor het hoger secundair onderwijs voor volwassenenonderwijs, is gekoppeld aan de mogelijkheid van aanvullende algemene opleiding (om een diploma hoger secundair onderwijs te behalen) en een toegangspoort (door te slagen voor een geïntegreerde test) tot studies voor een bachelorsdiploma boekhouden.
- ▶ Wat het knelpuntberoep van *medewerker openbare financiën* betreft, merken we op dat, hoewel het hierboven beschreven opleidingsaanbod toelaat competenties te verwerven die eigen zijn aan de boekhouding die voor dit beroep nuttig is, is geen enkele opleiding specifiek gericht op de overheidssector en de eventuele specifieke kenmerken inzake financiën of wetgeving.
- ▶ Bovendien biedt het EFP (CVO) in het kader van zijn opleidingen voor volwassenen een cursus bedrijfsleider voor kandidaten voor het beroep van verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle - gecertificeerd fiscaal adviseur aan.

De functies van verzekeringsadviseur, beheerder verzekeringen, adviseur kredieten en syndicus werden niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation in 2021.

- ▶ Wel wordt momenteel in het kader van de programmering voor 2023 een opleiding voor *beheerder verzekeringen* ontwikkeld. Deze zal worden geïntegreerd in het aanbod van BF Management en worden uitgevoerd in partnerschap met de firma Wikitree (consultancy inzake ondersteuning en oplossingen voor de verzekerings-, financiële en banksector).
- ▶ Bovendien biedt het EFP in het kader van haar cursussen voor volwassenenonderwijs een cursus bedrijfsleider voor kandidaat-verzekeringsmakelaars aan.

5.2. Beroepen in de bouwsector

De bouwsector kampt al jaren met een **gebrek aan gekwalificeerd personeel**. Actiris is niet het belangrijkste kanaal voor aanwerving in de sector. Bijgevolg volstaat de statistische analyse niet om knelpuntberoepen op te sporen. De raadpleging van de adviseurs van Actiris heeft toegelaten de lijst aan te vullen door de beroepen op te nemen waarvan de werkaanbiedingen via andere kanalen worden verspreid.

In totaal werden 24 beroepen in de bouwsector als knelpuntberoepen geïdentificeerd in 2021. Op enkele uitzonderingen na (vloerder-tegelzetter, schilder-decorateur en stukadoor) zijn zij dat om kwantitatieve redenen.

Dit tekort kan ook kwalitatieve oorzaken hebben. Ofwel beschikken de kandidaten niet over **de speci-**

fieke technische vaardigheden of ervaring die de werkgevers verwachten (het gaat vaker om werknemers met meerdere vaardigheden dan om werknemers die in een bepaald domein gespecialiseerd zijn), ofwel ontbreekt het hen aan de **soft skills** die nodig zijn voor de realiteit van het werk op de bouwplaats (de werkdag vóór 8 uur beginnen, probleem van de reistijd enz.). **Bovendien heeft een aanzienlijk deel van de werkzoekenden die in de bouw willen werken een buitenlands diploma of zijn deze mensen vaak ouder dan 50 jaar. Het rijbewijs** is ook een probleem voor sommige beroepen (met name buitenschrijnwerkers, stukadoors of schilders, waar de werkgevers in de bouwsector de verzameling van werknemers gemakkelijker kunnen organiseren).

«In totaal werden 24 beroepen in de bouwsector als knelpuntberoepen geïdentificeerd in 2021»

Ten slotte worden de **arbeidsomstandigheden** genoemd als oorzaak van knelpuntberoepen voor een reeks beroepen, hetzij vanwege de gevaren (werk op hoogte, op de weg enz.) en/of de zwaarte (zware lasten, weersomstandigheden enz.), met name in de context van een vergrijzende beroepsbevolking. In deze context zijn oudere en meer ervaren werknemers geneigd hun oorspronkelijke beroep te verlaten en over te stappen naar omkadering of teamcoördinatie, waardoor de spanningen op de arbeidsmarkt waarschijnlijk zullen toenemen. Er zij evenwel op gewezen dat, naast moeilijke arbeidsomstandigheden, er vele voordelen omvat zijn (hos-

pitalisatieverzekering, aanvullende pensioenregeling enz.), maar ook stabiele carrièrevooruitzichten. Er zij ook op gewezen dat sommige werkgevers hun

toevlucht nemen tot zwartwerk, net zoals sommige werknemers in de sector daar soms ook de voorkeur aan geven, hetzij om te voorkomen dat zij een inkomensniveau bereiken waardoor zij verschillende sociale uitkeringen zouden verliezen, hetzij omdat zij zich illegaal in België bevinden.

Bovendien is **het imago van de bouwsector** ondergewaardeerd en kan het jongeren ervan weerhouden om voor een baan in deze sector te studeren¹⁵. Het lijkt erop dat het imago dat het grote publiek van de bouw heeft, beperkt is tot bepaalde beroepen, met name die van metselaar¹⁶, terwijl de mogelijkheden veel gevarieerder zijn, vooral wat de nieuwe technologieën betreft.

15 Boever É. (2022), *Jobs en pénurie : comment rendre sexy les métiers de la construction ?*, in RTBF, 29/04/22.

16 Leonardi P. (2022), *Le secteur de la construction veut attirer dès aujourd'hui les talents de demain*, in Le Soir, 21/04/2022.

Binnen het kader van de sectorale rondetafelgesprekken hebben de betrokkenen in de bouw onderkend dat de personeelsnoden de afgelopen twee jaar nog nijpender zijn geworden. Naast de reeds lange tijd geleden gesignaleerde mismatch van **vaardigheden** (waaronder een gebrek aan autonomie, problemen om aan de eisen van de werf te voldoen enz.) moet rekening worden gehouden met de **vermindering van het aantal gedetacheerde werknemers**. Het gaat om een dimensie waarop view.brussels reeds heeft gewezen in zijn analyse van de gevolgen van de COVID-19-crisis voor knelpuntberoepen¹⁷. Met het herstel van de economie en het Europese herstelplan zijn België en zijn buurlanden op zoek naar arbeidskrachten, en met name buitenlandse arbeidskrachten, via detacheringen. Niettemin lijken werknemers uit Zuid- en Oost-Europa nu de voorkeur te geven aan detachering in landen die dichterbij hun land van herkomst liggen¹⁸. Een aantal gaf ook de internationale mobiliteit op, omdat ze beseften dat de omstandigheden in hun thuisland aanzienlijk waren verbeterd¹⁹. Bovendien kan de oorlog in Oekraïne ook gevolgen hebben gehad voor de beschikbaarheid van al dan niet gedetacheerde Oekraïense werknemers. Met het uitbreken van het conflict en de mobilisatie van de mannen verwachtte de bouwsector dat een aantal bedrijven en onderaannemers hun Oekraïense arbeidskrachten de arbeidsmarkt zouden zien verlaten om hun land te verdedigen²⁰.

Embuild (de voormalige Confederatie Bouw) kondigde in de zomer van 2022 aan dat bedrijven in de sector op zoek zijn naar 18.000 werknemers²¹. Om dit doel te bereiken, hebben de sociale partners in de bouwsector onlangs een samenwerkingsovereenkomst met Fedasil ondertekend om asielzoekers naar banen in de sector te leiden²². Er lopen al proefprojecten. Naast de oriëntatie op jobdays is het ook mogelijk een gesprek te hebben om hun motivatie en vaardigheden te beoordelen. Afhankelijk van het resultaat kunnen asielzoekers worden aangenomen of toegelaten tot een opleiding via Constructiv, het paritair opleidingsfonds voor de bouwsector (paritair comité 124).

Ten slotte hebben **conjuncturele factoren**, zoals de overstromingen in juli 2021, de vraag naar gekwalificeerde bouwvakkers in Wallonië (en mogelijk in Brussel, aangezien ook Brusselse kmo's in Wallonië actief zijn) doen toenemen, zodat de sector de uitdaging van de wederopbouw kan aangaan²³. In combinatie met de **bevolkingsgroei**, die de ontwikkeling van nieuwe vastgoedprojecten vereist (woningen, gemeenschapsinfrastructuur enz.), zal de vraag naar arbeidskrachten in de bouw naar verwachting hoog blijven, ook al vertragen de huidige omstandigheden (economische onzekerheid en stijgende energieprijzen) de groei²⁴.

17 Zie view.brussels (2022), *De knelpuntberoepen in de context van de coronacrisis*, februari 2022.

18 Lorent P. (2021), *Des milliers de jobs en pénurie: des salaires minables pour des métiers pénibles*, in *Le Soir*, 16/10/2021.

19 Schaub A. (2021), *Phénomène mondial, la pénurie de main d'œuvre est "positive"*, in *RTS*, 17/11/21.

20 Embuild (2022), *Oekraïners welkom in de bouw*, 03/03/2022.

21 Bombaerts J.-P. (2022), *La construction engage à tour de bras*, in *L'Écho*, 10/08/22.

22 Belga (2022), *Fedasil et le secteur de la construction vont collaborer afin d'orienter les demandeurs d'asile*, in *RTBF*, 03/06/22.

23 July B. (2021), *Inondations: la construction face au défi de la... reconstruction*, in *Le Soir*, 16/08/21.

24 Vanacker L. (2022), *Premiers signes de ralentissement dans le secteur belge de la construction*, in *L'Écho*, 18/09/22.

Duurzaam bouwen, alsmede de renovatie van gebouwen en de bevordering van energie-isolatiwerkzaamheden op regionaal niveau (Renolution-strategie), bieden perspectieven voor de bouwsector. Deze vernieuwingsstrategie zal de komende jaren naar verwachting ongeveer 8.000 rechtstreekse of onrechtstreekse, duurzame en over het algemeen niet verplaatsbare banen opleveren²⁵. Dit vereist echter de verwerving van nieuwe specifieke vaardigheden, naast de essentiële technische basisvaardigheden.

Landschapsarchitect

De *landschapsarchitect* is verantwoordelijk voor het ontwerp en de studie van ontwikkelings- of bouwprojecten in relatie tot de omgeving. Overeenkomstig de voorschriften is het zijn taak om schetsen of ontwerpen te maken in het kader van de configuratie van het werk of de ruimte en de bijbehorende technische mogelijkheden te bepalen. Hij is ook verantwoordelijk voor de coördinatie en het toezicht op de voortgang van de werkzaamheden. Meer specifiek richt de landschapsarchitect zich op de buitenruimte door te werken aan het landschap. Zijn werk combineert ook dimensies die verband houden met aardwetenschappen, planten en water. Hij zal zich meer in het bijzonder richten op projecten met betrekking tot de ontwikkeling van tuinen en landgoederen, monumenten, maar ook sportterreinen, speelplaatsen of zwembieden.

De landschapsarchitect komt op basis van de statistische analyse voor in de knelpuntberoepen en wordt als zodanig bevestigd door de adviseurs van Actiris. Net als architecten zijn landschapsarchitecten meestal zelfstandigen in architectenbureaus, met de daaraan verbonden voordelen (autonomie, aftrek van onkosten enz.), terwijl de werkaanbiedingen die Actiris ontvangt over het algemeen afkomstig zijn van overheidsdiensten, met name van lokale of regionale overheden. Zij maken zich meer zorgen over het kwantitatieve tekort omdat de status van werknemer minder populair is bij de kandidaten.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



²⁵ Brusselse Hoofdstedelijk Gewest, [De renolution van Brussel!](#), 2022.

Vloerder-tegelzetter

De *vloerder-tegelzetter* is belast met het bekleden van oppervlakken (vloeren of muren) door het verzegelen, lijmen of bevestigen van tegels, aardewerk, sierstenen enz. Hij werkt in gebouwen in aanbouw of bij renovatieprojecten. Naast andere taken kan hij ook parketvloeren leggen of inrichtingswerkzaamheden uitvoeren.

De vloerder-tegelzetter wordt door de adviseurs van Actiris als een knelpuntberoep aangemerkt. De arbeidsomstandigheden worden door hen genoemd als reden voor de moeilijkheden bij de aanwerving van vloerders-tegelzetters. Het werk is zwaar, zeker voor oudere werknemers. Bovendien wordt het beroep van vloerder-tegelzetter zelden uitgevoerd als enige specialiteit en verwachten de werkgevers over het algemeen een zekere polyvalentie in het soort bekleding. In dit geval kunnen de kwalitatieve aspecten de aanwervingsproblemen verklaren. Ten slotte is er geen kwantitatief tekort aan vloerders-tegelzetters in Brussel.

Technicus studiebureau bouw

De *technicus studiebureau bouw* werkt in een studiebureau voor bouw. Zijn taken houden verband met bouwprojecten. Hij werkt ze uit of bestudeert de technische processen, de bouwmethoden en de kosten ervan. Hij is tevens belast met de uitvoeringsstudie van de werken en met de technische maar ook economische opvolging van de werf. De technicus studiebureau bouw kan een team of een project coördineren.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van technicus studiebureau bouw een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris bevestigen het tekort (kwantitatieve oorzaak) en voegen ook een kwalitatieve oorzaak toe. Er wordt over het algemeen ook een bachelorsdiploma bouw gevraagd. Weinig kandidaten voor dit beroep passen in dit profiel. Zij hebben namelijk vaak een in het buitenland behaald diploma zonder gelijkwaardigheid, terwijl werkgevers terughoudend zijn om dit soort profielen aan te nemen.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Werfleider

De *werfleider* bereidt de dagelijkse activiteiten van één of meer werven voor, organiseert ze en controleert ze. Hij moet er enerzijds op toezien dat de veiligheidsnormen worden gerespecteerd en anderzijds dat de opgelegde termijn in acht wordt genomen. Hij is ook verantwoordelijk voor de coördinatie van de werkzaamheden van de interne en externe teams van het bedrijf.

Het beroep van werfleider blijkt op basis van de statistische analyse een knelpuntberoep te zijn en wordt door de adviseurs van Actiris beschouwd als een tekort (kwantitatieve oorzaak). Een tweede oorzaak zou van kwalitatieve aard kunnen zijn, aangezien het gebrek aan werkervaring een van de belangrijkste belemmeringen voor de tewerkstelling is.

Bekister-ijzervlechter

De *bekister-ijzervlechter* bouwt gebouwen en constructies met behulp van betonnen elementen. Deze elementen worden gemaakt door middel van een mal en/of metalen armaturen die in een betonmassa zijn ingebed. De bekister-ijzervlechter maakt enerzijds de bekistingen en monteert de geprefabriceerde betonelementen en versterkt anderzijds het beton met metalen structuren en armaturen. Er kan hem worden gevraagd een klein team te leiden.

Na raadpleging van de adviseurs van Actiris is het beroep in de lijst opgenomen als knelpuntberoep. Volgens de verzamelde adviezen zou er voor het beroep een tekort zijn (kwantitatieve oorzaak). De arbeidsomstandigheden en vooral het gebrek aan aantrekkelijkheid van het beroep kunnen ook de aanwervingsproblemen verklaren. De bouwvakkers lijken zich dus gemakkelijker op metselwerk te oriënteren, vooral omdat deze laatste opleiding een onderdeel bekisting omvat, waardoor zij meer vertrouwd raken met technieken die met beton te maken hebben. De adviseurs van Actiris leggen ook uit dat er maar weinig bekisters-ijzervlechters zijn die alleen deze activiteit uitoefenen.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Conducteur bouw

De *conducteur bouw* oefent een leidinggevend beroep uit. Hij organiseert de technische middelen, coördineert de teams (interne of externe medewerkers) en beheert de financiële middelen die nodig zijn voor de voltooiing van een bouwwerk. Betrokken vanaf de definitie van het project, tijdens de uitvoering en tot de afwerking, zorgt hij er ook voor dat deadlines en veiligheidsregels worden gerespecteerd. Hij is degene die onderhandelt met de bouwheer.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van *conducteur bouw* een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris bevestigen het tekort (kwantitatieve oorzaak) en voegen ook een kwalitatieve oorzaak toe. Net als voor de technicus studie bureau bouw wordt over het algemeen een bachelorsdiploma bouw gevraagd. Weinig kandidaten voor dit beroep passen in dit profiel. Zij hebben namelijk vaak een in het buitenland behaald diploma, terwijl deze profielen minder gewild zijn bij werkgevers.

Machinisten en kraanmachinisten

De *torenkraanbestuurder* bedient hefwerktuigen op een site (bouwwerk, haven-site enz.), met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften. Hij verplaatst en levert uitrusting en materiaal aan de verschillende vakmensen op de bouwwerk.

De *kraanbestuurder* bedient hefwerktuigen of specifieke uitrustingen (portalen, mobiele bruggen, sluizen enz.). Hij werkt mee aan het laden/lossen, overladen, heffen en plaatsen van allerlei soorten massa's (containers, gevaarlijke stoffen, machines, boten enz.), met inachtneming van de regels voor de veiligheid van goederen en personen.

De *bestuurder van bouwplaatsmachines* bestuurt en bedient zware bouwplaatsmachines, zowel voor graafwerk, grondverzet als extractie. Hij leeft de geldende veiligheidsvoorschriften na. Tijdens zijn werkzaamheden kan hij materialen, maar ook ertsen of puin van een bouwplaats moeten vervoeren. Er kan hem ook worden gevraagd het vervoer van de machine naar de bouwplaats op zich te nemen met een draagvoertuig.

Deze drie beroepen, die door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoepen worden aangemerkt, ondervinden kwantitatieve aanwervingsproblemen die

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Voor alle 3 functies
(*Torenkraanbestuurder*,
Kraanbestuurder en *Bestuurder van bouwplaatsmachines*)

verband houden met de moeilijkheid om opleidingen voor deze beroepen te vinden. Er bestaan weliswaar opleidingen, maar die worden niet in of rond Brussel aangeboden, wat een ernstige belemmering vormt voor Brusselaars die deze weg willen volgen.

Dakdekkers

De *dakdekker* (zowel platte als schuine daken) bereidt de dakbedekkingselementen voor en legt ze in verschillende materialen (leien, dakpannen, plaats-taal, riet enz.), zowel bij nieuwbouw als bij renovatie van gebouwen. Hij kan isolatie of onderhoud uitvoeren. Hij is ook verantwoordelijk voor de installatie van de afvoerleidingen (goten, gas- of rookafvoer enz.).

De adviseurs van Actiris hebben vastgesteld dat er voor deze beroepen aanwervingsproblemen zijn en hebben deze functies daarom als knelpuntberoepen aangemerkt. Het beroep van dakdekker (zowel platte als schuine daken) is om kwantitatieve redenen een knelpuntberoep. Over het algemeen zijn oudere kandidaten niet meer geneigd om op daken te klimmen, terwijl jongere kandidaten zich niet aangetrokken voelen tot het vak, waardoor er een tekort ontstaat. De arbeidsomstandigheden ontmoedigen kandidaten vaak om dit beroep uit te oefenen. Het is een gevaarlijke baan, waarvoor men geen hoogtevrees mag hebben, en het is ook moeilijk omdat men blootgesteld is aan weersomstandigheden.

Landmeter

De *landmeter* verricht metingen van grond, infrastructuur, diverse netwerken en bestaande of te bouwen bouwwerken. Hij stelt plannen en kaarten op van de plaats van de werken overeenkomstig de geldende wetgeving. Er kan hem ook worden gevraagd om de waarde van onroerend goed te beoordelen en te taxeren. Het beroep is beschermd.

Het knelpuntkarakter van het beroep van landmeter blijkt uit de statistische analyse. De adviseurs van Actiris bevestigen dat de oorzaak van de aanwervingsproblemen van kwantitatieve aard is (tekort). Er zijn niet genoeg kandidaten. Het beroep houdt in dat een masterdiploma moet worden behaald. Studenten worden meestal tijdens hun studie benaderd en vinden direct na hun afstuderen een baan.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Voor alle 2 functies
(Dakdekker schuine/
platte daken)

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Sanitair installateur

De *sanitair installateur* bereidt de elementen voor die nodig zijn voor de volledige installatie van sanitaire en verwarmingsvoorzieningen (gas, olie, kolen, hout, zonne-energie enz.) en installeert deze volgens de veiligheidsvoorschriften. Hij stelt ze af, stelt ze in dienst en voert het onderhoud van de installaties uit. In voorkomend geval zal hij overgaan tot de depannage of herstelling ervan.

Op basis van de statistische analyse blijkt het beroep van sanitair installateur een knelpuntberoep te zijn. De adviseurs van Actiris wijzen op het tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak), maar benadrukken vooral het gebrek aan kandidaten met de vereiste kwalificaties.

Metselaar

De *metselaar* bouwt muren, gevels en scheidingswanden door het metselen van dragende elementen (briketten, bakstenen, stenen, gipsplaten enz.) volgens de veiligheidsvoorschriften. Hij maakt ook horizontale oppervlakken (dekvloeren, straatplaten enz.), bekistingen en betonwapening. Hij zorgt ervoor dat lokalen waterdicht en geïsoleerd zijn. Hij kan speciale constructies bouwen, zoals zwembaden en gedenktekens. Tenslotte zorgt zij ook voor de opslag, de schoonmaak en het onderhoud van het terrein. Er kan hem ook gevraagd worden een klein team te leiden.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van metselaar een knelpuntberoep is, wat door de adviseurs van Actiris wordt bevestigd. Zij melden een tekort (kwantitatieve oorzaak). Zij geven aan dat een gekwalificeerde metselaar zeer snel een baan vindt, maar dat een aanzienlijk deel van de werkzoekenden die deze functie ambiëren, slecht gekwalificeerd is of een diploma in het buitenland heeft behaald zonder gelijkwaardigheid. Een secundaire oorzaak die ook de aanwervingsproblemen kan verklaren, zijn de als ongunstig ervaren arbeidsomstandigheden en met name het feit dat men buiten werkt, ongeacht de weersomstandigheden (regen, hittegolf, kou...).

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Schrijnwerkers

De *schrijnwerker* (zowel binnen als buiten) bereidt alle binnen- en buitenafsluitingen voor en installeert ze (deuren, ramen, luiken, roosters, muren, jaloezieën, hekken, garagedeuren enz.), of ze nu van hout, metaal, aluminium of pvc zijn, overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij kan ook automatische sluitsystemen installeren en afstellen, en geplaatste elementen en hun sluitsystemen onderhouden, repareren en vervangen.

Deze twee specialisaties van de schrijnwerkerij zijn knelpuntberoepen op basis van de statistische analyse. De adviseurs van Actiris bevestigen dit en wijzen enerzijds op de kwantitatieve oorzaak (tekort) en anderzijds op kwalitatieve elementen om de aanwervingsproblemen te verklaren. In de meeste gevallen hebben de bij Actiris ingeschreven schrijnwerkers geen adequate opleiding en hebben ze on-the-job geleerd, of hebben ze zelfs een in het buitenland behaald diploma dat in België niet wordt erkend.

Calculator bouw

De *calculator bouw* verricht metingen en stelt ramingen en kostenramingen op voor een bouwproject. Hij moet ook de dossiers voor de uitvoering van de werkzaamheden opstellen en toezicht houden op de werven. In het kader van zijn beroep is het mogelijk dat de calculator bouw moet samenwerken met verschillende partijen die betrokken zijn bij de bouw en contacten moet hebben met klanten en leveranciers. Hij werkt over het algemeen in een kantoor, maar het is ook mogelijk dat hij naar de werf moet gaan. Het gaat om een beroep van bediende of zelfs kaderlid dat dus kan worden vergeleken met het beroep van conducteur bouw.

Het beroep van calculator bouw wordt door de adviseurs van Actiris aangemerkt als knelpuntberoep. Zij verklaren aanwervingsproblemen door een kwantitatieve oorzaak (tekort). Deze meestal hooggekwalificeerde functie vereist ook specifieke vaardigheden en zelfs een zekere ervaring, die volgens de geraadpleegde deskundigen bij de kandidaten ontbraken.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor alle 2 functies
(Buiten/binnenschrijnwerker)

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Monteur van interieurinrichtingen

De *monteur van interieurinrichtingen* monteert geprefabriceerde panelen (spaanplaat, laminaat enz.) overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij monteert en plaatst scheidingswanden, bekledingen, vloeren of valse plafonds om de geometrische of akoestische kenmerken van een ruimte te corrigeren, een gebouw te isoleren of een interieur in te richten voor verschillende doeleinden (winkels enz.). Hij kan ook keukens, stands en geprefabriceerde modulaire gebouwen inrichten.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van monteur van interieurinrichtingen een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris spreken van een tekort (kwantitatieve oorzaak) door erop te wijzen dat, hoewel mensen over de vereiste kwaliteiten beschikken om op deze werkaanbiedingen te reageren, zij niet op de functie ingaan. In werkelijkheid is deze functie in zekere zin een uitlaatklep voor de schrijnwerker, maar kan hij er niet al zijn vaardigheden in kwijt. Bovendien gaat het meestal om contracten van bepaalde duur.

Een secundaire oorzaak van aanwervingsproblemen zou verband kunnen houden met de arbeidsomstandigheden. Volgens de adviseurs van Actiris is dit werk niet zo gemakkelijk als het lijkt (de indeling van de ruimte maakt het soms moeilijk om meubels te monteren). Dit vooral omdat geprobeerd moet worden aan zoveel mogelijk van de soms onrealistische eisen van de klanten te voldoen en men dus blootgesteld is aan de druk van de werkgevers.

Plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen

De *plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen* voert installatiewerkzaamheden uit voor boven- of ondergrondse bekabeling van distributienetwerken (elektriciteit, signalen, telefonie enz.), overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij onderhoudt en repareert de verschillende netwerken van zeer hoge tot lage spanning (transformator enz.). Daarnaast kan hij ook verschillende soorten buitenverlichting installeren (wegen, straten, luchthavens, monumenten enz.).

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris verklaren de aanwervingsproblemen door het gebrek aan kandidaten (kwanti-



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



tatieve oorzaak). Volgens hen moeten deze werknemers werken in straatgeulen. Een secundaire oorzaak van aanwervingsproblemen zou dus verband kunnen houden met de arbeidsomstandigheden. Er moet immers worden gewerkt in alle weersomstandigheden, in moeilijke omstandigheden (in de weg gegraven gaten).

Monteur van centrale verwarmingsinstallaties

De *monteur van centrale verwarmingsinstallaties* bereidt alle elementen voor die nodig zijn voor de volledige installatie van sanitaire en verwarmingsvoorzieningen (gas, olie, kolen, hout, zonne-energie enz.) en installeert deze, overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij past de installaties aan en stelt ze in werking, en voert ook reparaties uit. Er kan hem ook worden gevraagd om ventilatie- en airconditioningsystemen voor huishoudelijk gebruik te installeren of om zwembaden te installeren en te onderhouden.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van monteur van centrale verwarmingsinstallaties een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris wijzen op het tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak), maar ze wijzen vooral op het gebrek aan kandidaten met de door werkgevers gevraagde kwalificaties en diploma's. Het aantal mensen dat met pensioen gaat stijgt zeer snel en elk jaar leren niet genoeg jongeren het vak om het over te nemen en het tekort aan vaardigheden op te vangen en aan te pakken. Daarbij komen nog de evoluties inzake zorg voor het milieu, de vermindering van het energieverbruik en de invoering van hernieuwbare energiebronnen die een rechtstreekse impact hebben op het beroep.

Wegenwerker

De *wegenwerker* voert bouw- of herstelwerkzaamheden uit aan wegen, spoorwegen en hun aanhorigheden (trottoirs, weggoten...), overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij kan ook machines voor openbare werken besturen.

Het beroep van wegenwerker, dat door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoep is aangemerkt, trekt weinig kandidaten aan (kwantitatieve oorzaak). Het tekort kan worden verklaard door ongunstige arbeidsomstandigheden. Het werk is zwaar en moet in weer en wind worden gedaan, op de weg, met alle gevaren van dien.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Schilder-decorateur

De *schilder-decorateur* werkt oppervlakken af en verfraait ze door het aanbrengen van verf, hars of vernis, na manuele of mechanische voorbereiding van de oppervlakken. Hij plaatst wandbekleding (behang, stoffen enz.) en er kan hem ook gevraagd worden om vloerbekleding (tapijt, linoleum enz.) of glas enz. te plaatsen.

De arbeidsomstandigheden van het beroep dat door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoep wordt aangemerkt (zoals werken op hoogte, in de open lucht, in ongemakkelijke omstandigheden, maar ook het hanteren van vluchtige producten), worden aangevoerd als rechtvaardiging voor de moeilijkheden bij het aanwerven van schilders-decorateurs. Bovendien wordt dit beroep tegenwoordig zelden als één specialisatie uitgeoefend. Werkgevers zijn regelmatig op zoek naar polyvalente werknemers die onder meer kunnen schilderen, wat het kwalitatieve karakter van knelpuntberoep rechtvaardigt. Er is echter geen kwantitatief tekort aan schilders-decorateurs in Brussel.

Stukadoor

De *stukadoor* maakt decoratieve elementen voor binnen of buiten (kroonlijsten, rozetten, zuilen enz.) in pleisterwerk, gipsplaat, stucwerk, kalk enz. op nieuwe gebouwen of bij renovatie. Hij kan scheidingswanden plaatsen, isolatie aanbrengen en restauratiewerkzaamheden uitvoeren. De verantwoordelijkheden kunnen bestaan uit het coördineren van een team, het leiden van een dienst of van een structuur.

De arbeidsomstandigheden van het beroep (fysiek zwaar werk, op hoogte en ook in ongemakkelijke houdingen), dat door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoep wordt aangemerkt, kunnen naar voor worden geschoven om de aanwervingsproblemen van stukadoors te rechtvaardigen. Bovendien wordt dit vak zelden als één enkele specialiteit uitgeoefend. Werkgevers zijn regelmatig op zoek naar polyvalente werknemers die onder meer stukadoorwerk kunnen verrichten, wat het kwalitatieve karakter van knelpuntberoep rechtvaardigt. Er is geen kwantitatief tekort aan stukadoors in Brussel.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Brandertehnieus

De *brandertehnieus* bereidt alle elementen voor die nodig zijn voor de volledige installatie van sanitaire en verwarmingsvoorzieningen (gas, olie, kolen, hout, zonne-energie enz.) en installeert deze, overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Hij stelt de installaties in, stelt ze in werking en voert ook reparaties uit. Er kan hem ook worden gevraagd om ventilatie- en airconditioningsystemen voor huishoudelijk gebruik te installeren of om zwembaden te installeren en te onderhouden.

De adviseurs van Actiris beschouwen het beroep van brandertehnieus als knelpuntberoep. De aanwervingsproblemen kunnen enerzijds worden verklaard door een tekort (kwantitatieve oorzaak) en anderzijds door kwalitatieve oorzaken. Deze professional werkt in een omgeving die aan sterke veranderingen onderhevig is. De keuze tussen verschillende soorten installaties (olie, aardgas of zonne-energie) en de vele mogelijkheden van automatisering vereisen een gedegen kennis van de verschillende soorten radiatoren, convectoren of verwarmingssystemen. Kandidaten moeten ook in het bezit zijn van een erkend certificaat voor het afstellen van branders (cedicol).

Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen in de bouwsector

Van de 24 knelpuntberoepen die in 2021 in de bouwsector zijn vastgesteld, **behoren er 23 tot het toepassingsgebied van Bruxelles Formation en haar partners**. Het beroep van landmeter werd namelijk terzijde geschoven vanwege de hogere kwalificatie die daarvoor nodig is (masterdiploma) en het feit dat dit beroep gereguleerd is. Van de 23 resterende knelpuntberoepen worden er 16 rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation, zijn er 3 onrechtstreeks gedekt en zijn er 4 niet gedekt.

De knelpuntberoepen die rechtstreeks onder het aanbod van Bruxelles Formation vallen, zijn voornamelijk die van gespecialiseerde werknemers, zowel in de ruwbouw (metselaar, dakwerker, bekister-ijzervlechter), de afwerking (stukadoor, vloerder-tegelzetter, schrijnwerker, monteur van interieurinrichtingen) als de speciale technieken (monteur van verwarmingsinstallaties, brandertehnieus) en wegeniswerken.

Oorzaken van spanningen

▶ Kwalitatief

▶ Kwalitatief

Opsporing

▶ Deskundigenadvies



- ▶ Het aanbod binnen deze knelpuntberoepen wordt voornamelijk verzorgd door het centrum **BF Construction**. Elk van deze beroepen wordt toegankelijk gemaakt voor laaggeschoolde werkzoekenden door middel van volledige opleidingscursussen, gaande van de ontdekking van de beroepen in algemene werkplaatsen die er speciaal aan gewijd zijn en ondersteund worden op het niveau van BF Tremplin, over vooropleidingsmodules tot opleidingen die leiden tot kwalificaties. De SPI-partnerschappen zijn gekoppeld aan het aanbod van BF Construction (met name wat betreft de vooropleiding) of vullen dit aan. Voor elk beroep bestaat er ook een aanbod aan bedrijfstages. Ondanks deze structurering van het bijzonder volledig opleidingsaanbod blijven er moeilijkheden bestaan bij het vinden van kandidaten voor deze opleidingen, vooral op het gebied van ruwbouw en afwerking.
- ▶ **Wat de ruwbouw betreft:** het beroep van bekister-ijzervlechter wordt rechtstreeks gedekt door het beroepsgerichte aanbod van BF Construction en de SPI-partners. Het aanbod omvat zowel de traditionele als de meer moderne bekistingstechnieken. Het beroep van dakdekker (zowel platte als hellende daken) wordt rechtstreeks gedekt door een kwalificerend product en onrechtstreeks door de modules waterdichtheid en isolatie die allebei verzorgd worden door BF Construction. Ten slotte wordt het beroep van metselaar rechtstreeks gedekt door verschillende opleidingen die verzorgd worden door BF Construction en de SPI-partners.
- ▶ **Wat de afwerking betreft:** het beroep van vloerder-tegelzetter wordt rechtstreeks gedekt door het beroepsgerichte aanbod van BF Construction. De behandelde technieken zijn zowel traditioneel als meer gespecialiseerd (plaatsen van tegels op een verse dekvloer). Het beroep van schrijnwerker (zowel binnen als buiten) wordt rechtstreeks gedekt door BF Construction (montage, uitzagen en assemblage van houten constructies) en de SPI (binnenschrijnwerker en arbeider voor het plaatsen van schrijnwerk). Zowel BF Construction als de SPI bieden onrechtstreeks ook aanvullende modules aan die gericht zijn op technieken die eigen zijn aan de schrijnwerkerij. Het beroep van stukadoor wordt ook rechtstreeks gedekt door BF Construction en de SPI. Sommige van deze producten hebben ook betrekking op de installatie van scheidingswanden en valse plafonds. Deze materies houden ook rechtstreeks verband met het beroep van monteur van interieurinrichtingen dat in 2021 is aangemerkt als knelpuntberoep. Ten slotte, wat het beroep van schilder-decorateur betreft, houdt dit rechtstreeks verband met het kwalificerende aanbod van het centrum BF Construction, waarbij bovendien een vooropleiding wordt georganiseerd binnen het kader van de SPI-partnerschappen.
- ▶ **Wat de speciale technieken betreft:** de beroepen van sanitair installateur en van monteur van centrale verwarmingsinstallaties houden rechtstreeks verband met het beroepsgerichte aanbod van BF Construction en de SPI. Er zij opgemerkt dat het aanbod van BF Construction ook een specifiek product omvat met betrekking tot het afstellen van L+G1-branders dat toegang verleent tot de noodzakelijke certificaten zowel voor gasinstallaties als voor stookolie-installaties. Dit laatste product houdt rechtstreeks verband met het beroep van brandertchnicus.
- ▶ **Ten slotte wat de wegeniswerken betreft,** wordt het knelpuntberoep van wegenwerker rechtstreeks gedekt door de opleiding tot wegenwerker die in het kader van het SPI-partnerschap wordt georganiseerd. Dit houdt ook onrechtstreeks verband met het knelpuntberoep van plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen. Er zij opgemerkt dat, wat dit laatste knelpuntberoep betreft, er momenteel een opleiding van optische-vezelplaatser (in partnerschap met Proximus) wordt ontwikkeld bij Bruxelles Formation.

De knelpuntberoepen die verband houden met het ontwerp en de technische studies van gebouwen (landschapsarchitect en technicus studiebureau bouw) worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation.

- ▶ De ontwikkeling van het opleidingsaanbod voor technisch tekenen rond BIM-tools (Building Information Modeling) zorgt er al enkele jaren voor dat de cursisten over voldoende vaardigheden beschikken om de meest moderne en efficiënte methoden voor het ontwerpen van gebouwen te begrijpen en te beheersen. De knelpuntberoepen van landschapsarchitect en technicus studiebureau bouw kunnen weliswaar in verband worden gebracht met het aanbod inzake technisch tekenen van BF Construction, maar vereisen te hoge initiële kwalificaties om een rechtstreeks verband te leggen.

De knelpuntberoepen die verband houden met het besturen en hanteren van machines en kranen op werven worden gedeeltelijk gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation. Globaal genomen bevestigt de analyse van het opleidingsaanbod de opmerkingen van de adviseurs van Actiris over de moeilijkheid om in of nabij Brussel opleidingen in verband met het hanteren van machines en kranen en kandidaten voor de bestaande opleidingen te vinden.

- ▶ Hoewel BF Logistique een opleiding voor heftruckchauffeur/hanteren van machines organiseert en BF Construction een andere opleiding voor heftruckchauffeurs en hefmiddelen verzorgt, blijven deze opleidingen beperkt, zowel wat het verband met de op de arbeidsmarkt vastgestelde knelpuntberoepen betreft als wat het aantal in 2021 aanwezige cursisten betreft. Zo kan alleen de opleiding van heftruckchauffeurs rechtstreeks in verband worden gebracht met de knelpuntberoepen van kraanbestuurder en van bestuurder van bouwplaatsmachines.
- ▶ Het beroep van torenkraanmachinist wordt dan weer niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation.

De knelpuntberoepen van bedienden op bouwwerven, die meestal een functie met verantwoordelijkheid op zich nemen, worden niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation in 2021.

- ▶ In het verleden werden bij BF Construction in partnerschap met het sectoraal opleidingsfonds van het PC 200 (Cevora) opleidingen georganiseerd voor assistent-werfleiders en calculator bouw-calculator. Deze werden in 2021 niet verlengd. Ze zijn ook niet meer voorzien in de programmatie voor 2023 van Bruxelles Formation.
- ▶ In verband met de in 2021 vastgestelde knelpuntberoepen van werfleider en calculator bouw worden de IBO's verzorgd door Bruxelles Formation (11 begunstigden in 2021). Zij betreffen het werfbeheer en de voorbereiding van de bouwwerven voor de calculator bouw-calculator.

Naast het aanbod van Bruxelles Formation merken we op dat er in het EFP ook opleidingen bedrijfsleider bestaan binnen het domein van de bouw. Daartoe behoren houtconstructie - schrijnwerkerij, schilders-decorateurs, monteurs van centrale verwarmingsinstallaties en sanitair monteurs en metselaars die teamleider zijn.

5.3. Digitale beroepen

De vraag naar arbeidskrachten in de digitale beroepen is groot en versterkt de aanwervingsproblemen die nu al enkele jaren worden waargenomen. **Sommige van deze beroepen zijn in transformatie of zelfs in opkomst en zijn daarom moeilijker te identificeren.** Volgens de adviseurs van Actiris worden wijzigingen soms sneller doorgevoerd dan eventuele aanpassingen van de nomenclatuur van beroepen die worden gebruikt om werkaanbiedingen en werkzoekenden te registreren. Bovendien kan de nieuwe terminologie die na de overstap naar het referentiesysteem Competent 1.0 is gebruikt, nog steeds verwarrend zijn, zodat het moeilijk is de digitale banen, ook bekend als 'IT-banen', die in de sector of in verschillende sectoren van cruciaal belang zouden zijn, te identificeren en exhaustief op te sommen, aangezien deze beroepen transversaal van aard zijn.

De adviseurs van Actiris leggen de nadruk op de twee grote groepen van beroepen die uit de statistische analyse naar voren komen en die het hele spectrum van digitale beroepen bestrijken: **ontwikkelaars** (analist-ontwikkelaar ICT, bedrijfsanalist ICT en ontwikkelaar telecomnetwerken) en **netwerkbeheerders**. Naast deze beroepen die uit de statistische analyse als knelpuntberoepen naar voren komen, bevestigen de adviseurs van Actiris bovendien de vaststellingen komend uit de media-monitoring, namelijk dat er voor bijna alle IT-beroepen een tekort bestaat. De organisatie van het regionale rondetafelgesprek over de tekorten in de digitale beroepen ondersteunt deze conclusie. Verschillende sprekers in dit rondetafelgesprek drin-

gen aan op profielen gericht op cyberbeveiliging, blockchain of zelfs metavers.

In het algemeen worden aanwervingsproblemen verklaard door zowel **kwantitatieve** (tekort aan kandidaten) **als kwalitatieve oorzaken**. Er komen niet genoeg afgestudeerden uit hogescholen en universiteiten. Het tekort voor deze beroepen is onder meer te wijten aan het gebrek aan belangstelling van jongeren, met name **vrouwen**²⁶, voor IT-gerateerde beroepen. Het gebrek aan belangstelling kan daarnaast leiden tot een gebrek aan kennis van de beroepen. Het sectoraal rondetafelgesprek over digitale beroepen was ook een gelegenheid om te wijzen op de ondervertegenwoordiging van vrouwen, ook al hebben projecten (zie met name **Women in Tech**) een gunstige evolutie kunnen aantonen. Naast het **gebrek aan diversiteit van herkomst** blijft de genderkwestie een aandachtspunt voor de actoren van de sector, die uitnodigen om 'de clichés te doorbreken'.

Ten slotte zij erop gewezen dat alleen grote ondernemingen het zich kunnen veroorloven junior profielen in dienst te nemen en op te leiden. Sommigen hebben hun eigen academie opgericht. Startende en kleine bedrijven beschikken niet over deze middelen en nemen minder gekwalificeerde en/of onervaren mensen niet in aanmerking. De kennis van programmeertalen, besturingssystemen en software gebruikt door de onderneming die personeel aanwerft, is de belangrijkste belemmering voor het aannemen van kandidaten.

²⁶ L'Écho (2022), "L'informatique n'est pas réservée aux hommes: les femmes peuvent y trouver énormément de choix de carrière", 21/10/22.

Over het algemeen voldoen de beroepservaring en het opleidingsniveau van de sollicitanten niet aan de eisen van de werkgevers, die meestal de voorkeur geven aan kandidaten met een diploma hoger onderwijs (al dan niet universitair). Bovendien verwachten werkgevers dat sollicitanten beide landstalen beheersen, ten minste in de omgang met klanten, en dat zij Engels kennen, om handleidingen te kunnen lezen en aan vergaderingen te kunnen deelnemen. Ten slotte moet worden opgemerkt dat veel IT-specialisten in dienst zijn van bedrijven die niets met IT te maken hebben.

Ontwikkelaars

De *analist-ontwikkelaar ICT* ontwerpt, ontwikkelt en verfijnt een project voor een computerapp, van de studiefase tot de integratie ervan. Hij is verantwoordelijk voor het ontwerp van de architectuur van computerapp's en -systemen (software, websites, databases) voor een klant of bedrijf, volgens functionele behoeften en specificaties. Hij kan ontwikkelingsprojecten leiden, maar ook een team coördineren.

De *bedrijfsanalist ICT* voert de basisanalyse uit om de ontwikkeling te voeden. Hij adviseert de IT- of telecomdirectie van een onderneming over de evoluties en de nieuwe technische middelen om de IT- en telecommunicatiemiddelen te optimaliseren en aan te passen aan de behoeften van de gebruikers (keuze van software, hardware, netwerk enz.). Hij vervult een ondersteunende rol (beveiliging, kwaliteit, methoden enz.) en verleent technische bijstand aan de IT- of telecomteams van de organisatie (productie, ontwikkeling), gebruikers of klanten. Hij ziet erop toe dat de normen en procedures wat betreft kwaliteit en veiligheid worden nageleefd. Hij kan rechtstreeks tussenkomen op een volledig project of een deel ervan dat onder zijn kennisdomein valt.

De *ontwikkelaar telecomnetwerken* ontwerpt en ontwikkelt de architecturen en technische oplossingen van telecommunicatienetwerken (telefonie, multimedia, IT enz.). Hij werkt volgens de behoeften en de strategie van de onderneming of de klant. Er kan hem gevraagd worden om een team of een project te coördineren.

Uit de statistische analyse blijkt dat deze drie beroepen die verband houden met IT-ontwikkeling en -advies knelpuntberoepen zijn. De adviseurs van Actiris



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor 2 functies (*Analist-ontwikkelaar ICT* en *Ontwikkelaar telecomnetwerken*)

bevestigen deze bevinding en wijzen op een tekort aan analisten-ontwikkelaars ICT en ontwikkelaars telecomnetwerken. Zoals aangegeven wordt door verschillende werkgevers is het bijzonder moeilijk om dergelijke profielen aan te werven aangezien er onvoldoende uitstromen uit universiteiten en hogescholen²⁷. De verschillende bedrijven die afgestudeerde informatici aanwerven, zijn zeer vindingrijk in het aantrekken van kandidaten en gaan soms zo ver dat ze hen 'verleiden'²⁸ vanaf het eerste jaar van de masteropleiding. De kwalitatieve oorzaak komt daarentegen in beeld om de aanwervingsproblemen voor al deze beroepen te verklaren. Volgens de adviseurs van Actiris is er inderdaad een gebrek aan kandidaten, maar vooral een gebrek aan gekwalificeerde kandidaten.

Computeroperator

De *computeroperator* verzekert en waarborgt de beschikbaarheid van de hardware (servers, schijven, automaten enz.) en de software (toepassingen, schijfruimte, stroom enz.) die nodig zijn voor de werking van de productie- en beheersystemen inzake IT en telecom van het bedrijf. Hij controleert de werking van de verschillende systemen en netwerken volgens de veiligheidsnormen en werkmethoden. Er kan hem worden gevraagd een team te coördineren.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van computeroperator een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris bevestigen de diagnose en benadrukken het tekort (kwantitatieve oorzaak), en vooral het gebrek aan gekwalificeerde kandidaten (kwalitatieve oorzaak).

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor 1 functie (Bedrijfsanalist ICT)



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



27 Mathieu B. (2022), *Comment les entreprises font face à la pénurie de main-d'œuvre*, in *L'Écho*, 11/09/22.

28 Déclic (2022), *La grande démission*, in *RTBF*, 13/10/22.

Het opleidingsaanbod in verband met de digitale beroepen

De **4 knelpuntberoepen die in 2021 in de digitale beroepen zijn geïdentificeerd, worden allemaal rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation.**

Over het algemeen is het aanbod van Bruxelles Formation op het vlak van IT zodanig gestructureerd dat het zich richt tot een groot publiek (gekwalficeerd of minder gekwalficeerd) volgens de verschillende opleidingscentra of partners die het aanbieden. Het wil ook de aantrekkelijkheid van de beroepen bevorderen door modules aan te bieden die gewijd zijn aan de ontdekking en de grondslagen van technologieën die op dit gebied nuttig zijn.

Het knelpuntberoep van analist-ontwikkelaar ICT houdt verband met tal van beroepsgerichte opleidingen die in 2021 zijn georganiseerd bij Bruxelles Formation of haar partners. Afhankelijk van de doelgroep of de leermethoden worden deze aangeboden door BF Digital, BF Métiers Urbains, BF Espaces Numériques of in het kader van SPI-partnerschappen of partnerschappen voor volwassenenonderwijs.

- ▶ De meeste van deze beroepsgerichte opleidingen houden **rechtstreeks verband** met het beroep van analist-ontwikkelaar ICT. Ze bestrijken verschillende technologieën (PHP, .NET, Java, Python) en/of verschillende specialiteiten in verband met softwareontwikkeling of specialisatie (front-end, full stack, mobiele apps, webontwikkelaar, cybersecurity, data science, AI).
- ▶ De opleidingen die **onrechtstreeks verband** houden met het beroep van analist-ontwikkelaar ICT zijn enerzijds aansprekende producten die bedoeld zijn om de grondbeginselen van een programmeertaal of een technologie aan te leren. Deze zijn bedoeld om de aantrekkelijkheid van het beroep en de voortzetting van de opleiding te ontwikkelen. Anderzijds betreffen de opleidingen die onrechtstreeks verband houden de nevenberoepen bij de ontwikkeling. Die hebben weliswaar niet direct met codering te maken, maar vereisen wel affiniteit met codering om te kunnen deelnemen aan de ontwikkeling van software of webtools. Dit gaat om opleidingen inzake webdesign en UX/UI designer (gebruikersinterface).
- ▶ Ook moet worden opgemerkt dat in verband met het beroep van analist-ontwikkelaar ICT er in 2021 meerdere bedrijfsstages zijn uitgevoerd met name inzake .NET-ontwikkeling, front-end ontwikkeling, devops-specialist, webontwikkeling en webdesign. Zo wordt tegemoet gekomen aan de praktijkervaring die vaak vereist wordt door de werkgevers.
- ▶ Ten slotte moet worden opgemerkt dat cursisten van BF Espaces Numériques die ingeschreven zijn in de opleiding full stack-ontwikkeling in 2021 beroepsgerichte modules Engels hebben genoten bij BF Langues.

Het knelpuntberoep van bedrijfsanalist ICT houdt verband met verschillende beroepsgerichte opleidingen die in 2021 bij Bruxelles Formation en haar partners zijn georganiseerd. Deze worden aangeboden door BF Digital en BF Management.

- ▶ Van deze producten dekt enkel de opleiding bedrijfsanalist die BF Management organiseert **rechtstreeks** het beroep van bedrijfsanalist ICT.
- ▶ De opleidingen die **onrechtstreeks** verband houden met het beroep van bedrijfsanalist ICT zijn enerzijds aansprekende producten die bedoeld zijn om de grondbeginselen van het beroep of de daarmee verbonden technologieën/methoden (business intelligence, AI, SCRUM en AGILE-methoden) aan te leren. Deze zijn bedoeld om de aantrekkelijkheid van het beroep en de voortzetting van de opleiding te ontwikkelen. Anderzijds houdt de opleiding van SAP-consultant ook onrechtstreeks verband met het beroep van bedrijfsanalist ICT.

Het knelpuntberoep van *ontwikkelaar telecomnetwerken* houdt ook verband met beroepsgerichte opleidingsproducten die in 2021 georganiseerd zijn door BF Digital en in het kader van SPI-partnerschappen.

- ▶ Twee van deze producten dekken **rechtstreeks** het beroep van ontwikkelaar telecomnetwerken. De opleidingen die rechtstreeks verband houden met het beroep van ontwikkelaar van telecomnetwerken zijn die van netwerkbeheerder (BF Digital) en van technicus PC/netwerkondersteuning (SPI-partnerschap). Deze laatste opleiding, die aangeboden wordt in de SPI, is gekoppeld aan vooropleidingen over netwerkbeheer en -ondersteuning.
- ▶ Bij BF Digital is slechts één opleiding geïdentificeerd die **onrechtstreeks** verband houdt met het beroep van ontwikkelaar telecomnetwerken (de essentie van de systemen en netwerken). Het doel is om de basis van deze leerstof bij te brengen.

Het knelpuntberoep van *computeroperator* houdt verband met het beroepsgerichte opleidingsaanbod dat in 2021 is georganiseerd in de centra van Bruxelles Formation (BF Digital en BF Métiers Urbains).

- ▶ Binnen dit aanbod dekken er 3 **rechtstreeks** het beroep van computeroperator. De opleidingen die rechtstreeks verband houden betreffen het beheer van de belangrijkste besturingssystemen. Wat de Microsoft-besturingssystemen betreft, wordt een privécertificaat afgeleverd na het slagen voor de opleiding.
- ▶ Het **onrechtstreekse** aanbod bestaat uit modules gewijd aan de fundamentele beginselen van het beheer van IT-systemen of aan het beheer van specifieke platformen (Microsoft 365 of Salesforce bijvoorbeeld).

Naast het aanbod van Bruxelles Formation moet worden opgemerkt dat er bij het EFP ook opleidingen bedrijfsbeheer bestaan binnen het domein van de informatica. Deze betreffen netwerkbeheerders en designers UX/UI.

5.4. Dienstverlenende beroepen

Dit domein omvat een verscheidenheid aan realiteiten en statuten. Het betreft beroepen die worden uitgeoefend in overheidsdiensten, private ondernemingen of verenigingen uit de **non-profitsector**. Bovendien blijken bepaalde beroepen waarvoor Actiris niet het belangrijkste aanwervingskanaal was, nu knelpuntberoepen te zijn (bijvoorbeeld de medewerker defensie). **Een verklaring zou kunnen zijn dat de aanbiedingen van de federale overheidsdiensten of Selor beter worden doorgegeven en gecodeerd.**

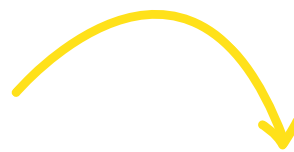
Niet voor al deze dienstverlenende beroepen is er een tekort. Met andere woorden, niet alle aanwervingsproblemen die voor 13 van deze beroepen zijn vastgesteld, kunnen door een kwantitatieve oorzaak worden verklaard. Soms zijn er genoeg kandidaten, maar zijn de spanningen gebaseerd op andere criteria. Vaker wordt gewezen op **kwantitatieve oorzaken**, namelijk dat de verwachtingen van de werkgevers en het profiel van de kandidaten niet op elkaar aansluiten. Ten slotte worden de **arbeidsomstandigheden of het gebrek aan aantrekkelijkheid van het beroep** regelmatig aangevoerd om te rechtvaardigen dat men zich van het beroep afkeert. Deze arbeidsomstandigheden zijn van een heel andere aard dan in andere sectoren. Met uitzondering van de beroepen schoonmaker bij mensen thuis en toezichthouder van lokalen en gebouwen, is de zwaarte van het fysieke werk geen punt van discussie. Anderzijds vermelden de adviseurs van Actiris de mentale belasting van het werk, hetzij omdat het routinewerk is (*bewakingsagent*), hetzij omdat het de werknemer blootstelt aan de moeilijkheden en de onzekerheid van andere mensen (*maatschappelijk werker, arbeidsconsulent*).

De **coronacrisis** kan van invloed zijn geweest op sommige van deze beroepen. Sommige sectoren werden gesloten (kappers, schoonheidsverzorging enz.), andere, zoals de bewakingsagenten, moesten hun taken soms in een andere context uitvoeren na de sluiting van de kantoren, terwijl het werk van de maatschappelijk werker intensiever werd. Vandaag is de vraag naar deze laatste groep toegenomen door de energiecrisis, en tegelijkertijd lijken maatschappelijk werkers zich af te keren van het werk in een OCMW.

Schoonmaker bij mensen thuis

De *schoonmaker bij mensen thuis* staat in voor het huishoudelijk onderhoud van de woning van een of meerdere particulieren volgens de instructies van de klant of van de structuur die de persoon tewerkstelt. Hij kan occasionele werkzaamheden rond grote schoonmaak uitvoeren, dienstverlenende en begeleidende activiteiten bij specifieke publieksgroepen (kinderen, ouderen enz.) of ook de activiteiten van het huishoudelijk personeel coördineren.

Volgens het advies van de adviseurs van Actiris is het beroep van schoonmaker bij mensen thuis een knelpuntberoep. Zij wijzen niet op een tekort (kwantitatieve oorzaak), maar brengen aanwervingsproblemen in verband met bijzonder moeilijke arbeidsomstandigheden. Het gaat er immers in de meeste



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



gevallen om zich te schikken naar de eisen van de particulieren binnen de sector van de dienstencheques. Bovendien verslechteren de arbeidsvoorwaarden, met name omdat de transportkosten toenemen. De ene na de andere klant moet worden aangenomen, maar de duur van de verplaatsingen maakt het moeilijk om voltijds te werken. Er wordt ook een kwalitatieve oorzaak aangevoerd, omdat werkgevers uiterst voorzichtig zijn en eisen dat kandidaten zich bewijzen voordat ze worden aangenomen.

Sociocultureel werker

De *sociocultureel werker* ontwerpt en coördineert socioculturele activiteiten vanuit een thema of die bestemd zijn voor een doelgroep waarbij socioculturele methodologieën worden gebruikt. Hij streeft er ook naar individuen en groepen aan te moedigen en te versterken. Hij kan ook de activiteit van een team coördineren of een structuur leiden.

De adviseurs van Actiris markeren het beroep van sociocultureel werker als een knelpuntberoep. Volgens hen zijn de aanwervingsproblemen te wijten aan kwalitatieve oorzaken. Vaak is namelijk ervaring vereist, en mogelijk een meer doorgedreven opleiding dan een diploma hoger secundair onderwijs. Het moeilijkst te vinden profiel is de sociocultureel werker die ervaring heeft in het creëren van projecten te creëren en/of het opvolgen en subsidies aan vragen voor bijvoorbeeld een volwassen publiek. Het is gemakkelijker om huiswerkbegeleiders of schooltoezichters te vinden. De meesten richten zich op jonge publieksgroepen en vrijetijdsactiviteiten, maar werkgevers zijn niet alleen op zoek naar deze profielen.

Ten slotte lijken de arbeidsomstandigheden de aanwervingen af te remmen. De socioculturele werkers werken vaak halftijds of cumuleren verschillende jobs, wat een groot probleem vormt. Het is inderdaad erg moeilijk om een compatibele baan te vinden in hetzelfde werkdomein aangezien de uren vergelijkbaar zijn (laat op de dag en/of 's avonds werken).

Maatschappelijk werker

De *maatschappelijk werker* voert sociale bijstandsregelingen uit om de sociale integratie te bevorderen of de uitsluiting te voorkomen van personen die in het algemeen in moeilijkheden verkeren. Hij kan gezinnen educatieve begeleiding bieden bij het beheren van het dagelijks leven. Het gaat om een beschermd beroep.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Aangezien het beroep uit de statistische analyse naar voren komt als een knelpuntberoep, benadrukken de adviseurs van Actiris de aanwervingsproblemen. De vraag is immers zo groot dat de kandidaten keuze te over hebben wat betreft hun positionering, de keuze van hun werkuren en hun doelgroep (ouderen, jongeren, gehandicapten enz.). Ze halen geen kwantitatieve oorzaak aan. Integendeel, zij wijzen erop dat maatschappelijk werkers steeds vaker contracten weigeren binnen de OCMW's, waar het werk te bureaucratisch is en veel intensiever is geworden door de gezondheids- en energiecrisis²⁹, wat overigens problematisch is voor deze organisaties³⁰. De arbeidsomstandigheden worden dus regelmatig onder de aandacht gebracht. Het is niet zozeer een kwestie van bezoldiging dan wel van het tempo van het werk, wat bovendien werk is met een kwetsbaar publiek, wat een beproeving kan zijn. Ook de kwestie van de verplaatsingen kwam aan de orde. Ten slotte wordt de kwalitatieve oorzaak naar voren gebracht met betrekking tot de begeleiding van specifieke doelgroepen. Er is bijvoorbeeld een gebrek aan mensen die getraind zijn in animatie en gebarentaal, of aan werknemers die kunnen omgaan met kinderen die door de rechter geplaatst zijn.

Kapper

De kapper verzorgt en behandelt het haar voor hygiënische en esthetische doeleinden. Hij adviseert en assisteert bij de keuze van kapsels, coupes en stijlen, rekening houdend met de mode, de morfologie en de smaak van de klant. Hij kan tijdelijke of permanente kleuringen aanbrengen. Hij ontvangt klanten en verkoopt hen ook producten (kappersbenodigdheden, haarbehandelingsproducten, schoonheidsproducten enz.). Hij kan een team coördineren of een salon leiden.

Het beroep van kapper komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep en ondervindt al lange tijd problemen. Deze worden enerzijds toegeschreven aan kwalitatieve oorzaken. Gebrek aan werkervaring behoort immers tot een van de belangrijkste belemmeringen om werk te vinden. Gebrek aan oefening kan ertoe leiden dat men niet mee is met de modetrends. Anderzijds onderstrepen de adviseurs de impact van zwartwerk of van de activiteiten die uitgevoerd worden onder het statuut van zelfstandige in bijberoep, waardoor het

29 Dinant M.-N. et al. (2022), *CPAS : des arrêts de travail dans toutes les communes pour dénoncer la surcharge de travail*, in *bx1*, 14/10/22 en Van Nieuwenhove J. (2022), *Totale malaise bij OCMW's: 'Vicieuze cirkel van personeelsuitval dreigt'*, in *Bruzz*, 09/10/22.

30 Walkowiak Ph. (2022), *CPAS : la ministre Lalieux lance un appel aux assistants sociaux, 'il y a une pénurie'*, in *RTBF*, 02/09/22.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



aantal kandidaten afneemt. Ook de kenmerken van de baan kunnen ongeschikt zijn en sommige kandidaten afschrikken: een weinig aantrekkelijk loon, variabele uren, late uren of werken op zaterdag, tal van deeltijdse banen en de belasting door het werk (voortdurend rechtstaan en contact met allergene producten).

Toezichthouder van lokalen en gebouwen

De *toezichthouder van lokalen en gebouwen* verwelkomt en informeert bezoekers of gebruikers van ruimten (gebouwen, lokalen, bedrijven, zalen enz.). Hij ziet toe op de ingangen, de directe omgeving en de bezoekersstroom. Hij voert zijn werkzaamheden uit volgens de vereisten inzake veiligheid, rust en netheid. Hij kan de lokalen en hun onmiddellijke omgeving onderhouden en netjes houden. Hij kan instaan voor de coördinatie van een team onderhouds- en technische medewerkers.

Het beroep van toezichthouder van lokalen en gebouwen blijkt een knelpuntberoep te zijn op basis van de raadpleging van de adviseurs van Actiris, die wijzen op de drie grote soorten van oorzaken. Er is een tekort voor dit beroep (kwantitatieve oorzaak); er zijn dus onvoldoende kandidaten. Bovendien houdt het beroep specifieke kwaliteiten in: beschikbaarheid, een grote flexibiliteit en polyvalentie. Ten slotte mogen de arbeidsomstandigheden niet over het hoofd worden gezien om de aanwervingsproblemen te verklaren. Werkgevers eisen vaak dat de toezichthouder van lokalen en gebouwen ter plekke woont. Bovendien maakt de vereiste flexibiliteit het moeilijk om werk en gezin te combineren, wat kandidaten ook kan afschrikken.

Consulent opleidings- en beroepsoriëntatie

De *consulent opleidings- en beroepsoriëntatie* informeert en adviseert mensen over hun studie-, opleidings- en loopbaantrajecten met het oog op hun integratie in het beroepsleven. Hij kan bedrijven adviseren in het kader van aanwervingen of opleidingen, maar ook bijdragen aan het evalueren of selecteren van mensen. Er kan hem gevraagd worden een team te coördineren of een structuur te leiden.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van consulent opleidings- en beroepsoriëntatie een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris weerhouden de kwantitatieve oorzaak om de aanwervingsproblemen te verklaren en bevestigen dus een tekort aan arbeidskrachten.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Arbeidsconsulent

De *arbeidsconsulent* adviseert en biedt professionele begeleidings- en oriënteringsacties aan. Hij heeft tot doel de werkgelegenheid en de integratie van mensen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Als aanvullende activiteit kan hij diensten en prestaties aan bedrijven verkopen (uitzendwerk, outplacement enz.).

Uit de statistische analyse is het beroep van arbeidsconsulent naar voor gekomen als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris nuanceren het statistische resultaat enigszins door erop te wijzen dat het vooral afhangt van de werkgever en de arbeidsvoorwaarden die hij aanbiedt. Werkgevers zoals OCMW's of plaatselijke arbeidsbureaus, die vaak een diploma sociaal assistent of psychologie vereisen, vinden het moeilijker om aan te werven. Het gaat niet om het soort contract of het niveau van de bezoldiging, maar om de kwaliteit van het werk, dat eruit bestaat het ene na het andere dossier te behandelen.

Consulent welzijnswerk

De *consulent welzijnswerk* onderneemt informatie-, preventie- of bemiddelingsacties bij een publiek dat over het algemeen in moeilijkheden verkeert. Hij handelt in overeenstemming met de oriëntatie van de structuur waarin hij werkt. Hij kan sociale permanenties aan de telefoon verzorgen en instaan voor het coördineren van de activiteiten van een team.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van consulent welzijnswerk door de adviseurs van Actiris beschouwd wordt als een beroep waarvoor er een tekort is (kwantitatieve oorzaak).

Schoonheidsadviseur

De *schoonheidsadviseur* voert schoonheids- en lichaamsverzorgingsbehandelingen uit voor mensen en adviseert hen op het gebied van verzorging en schoonheidsproducten, volgens de hygiënevoorschriften. Hij kan een team omkaderen of een structuur beheren.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van schoonheidsadviseur een knelpuntberoep is. De arbeidsvoorwaarden worden gemeld door de adviseurs van Actiris, die wijzen op het grote aantal vervangingscontracten, deeltijdse contracten of vacatures voor zelfstandigen. Bovendien evolueert de schoonheidssector met de nieuwe technieken, waardoor de vereiste vaardigheden veranderen. Daarom wordt ook de kwalitatieve oorzaak naar voren gebracht. De behoeften van de klanten zijn nu meer gediversifieerd en de salons moeten zich aanpassen en naast de schoonheidsdiensten aanvullende diensten aanbieden.

Onderhoudsmedewerker wegenet

De *onderhoudsmedewerker wegenet* ziet toe op de leefbaarheid (toestand, netheid, veiligheid enz.) van het wegenet en de voorzieningen. Hij voert veiligheids- en onderhoudswerkzaamheden uit in overeenstemming met de veiligheidsvoorschriften en operationele vereisten (doorstroming, verkeer enz.). Hij kan verantwoordelijk zijn voor het coördineren van de activiteiten van een team.

Het beroep van onderhoudsmedewerker wegenet, dat door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoep wordt aangemerkt, trekt weinig kandidaten aan (kwantitatieve oorzaak). Het tekort kan worden verklaard door de arbeidsomstandigheden, die als ongunstig worden gepercipieerd. Het werk is zwaar en moet in weer en wind worden gedaan, op de weg, met alle gevaren van dien.

De beroepen die verband houden met de veiligheid

▶ **Bewakingsagent**

De *bewakingsagent* bewaakt en beschermt lokalen en goederen en voorkomt kwaadwillige handelingen, alsmede verstoring van de rust in lokalen en van personen, overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften. Er kan hem worden gevraagd een team te omkaderen.

De adviseurs van Actiris bevestigen de statistische analyse waaruit blijkt dat het beroep van bewakingsagent een knelpuntberoep is. Enerzijds houden aanwerkingsproblemen verband met kwalitatieve oorzaken. Het is immers zo dat sommige bij Actiris ingeschreven werkzoekenden een oud brevet ('wet Tobback')

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



hebben dat niet meer geldig is. Het gebeurt vaak dat de FOD Binnenlandse Zaken aan de aanwervende onderneming mededeelt dat kandidaten die nochtans aan de 'wet Jambon' voldoen, niet mogen werken, zonder opgave van redenen, behalve dat zij op een lijst van verboden personen staan. Anderen zijn niet voldoende tweetalig om aan de eisen van de werkgevers te voldoen. Ten slotte blijft de kwestie van de houding (agressiviteit, stressbeheersing enz.) van de kandidaten een bepalende factor, die met name bij de instap in de opleiding onvoldoende wordt gecontroleerd. Voorts worden ook de arbeidsomstandigheden genoemd als een mogelijke reden voor aanwervingsproblemen. Het beroep kan als zwaar worden beschouwd. De activiteit van de bewakingsagent is zeer routinematig en houdt nachtwerk of werk in moeilijke omstandigheden in. Bovendien bestaat een deel van zijn activiteit uit stand-by staan.

De adviseurs van Actiris voegen daaraan toe dat het aantal bewakingsagenten de afgelopen jaren is toegenomen, na de aanslagen van 2016. Bovendien hebben het leger, de NAVO en SHAPE de beveiliging van hun basissen in onderaanneming gegeven aan bewakingsfirma's. De vraag blijft dus groot, vooral omdat een Belgisch bedrijf onlangs de opdracht heeft gekregen om de gebouwen van de Europese Commissie te beveiligen³¹. Hoewel bedrijven in de sector verplicht zijn personeel terug te nemen na een overdracht van een commercieel contract, is het mogelijk dat een aantal werknemers zal proberen bij de oorspronkelijke werkgever te blijven, waardoor de vraag naar bewakingsagenten kan toenemen.

▶ Medewerker openbare veiligheid

De medewerker openbare veiligheid neemt deel aan operaties ten behoeve van personen, ter bestrijding van verstoringen van de openbare orde en ter bescherming van goederen en instellingen. Hij leeft het beleid na dat is ingevoerd door de autoriteiten en de wetgeving. Hij kan strafrechtelijke onderzoeken uitvoeren en een team coördineren.

Het beroep van medewerker openbare veiligheid wordt op basis van de statistische analyse aangemerkt als knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris benadrukken dat het beroep geen tekort heeft aan werknemers. De politie heeft inderdaad geen moeite om sollicitanten aan te trekken. De politie heeft inderdaad geen moeite om sollicitanten aan te trekken. Integendeel,

31 Azzouz K. (2022), *Une entreprise belge de gardiennage remporte le contrat pour sécuriser la Commission européenne, une première*, in *RTBF*, 10/08/22.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



zij ontvangt zelfs een aantal spontane sollicitaties. De politie heeft echter om kwalitatieve redenen moeite om Brusselaars aan te werven. Wat de medewerker openbare veiligheid betreft, is het percentage Brusselse jongeren dat niet slaagt voor de selectieproeven bijzonder hoog, hoewel de politie het aantal Brusselaars onder haar personeel graag zou verhogen. Dit pleit voor een heroverweging van de voorbereidende opleiding aan de politieschool, temeer daar de federale regering heeft aangekondigd het aantal politieagenten voor het hele land te willen verhogen (1600 per jaar), wat wijst op tekorten. Bovendien kan het selectieproces ter discussie worden gesteld omdat het lang duurt en kandidaten kan ontmoedigen. Ten slotte kunnen de arbeidsomstandigheden worden gezien als een secundaire oorzaak van aanwervingsproblemen. Het beroep van politieagent wordt namelijk opgenomen in de zware beroepen van het overheidsapparaat. Gezien de arbeidsomstandigheden en de risico's wordt de zwaarte beoordeeld op niveau 4, het maximumniveau.

▶ Medewerker defensie

De medewerker defensie voert in het kader van militaire operaties strijd- en andere acties uit ter bescherming van de bevolking, overeenkomstig het defensie- en het internationale beleid van het land. Afhankelijk van zijn rang kan hij een team leiden.

Volgens de statistische analyse is het beroep van medewerker defensie een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen deze constatering en verduidelijken dat er drie oorzaken kunnen worden aangevoerd om de aanwervingsproblemen te verklaren. Er is duidelijk een tekort (kwantitatieve oorzaak) en voor de werkaanbiedingen die voorgesteld worden door de Belgische defensie is het moeilijk kandidaten te vinden. In Brussel wordt ook een kwalitatieve oorzaak vastgesteld. Brusselse kandidaten slagen immers massaal niet op de ingangsproeven (gelijkwaardig aan het basisniveau wiskunde en Frans). Ten slotte kunnen de arbeidsomstandigheden en het imago van defensie zelf een belemmering vormen. Het is meer een roeping en er wordt opgemerkt dat minder jongeren zich willen engageren (ook al is er geen sprake van om naar conflictgebieden te gaan) of dat zij moeite hebben met de militaire discipline.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Ten slotte zijn de tewerkstellingsvooruitzichten om demografische redenen gunstig: het ministerie van Defensie heeft³² aangekondigd dat er in 2021 ongeveer 2.300 en in 2025 ongeveer 10.000 banen voor het hele land zullen worden geopend ter vervanging van de babyboomgeneratie die met pensioen zal gaan. Bovendien wordt de vraag ook gestimuleerd door het afhaken van sommige jonge militairen in opleiding (de helft zou elk jaar na enkele maanden van opleiding het leger de rug toekeren) of van ervaren militairen die hun loopbaan een nieuwe wending willen geven.

Het opleidingsaanbod in verband met de dienstverlenende beroepen

Van de 13 knelpuntberoepen die in 2021 onder de dienstverlenende beroepen zijn geïdentificeerd, **vallen er 12 onder het werkteerrein van Bruxelles Formation en haar partners**. Het beroep van maatschappelijk werker werd namelijk terzijde geschoven vanwege de hogere kwalificatie die daarvoor nodig is en het feit dat dit beroep gereguleerd is. Van de 12 resterende knelpuntberoepen worden er 5 rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation. De resterende 8 beroepen worden helemaal niet gedekt.

De knelpuntberoepen die verband houden met de veiligheid (bewakingsagent en medewerker openbare veiligheid) worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van BF Métiers Urbains en de SPI-partners van Bruxelles Formation.

- ▶ Dit aanbod is opgebouwd rond volledige trajecten die zowel gerichte beroepsoriënteringen (bij BF Métiers Urbains en in SPI), vooropleidingen (in SPI) en kwalificerende opleidingen (bij BF Métiers Urbains en in SPI) aanbieden.
- ▶ Het knelpuntberoep van bewakingsagent wordt rechtstreeks gedekt door het beroepsgerichte aanbod van BF Métiers Urbains (beveiligingsagent / bewakingsagent en airport security / beveiliging van luchthavens) en de SPI (beveiligingsagent / bewakingsagent). Deze opleidingen trekken elk jaar een groot aantal kandidaten aan. Om ervoor te zorgen dat de kandidaten zo goed mogelijk aan de vereisten van het beroep voldoen, wordt elk van hen tijdens de selectieprocedure onderworpen aan de psychologische bekwaamheidstests van Selor. Bovendien worden systematisch strafrechtelijke controles uitgevoerd.
- ▶ Het knelpuntberoep van medewerker openbare veiligheid wordt bovendien gedekt door het aanvullend, niet-beroepsgericht aanbod dat aangeboden wordt in de SPI en rechtstreeks verband houdt met de aanwerving bij de politie (gerichte beroepsoriëntering en politievooropleiding).

Het knelpuntberoep van schoonmaker bij mensen thuis wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van de centra van Bruxelles Formation (BF Construction en BF Technics) en door de opleidingen geor-

³² Belga (2022), L'armée belge veut recruter plus de 4.200 personnes l'an prochain: voici les profils recherchés, in RTL, 13/09/22.

ganiseerd in het kader van SPI-partnerschappen en volwassenenonderwijs. Naast dit beroepsgerichte aanbod worden gerichte beroepsoriënteringen aangeboden binnen het kader van SPI-partnerschappen.

Het knelpuntberoep van sociocultureel werker wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation dat aangeboden wordt binnen het kader van SPI-partnerschappen. De beroepsgerichte opleiding in dit domein wordt stroomopwaarts aangevuld door gerichte oriënterings- en vooropleidingsproducten.

Het knelpuntberoep van kapper wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation binnen het kader van partnerschappen voor volwassenenonderwijs. Er zij ook op gewezen dat een volledig aanbod inzake het beroep van kapper (met ondernemersoriëntatie) beschikbaar is bij het EFP (kapsalonbeheerder).

De knelpuntberoepen van medewerker defensie, toezichthouder van lokalen en gebouwen, consulent opleidings- en beroepsoriëntatie, arbeidsconsulent, consulent welzijnswerk, schoonheidsadviseur en onderhoudsmedewerker wegennet worden niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation..

- ▶ Het EFP biedt evenwel opleidingen aan voor volwassenen en toekomstige bedrijfsleiders op het gebied van welzijn, esthetiek en lichaamsverzorging die verband houden met het knelpuntberoep van schoonheidsadviseur.
- ▶ Voorts zij opgemerkt dat, wat het knelpuntberoep van medewerker defensie betreft, er momenteel besprekingen lopen tussen Bruxelles Formation en de bevoegde autoriteiten om een opleiding in te voeren inzake ICT cybersecurity die bestemd is voor de diensten van het ministerie van Defensie.

5.5. Beroepen in de horeca, de handel en de verkoop

«De horeca, maar ook de handel en de verkoop, zijn minder aantrekkelijk geworden, zowel wat de arbeidsvoorwaarden als de arbeidsomstandigheden betreft»

Het domein 'Horeca, handel en verkoop' bestrijkt uiteenlopende sectoren en afzonderlijke sectoren. Daarvan is de horeca waarschijnlijk de sector waar de aanwervingsproblemen momenteel het grootst zijn, gevolgd door de handel. In beide gevallen wordt het effect opgemerkt van de coronacrisis de verandering in de werkvoorkeuren

en -prioriteiten, d.w.z. dat werknemers nu **de voorkeur geven aan banen die een betere combinatie van gezins- en beroepsleven bieden**. De beroepen in de verkoopsector worden minder getroffen door deze veranderingen.

Vóór de coronacrisis werd de tewerkstelling in de **horeca** gekenmerkt door een sterke intra- en intersectorale mobiliteit, in de hand gewerkt door de concurrentie binnen de sector of door de vraag vanuit andere sectoren die evolutievoorzichten en/of betere arbeidsvoorwaarden bieden. Terwijl het probleem van het behoud en het verloop in de sector actueel blijft, heeft de meer algemene kwestie van aanwervingsproblemen in de horeca nu een andere dimensie en omvang gekregen. Zo zijn er regelmatig berichten in de pers over instellingen die door gebrek aan personeel moeten sluiten of inkrimpen³³. Het regionale rondetafelgesprek over de horeca heeft de moeilijkheden bij het opstellen van toekomstperspectieven voor de sector aan het licht gebracht. In werkelijkheid zijn alle segmenten (cafés, restaurants, grootkeukens, hotels enz.) van de horeca en de **handel sterk getroffen door de coronacrisis**, zij het in verschillende mate. Ondanks de hervatting van de activiteiten lijden zij nog steeds onder de gevolgen die **de spanningen hebben versterkt of zijn er aanwervingsproblemen aan het licht hebben gebracht** die vóór het verschijnen van COVID-19 niet noodzakelijkerwijs overal bestonden. Terwijl cafés en restaurants dus al moeite hadden om personeel aan te werven, was dit over het algemeen niet het geval in de sector van de grootkeukens of de hotelsector, waar de arbeidsvoorwaarden beter waren (stabiele, aangegeven banen). Vandaag weegt **de onzekerheid nog steeds op het toerisme**, terwijl het zakentoeerisme nog lang niet is hersteld tot het niveau van vóór de crisis. De **horeca** ondervindt daarentegen de gevolgen van de **'new way of working'**. Ten slotte zijn de werknemers zich ervan bewust geworden dat een betere combinatie van werk en gezin mogelijk is en wensen zij niet langer 's avonds of in het weekend te werken. Nu worden de meeste spanningen, soms uitsluitend, verklaard door de arbeidsomstandigheden, terwijl vóór COVID-19 regelmatig kwalitatieve redenen werden aangevoerd (met name in verband met het contact met het publiek, d.w.z. talenkennis of soft skills die verband houden met de dienstverlening aan de klant). Deze redenen werden dit jaar niet door de adviseurs gemeld..

De horeca, maar ook de handel en de verkoop, zijn minder aantrekkelijk geworden, zowel wat de arbeidsvoorwaarden (contracten van bepaalde duur, deeltijds werk, deeltijds aangegeven werk) als de arbeidsomstandigheden

³³ Belga (2022), L'horeca en passe de réduire les jours d'ouverture, faute de personnel, in *L'Écho*, 11/07/22 en Chérot S. (2022), L'Horeca brabançon wallon peine à recruter : "Un métier devenu ingrat", in *La Dernière Heure*, 09/04/22.

(flexibiliteit, onderbroken werkrooster, avond- en weekendwerk enz.) betreft. Bovendien eisen werkgevers dat kandidaten die voldoen aan de voorwaarden voor tewerkstellingspremies zo snel mogelijk worden aangenomen.

Aan de kant van de werkzoekenden stellen de adviseurs van Actiris een mismatch vast tussen **de 'theoretische' arbeidskrachten** (d.w.z. voor deze beroepen ingeschreven) **en de echte noden van de horeca**. Veel werkzoekenden staan bij Actiris ingeschreven met als voornaamste beroepsambitie te werken in de horeca, maar keren zich daar nu van af. Daardoor wordt de reserve aan arbeidskrachten kunstmatig opgeblazen, terwijl ze in werkelijkheid onvoldoende is om aan de groeiende aanwervingsbehoeften te voldoen.

Nu dragen ook de **energiecrisis en de geopolitieke risico's** bij tot het aanhoudende klimaat van onzekerheid. Klanten gaan om financiële redenen minder naar restaurants, terwijl de kosten voor restauranthouders exploderen. Deze nieuwe crisis heeft niet dezelfde impact als de coronacrisis, die heeft geleid tot de sluiting van vestigingen en sommige ertoe heeft aangezet zich te vernieuwen (met name door een 'afhaalactiviteit' te ontwikkelen). Tegenwoordig moeten restaurants open blijven en dus het personeel in dienst houden.

De restaurants die dat kunnen (bv. in de catering), werken met **onderaannemers** of zelfs **studenten** om flexibel te zijn en zich aan te passen aan de werkelijke activiteitsgraad. Dit beroep op onderaanneming, jobstudenten of flexijobs enerzijds en de veralgemening van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en deeltijdse contracten anderzijds leiden tot de arbeidsonzekerheid van de werknemers. In de meest extreme gevallen trekken vacatures alleen werkzoekenden of werknemers aan die bereid zijn alles te doen om in hun levensonderhoud te voorzien.

Ook zij opgemerkt dat geen enkel beroep in de hotelsector naar voren komt als knelpuntberoep op basis van de statistische analyse voor 2021. De adviseurs van Actiris melden echter aanwervingsproblemen die op dat moment relatief onbekend waren voor dit segment. Dit kan worden verklaard door het feit dat hotelhouders een beroep doen op Actiris, wat vóór de coronacrisis niet het geval was. Het segment wordt als deugdzaam beschouwd: het biedt vaste contracten, aangegeven banen, opleidingen, doorgroeimogelijkheden en loopbaanontwikkeling. Het trekt echter geen kandidaten meer aan. Het gaat om alle beroepen, van bediende of kamermeisje tot boekhouder of directeur.

De beroepen in de horeca

▶ Barman

De *barman* serveert warme of koude dranken aan de toeg, in de zaal of op het terras, overeenkomstig de wetgeving. Hij onderhoudt de glazen, de voorzieningen van de bar en de lokalen, met inachtneming van de hygiëneregels en de regelgeving voor horecavestigingen. Hij kan aanvullende producten verkopen.

Het beroep van barman, dat door de statistische analyse aangemerkt wordt als een knelpuntberoep, wordt door de adviseurs van Actiris beschouwd als een beroep waarvoor er een tekort is (kwantitatieve oorzaak). Zoals bij alle beroepen in de zaal worden de arbeidsomstandigheden naar voren geschoven als verklaring voor de aanwervingsproblemen. De eisen van de werkgevers nemen inderdaad voortdurend toe, maar de arbeidsvoorwaarden (met name gedeeltelijk aangegeven werk) en de arbeidsomstandigheden (onderbroken werkrooster, avond- en weekendwerk enz.) zijn niet aantrekkelijk. De adviseurs van Actiris constateren dat er een groeiende kloof bestaat tussen de verwachtingen van verantwoordelijken van horecavestigingen en die van de kandidaten.

▶ Beroepen in de keuken (in restaurants)

De *chef-kok* bepaalt, implementeert en houdt toezicht op de culinaire productie (uitwerken van de menu's, voorbereiding en dresser van de borden, bestelling van producten enz.) in een restaurant, met inachtneming van de normen inzake voedselhygiëne en -veiligheid. Hij werkt in overeenstemming met de kwaliteitseisen van de vestiging en de budgettaire eisen. Hij controleert en coördineert de activiteiten van een brigade en kan culinaire recepten creëren.

De *kok* bereidt en kookt voedsel volgens een culinair productieplan, maar ook volgens de regels voor hygiëne en voedselveiligheid en de kwaliteitseisen van de vestiging. Hij kan een bepaald soort gerecht bereiden (desserts, vis, vlees enz.) of gerechten en menu's uitwerken.

De *hulpkok* bereidt en kookt voedsel volgens een culinair productieplan, de regels voor hygiëne en voedselveiligheid en de kwaliteitseisen van de vesti-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Voor alle 3 functions (*Chef-kok, Keukenmedewerker en Hulpkok*)

ging. Hij kan een bepaald soort gerecht bereiden (desserts, vis, vlees enz.) of gerechten en menu's uitwerken.

Deze drie keukenberoepen werden door de adviseurs van Actiris aangemerkt als knelpuntberoepen. Volgens hen zijn de aanwervingsproblemen uitsluitend te wijten aan de arbeidsvoorwaarden. Als gevolg van de coronacrisis is het beroep niet aantrekkelijk meer voor werkzoekenden. Afhankelijk van de behoeften die verbonden zijn aan het bezoeken van de vestigingen bieden de werkgevers regelmatig contracten van bepaalde duur of aangegeven deeltijdse contracten aan, aangevuld door zwartwerk. Bovendien worden bij aanwerving systematisch tewerkstellingssubsidies geëist, waardoor de mogelijkheden voor werkzoekenden worden beperkt.

▶ Hulpkok grootkeuken

De *hulpkok* in grootkeukens bereidt en kookt voedsel volgens een culinair productieplan, de regels voor hygiëne en voedselveiligheid en de kwaliteitseisen van de vestiging. Hij kan een bepaald soort gerecht bereiden (desserts, vis, vlees enz.) of gerechten en menu's uitwerken.

Dit keukenberoep werd door de adviseurs van Actiris aangemerkt als een knelpuntberoep. De grootkeuken verkeert in een crisis door veranderingen in de werkgewoonten als gevolg van de coronacrisis en de lockdowns. De toename van het telewerken heeft geleid tot een wisselende opkomst bij de grootkeukens (vaak meer op dinsdag en donderdag dan op andere dagen). Dit segment verliest dus zijn aantrekkingskracht door de onzekerheden rond het behoud van werk, terwijl de arbeidsomstandigheden in de horeca altijd als beter zijn ervaren dan elders in de horeca. De nieuwe werkpatronen en de daaruit voortvloeiende uitbesteding van personeel om de activiteiten aan te passen, zijn de belangrijkste redenen voor aanwervingsproblemen in de grootkeukens.

▶ Maître d'hôtel

De *maître d'hôtel* verwelkomt de klanten van een restaurant, begeleidt ze naar hun plaats en adviseert ze. Hij is verantwoordelijk voor het toezicht op de bediening in de eetzaal (organisatie, teamcoördinatie enz.), met in-



Oorzaken van spanningen

▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

▶ Deskundigenadvies



achtneming van de kwaliteitseisen van de vestiging en de normen inzake voedselhygiëne en -veiligheid. Hij kan de wijnen serveren en de borden afwerken.

Volgens de statistische analyse is het beroep van maître d'hôtel een knelpuntberoep. De aanwervingsproblemen die verbonden zijn aan een tekort (kwantitatieve oorzaak) worden door de adviseurs van Actiris bevestigd. Bovendien worden, zoals voor alle beroepen in de zaal, de arbeidsomstandigheden naar voren geschoven als verklaring voor de aanwervingsproblemen. De eisen van de werkgevers nemen inderdaad voortdurend toe, maar de arbeidsvoorwaarden (met name gedeeltelijk aangegeven werk) en de arbeidsomstandigheden (onderbroken werkrooster, avond- en weekendwerk enz.) zijn niet aantrekkelijk. De adviseurs van Actiris constateren dat er een groeiende kloof bestaat tussen de verwachtingen van de verantwoordelijken van horecavestigingen en die van kandidaten.

Uit het sectoraal rondetafelgesprek over de tekorten in de horeca blijkt dat vooral het beroep van maître d'hôtel door de coronacrisis werd getroffen. Het gaat immers om een beroep met een hoge toegevoegde waarde dat als gevolg van de sluiting van de sector een massale uitval heeft gekend. Zo hebben mensen met de nodige vaardigheden een baan gevonden in andere sectoren die toen open waren. Toen de horeca-activiteiten werden hervat, konden de werknemers geen kandidaten vinden die aan hun criteria beantwoordden. Zij nemen namelijk meestal mensen aan die bekend zijn in het vak en die de gelegenheid al hebben gehad om in een andere vestiging verantwoordelijkheden uit te oefenen.

▶ Pizzabakker

De *pizzabakker* bereidt, assembleert en kookt specifieke culinaire producten (pizza's, pannenkoeken enz.), met inachtneming van de normen inzake voedselhygiëne en -veiligheid, maar ook van de kwaliteitseisen van de vestiging. Zij mogen bereide producten verkopen en leveren.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van pizzabakker een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris geven aan dat de oorzaak van de aanwervingsproblemen van kwantitatieve aard is. In werkelijkheid zijn er wel werkaanbiedingen, maar dit zijn over het algemeen achterdeurtjes voor werkgevers om

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



buitenlandse arbeidskrachten te vragen (aanvraag tot gecombineerde vergunning, regularisatie van werknemers).

▶ Afwasser

De *afwasser* onderhoudt en reinigt de vaat en de keukenvoorzieningen (potten en pannen, koelcellen, vloeren enz.) in een commercieel restaurant of een grootkeuken. Hij werkt met inachtneming van de regels inzake hygiëne en voedselveiligheid en overeenkomstig de kwaliteitseisen van de vestiging.

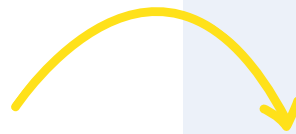
Het beroep van afwasser wordt door de adviseurs van Actiris aangemerkt als knelpuntberoep. Volgens hen zijn de aanwervingsproblemen uitsluitend te wijten aan de arbeidsvoorwaarden. Het beroep is niet langer aantrekkelijk voor werkzoekenden. Afhankelijk van de behoeften die verbonden zijn aan het bezoeken van de vestigingen bieden de werkgevers regelmatig contracten van bepaalde duur of aangegeven deeltijdse contracten aan, aangevuld door zwartwerk. Bovendien worden bij aanwerving systematisch tewerkstellingssubsidies geëist, waardoor de mogelijkheden voor werkzoekenden worden beperkt.

▶ Kelners

De *kelner in een brasserie* serveert warme of koude dranken aan de bar, in de eetzaal of op het terras, overeenkomstig de wetgeving. Hij onderhoudt de glazen, de voorzieningen van de bar en de lokalen, met inachtneming van de hygiëneregels en de regelgeving voor horecavestigingen. Hij kan aanvullende producten verkopen.

De *kelner in een restaurant* verricht de handelingen voor het serveren van gerechten (tafels dekken, klanten ontvangen, bestellingen opnemen enz.) binnen een restaurant, met inachtneming van de kwaliteitseisen van de vestiging en de regels inzake voedselhygiëne en -veiligheid. Hij kan eenvoudige gerechten bereiden.

Het beroep van kelner in een brasserie komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep, terwijl het beroep van kelner in een restau-



Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor de functie *Kelner
brasserie*

rant door de adviseurs van Actiris aangemerkt wordt als een knelpuntberoep. De aanwervingsproblemen voor kelners, zoals voor alle beroepen in de zaal, worden voornamelijk verklaard door de slechte arbeidsomstandigheden. De eisen van de werkgevers nemen inderdaad voortdurend toe, maar de arbeidsvoorwaarden (met name gedeeltelijk aangegeven werk) en de arbeidsomstandigheden (onderbroken werkrooster, avond- en weekendwerk enz.) zijn niet aantrekkelijk. De adviseurs van Actiris constateren dat er een groeiende kloof bestaat tussen de verwachtingen van de verantwoordelijken van horecavestigingen en die van kandidaten.

Beroepen in de handel en de verkoop

▶ Vastgoedbemiddelaar

De *vastgoedbemiddelaar* voert vastgoedtransacties uit (verhuur, verkoop) en adviseert klanten over de mogelijkheden van aankoop, verhuur of verkoop, overeenkomstig de geldende wetgeving inzake vastgoed. Hij kan gespecialiseerd zijn in een bepaald domein (bedrijfsvastgoed, commercieel vastgoed enz.) en kan een vastgoedagentschap of een netwerk van agentschappen leiden.

Hoewel dit niet uit de statistische analyse blijkt, beschouwen de adviseurs van Actiris het beroep van vastgoedbemiddelaar als een knelpuntberoep. De aanwervingsproblemen zijn te wijten aan een tekort (kwantitatieve oorzaak). Er zijn namelijk niet genoeg kandidaten die aan de eisen voor dit (gereguleerde) beroep voldoen. De vastgoedsector heeft niet geleden onder de coronacrisis en het is moeilijk om kandidaten te vinden, waarschijnlijk omdat alle agenten al aan het werk zijn. De adviseurs voegen hieraan toe dat de studies populair lijken onder jongeren, maar dat zij deze weg meestal inslaan met het doel een eigen agentschap op te zetten.

Voorts zouden de arbeidsomstandigheden kunnen worden gezien als een secundaire verklaring voor de aanwervingsproblemen. Het beroep vereist flexibiliteit (weekendwerk) en stressbestendigheid.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Voor de functie *Kelner restaurant*

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



▶ **Vertegenwoordiger**

De *vertegenwoordiger* is een commercieel afgevaardigde. Hij prospecteert een klantenkring van gebruikers of wederverkopers om producten of diensten voor te stellen en te verkopen, overeenkomstig de commerciële doelstellingen van de onderneming die hem in dienst heeft. Hij voert de commerciële follow-up van de klanten uit (getrouwheidsacties, tevredenheidsenquêtes enz.). De coördinatie van de activiteiten van een commercieel team kan hem worden toevertrouwd.

Uit de statistische analyse komt het beroep van vertegenwoordiger naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen de aanwervingsproblemen en leggen een verband met een tekort (kwantitatieve oorzaak) en met kwalitatieve redenen. Er is namelijk een gebrek aan kandidaten met bewezen ervaring. Heel grof gezegd, ofwel is de kandidaat te junior en kent hij het beroep niet goed genoeg, wat niet gunstig is voor het bedrijf, ofwel is de kandidaat een goede verkoper en weet hij zichzelf te verkopen. Hij is dan niet werkloos. De adviseurs van Actiris wijzen op het ontbreken van een school om dergelijke profielen op te leiden. Hoewel er commerciële studies bestaan, zijn er in België geen specifieke studies voor vertegenwoordiger, zoals deze in Frankrijk wel bestaan, wat het tekort nog versterkt. Bovendien moeten kandidaten over het algemeen tweetalig of zelfs meertalig zijn. Bovendien zijn de klanten tegenwoordig beter geïnformeerd, terwijl de verkoopstechnieken en -instrumenten voortdurend evolueren. Om het hoofd te bieden aan een steeds veeleisendere markt willen werkgevers een beroep doen op steeds meer deskundige verkoopmedewerkers.

▶ **Winkelmanager kleinhandel**

De *winkelmanager* is belast met het commerciële en administratieve beheer van een kleine of middelgrote verkooppunt. Hij ontwikkelt de commerciële rentabiliteit en beheert de structuur ervan.

Uit de statistische analyse komt dit beroep naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen de vaststelling en merken een tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak) op, maar wijzen met name op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Enerzijds komt het salaris over het algemeen niet overeen met de uitgeoefende verantwoordelijkheden, en

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



anderzijds leggen de werktijden avond- of zondagwerk op. Niet alle kleinhandelszaken worden getroffen door aanwervingsproblemen. Het probleem doet zich vooral voor bij kleine plaatselijke supermarkten met langere openingstijden, waar vaak een zelfstandig statuut (franchisenemer) vereist is.

▶ Rayonverantwoordelijk afdeling voeding

De *rayonverantwoordelijke afdeling voeding* houdt toezicht op de verkoopstromen, voert commerciële activiteiten uit en coördineert de activiteiten van een team van verkopers en zelfbedieningsmedewerkers in een of meer afdelingen voor verse voedingsproducten (groenten en fruit, vlees, vis, zuivelproducten enz.) of niet-verse voedingsproducten (kruidenierswaren, conserven, vloeistoffen enz.). Hij werkt in overeenstemming met de handelsvoorschriften, de regels inzake hygiëne en voedselveiligheid en met de commerciële strategie van het merk. Hij kan klanten adviseren over de producten die in de rekken liggen. Hij mag verse producten bereiden (snijden, borden dressereren enz.).

Het beroep van rayonverantwoordelijke afdeling voeding komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris geven aan dat er inderdaad een tekort (kwantitatieve oorzaak) is aan arbeidskrachten voor dit beroep. De aanwervingsproblemen worden grotendeels verklaard door de verslechtering van de arbeidsomstandigheden in de afgelopen twee jaar als gevolg van de coronacrisis. Net als in de horeca bieden werkgevers bijna uitsluitend contracten voor bepaalde duur aan, vaak op deeltijdse basis. Bovendien is volgens de adviseurs van Actiris de wekelijkse omvang van deze deeltijdse banen in twee jaar tijd gedaald van 28 naar 24 uur. De werkplanning wordt maandelijks of zelfs wekelijks opgemaakt, wat het moeilijk maakt om werk en gezinsleven te organiseren en te combineren. Bovendien zijn tewerkstellingssubsidies vereist voor de werkgevers. Ten slotte merken de adviseurs van Actiris ook een kwalitatieve oorzaak op. Werkgevers vragen immers ervaring en veelzijdigheid die verder reiken dan de productafdeling waarvoor de werknemer verantwoordelijk is.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen in de horeca, de handel en de verkoop

Van de 14 knelpuntberoepen die in 2021 zijn geïdentificeerd onder de beroepen in de horeca, de handel en de verkoop, **worden er 11 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners**, waarvan 8 rechtstreeks en 3 onrechtstreeks. 3 knelpuntberoepen die in dit domein zijn geïdentificeerd, worden niet gedekt.

De knelpuntberoepen die verband houden met de horeca worden vrijwel allemaal rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation (met uitzondering van het beroep van afwasser).

- ▶ De beroepen in de keuken (chef-kok, hulpkok, hulpkok grootkeuken, keukenmedewerker en pizzabakker) worden hoofdzakelijk gedekt door het aanbod van het centrum BF Métiers Urbains en het aanbod dat verzorgd wordt binnen het kader van de SPI-partnerschappen. Wat het beroep van hulpkok grootkeuken betreft, noteren we het bestaan van een specifieke opleiding die verstrekt wordt binnen het kader van partnerschappen voor volwassenenonderwijs (polyvalente hulp in een grootkeuken).
- ▶ De beroepen met betrekking tot bediening in de zaal (kelner in een restaurant en kelner in een brasserie) worden ook gedekt door het aanbod van het centrum BF Métiers Urbains en het aanbod dat verstrekt wordt binnen het kader van de SPI-partnerschappen. Het beroep van barman wordt ook gedekt door het beroepsgerichte aanbod van het centrum BF Métiers Urbains.
- ▶ Globaal genomen omvat de structurering van het opleidingsaanbod binnen het domein van de horeca de organisatie van gerichte oriënteringsproducten (zowel bij BF Métiers Urbains als bij de SPI-partnerschappen), alsook vooropleidingsproducten (die vooral ten laste worden genomen door de SPI).

De knelpuntberoepen in verband met de handel en de verkoop worden gedeeltelijk gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners.

- ▶ Wat de commerciële vertegenwoordiging betreft, wordt het knelpuntberoep van vertegenwoordiger rechtstreeks gedekt door het beroepsgerichte aanbod van BF Management (account manager en commercieel adviseur).
- ▶ Het knelpuntberoep van rayonverantwoordelijke afdeling voeding wordt onrechtstreeks gedekt door het opleidingsaanbod van BF Métiers Urbains en haar SPI-partners en partners voor volwassenenonderwijs binnen het domein van de verkoop, met name wat de grootdistributieproducten en de biologische voeding betreft. Naast de beroepsgerichte producten omvat dit aanbod ook gerichte beroepsoriënteringen bij de SPI-partners (algemene of gespecialiseerde in biologische producten).

Er zijn drie knelpuntberoepen die niet gedekt worden door het aanbod van Bruxelles Formation. Het gaat om de beroepen van vastgoedbemiddelaar en winkelmanager kleinhandel, alsook dat van maître d'hôtel.

Binnen het domein van de horeca, de handel en de verkoop merken we op dat een groot opleidingsaanbod ook georganiseerd wordt binnen het kader van opleidingen bedrijfsleider die beschikbaar zijn bij het EFP. Het betreft alle knelpuntberoepen die geïdentificeerd zijn in dit domein. Naast het aanbod van Bruxelles Formation wordt een product voorgesteld dat verband houdt met het knelpuntberoep van winkelmanager (beheerder van een verkooppunt).

5.6. Industriële beroepen

«Specifiek voor de industrie is dat, hoewel alle als knelpuntberoep aangemerkte beroepen een tekort kennen de arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden nooit ter discussie worden gesteld»

De sector van de industriële en technische beroepen staat voor een aantal uitdagingen om de aanwervingsproblemen die al geruime tijd bestaan, op te lossen. Er worden verschillende profielen gezocht, gaande van technici tot ingenieurs. Specifiek voor de industrie is dat, hoewel alle als knelpuntberoep aangemerkte beroepen een tekort kennen (kwantitatieve oorzaak), met uitzondering

van de productiemedewerker in de levensmiddelenindustrie en de productiemedewerker prefab beton, de arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden nooit ter discussie worden gesteld. Anderzijds **wordt vaak de mismatch tussen het profiel van de kandidaten en de verwachtingen van de werkgevers (kwalitatieve oorzaak) naar voor geschoven.**

Een eerste uitdaging is het grote publiek, en met name jongeren, bewust te maken van technische beroepen. De komst op de arbeidsmarkt van jonge afgestudeerden in technische beroepen beantwoordt onvoldoende aan de vraag van de bedrijven. Sinds enkele jaren is er sprake van een afnemende belangstelling voor de technische en wetenschappelijke segmenten. Door het gebrek aan zichtbaarheid van de beroepen en de arbeidsvooruitzichten die zij bieden, kennen de opleidingen een gebrek aan geïnteresseerden. Bovendien blijft het relatieve gewicht van vrouwen binnen deze segmenten lager dan dat van mannen. Jonge kandidaten kunnen ook een voorkeur vertonen voor bepaalde sectoren of bedrijven die een eersterangsbekendheid genieten, waardoor het knelpuntkarakter van het beroep in andere sectoren met een negatief imago op het gebied van werkgelegenheid of arbeidsomstandigheden wordt versterkt. Bovendien ontwikkelen sommige technische opleidingen zich niet snel genoeg om de voortdurende innovatie bij te houden, zodat jonge afgestudeerden niet over de vereiste kwalificaties beschikken om de arbeidsmarkt te betreden en tekorten aan arbeidskrachten op te vangen.

Een tweede uitdaging moet in verband worden gebracht met de toenemende digitalisering van bedrijven. De professionals uit de technologische industrie moeten in staat zijn zich snel aan te passen, wat een

voortdurend leer- en/of bijscholingsproces vereist. Er is veel vraag naar permanente opleiding en werkgevers zijn op zoek naar kandidaten die bereid zijn om de job te leren. Tezelfdertijd winnen de transversale vaardigheden steeds meer aan belang. Zo wijzen de betrokken partijen bij het sectoraal rondetafelgesprek van juni 2022 op de soft skills (motivatie, autonomie enz.), maar ook op de talenkennis (het Nederlands) of de mobiliteit (bezit van een rijbewijs). Binnen deze context zeggen de werkgevers dat ze bereid zijn gemotiveerde kandidaten die over basisvaardigheden beschikken, aan te werven, zelfs als dit betekent dat zij achteraf een meer aangepaste opleiding moeten volgen.

Ten derde moet de sector het hoofd bieden aan de vergrijzing van zijn werknemers. Deze uitdaging doet de vraag rijzen naar de overdracht van door ervaring opgebouwde knowhow en vaardigheden.

Bovendien wijst dit erop dat er de komende jaren veel mensen met pensioen zullen gaan en er de komende jaren grotere aanwervingsproblemen zullen zijn. Een van de oplossingen die tijdens het sectoraal rondetafelgesprek zijn gesuggereerd, is het opstellen van een opvolgingsplan voor diegenen die binnen vijf jaar met pensioen gaan. Bedrijven in de sector moeten anticiperen op mensen die vertrekken en voorzien in een 'overdrachtsperiode' met de opvolger, zodat kennisoverdracht en continuïteit van de dienstverlening mogelijk worden.

Uit raadplegingen en het sectoraal rondetafelgesprek blijkt ook dat er mogelijk **een mismatch is tussen de vaardigheden die vereist worden in de functieomschrijving opgemaakt door de personeelsdiensten en de vaardigheden die verwacht worden van de teamverantwoordelijke op het terrein**. Bovendien vertonen de kandidaten over het algemeen een gebrek aan vertrouwen en weten ze niet hoe ze vragen rond hun motivatie voor de job moeten beantwoorden. In werkelijkheid moeten de kandidaten voorafgaand aan het interview worden voorbereid en gecoacht. Bovendien hebben kandidaten als gevolg van een tekort aan arbeidskrachten keuze te over bij werkgevers en overwegen zij meestal alleen grote bedrijven die de HR-afdeling in de eerste lijn laten tussenkomen. Ten slotte zij er ook op gewezen dat de omslachtige en langdurige aanwervingsprocedures in overheidsdiensten en -bedrijven (spoorwegen, waterdistributie enz.) sollicitanten kunnen ontmoedigen.

Ten slotte blijkt uit het sectoraal rondetafelgesprek met betrekking tot de technologische industrie, dat terwijl **ingenieurs**, gelet op de wijziging van de nomenclatuur, niet langer op de lijst van knelpuntberoepen staan, dat deze beroepen toch **een tekort aan arbeidskrachten kennen**. Er bestaat inderdaad een langdurige spanning bij de aanwerving van ingenieurs, ook al zijn er verschillen in specialisaties waar te nemen. Deskundigen stellen ook vast dat de aanwervingsproblemen te maken hebben met een mismatch in de door werkgevers gezochte profielen, waaraan niet alle kandidaten voldoen (qua opleiding en ervaring). Gezien de technologische ontwikkelingen en innovaties zijn ingenieurs bovendien verplicht zich voortdurend bij te scholen en opleiding te volgen om hun vaardigheden die zonder bijscholing snel verouderen, te perfectioneren. Taalvereisten zijn ook een belangrijke belemmering voor de aanwerving. Beheersing van een of meer vreemde talen is niet zelden vereist, aangezien ingenieurs voorbestemd zijn om in een internationale context coördinerende en leidinggevende functies te bekleden.

Productiemedewerker prefab beton

De *productiemedewerker* prefab beton vervaardigt betonnen producten per stuk of in kleine partijen (tegels, trappen, muren, rioolbuizen enz.). Hij gebruikt manuele of halfautomatische matrijzen en gereedschappen, met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften en de productievereisten (termijnen, hoeveelheid, kwaliteit enz.). Hij kan ook armaturen maken. Hij is verantwoordelijk voor het verplaatsen en vervoeren van producten en kan een team moeten coördineren.

Na raadpleging van de adviseurs van Actiris is dit beroep aangemerkt als knelpuntberoep. De adviseurs zijn van oordeel dat het beroep een tekort aan arbeidskrachten kent (kwantitatieve oorzaak). De arbeidsomstandigheden en vooral het gebrek aan aantrekkelijkheid van het beroep kunnen ook de aanwervingsproblemen verklaren. .

Leidinggevende industriële productie

De *leidinggevende industriële productie* organiseert de activiteit van een of meer teams van operatoren en bestuurders van machines of lijnen voor de verwerking van materialen tot producten (levensmiddelen, chemicaliën, kunststoffen enz.) of voor de productie van energie. Hij ziet toe op het productieproces, met inachtneming van de voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu, waarbij rekening wordt gehouden met de productievereisten (hoeveelheid, termijn, kwaliteit, kosten enz.). Hij controleert de werking van het materiaal (aanpassingen, bijstellingen, diagnose van storingen, onderhoud enz.) en biedt technische ondersteuning aan de machinisten en chauffeurs. Hij kan toezicht houden op de industriële productie van nieuwe producten of de opslag of verzending van producten organiseren en controleren.

Volgens de adviseurs van Actiris is er een tekort binnen het beroep van leidinggevende industriële productie, dat als knelpuntberoep is aangemerkt. Het beroep vereist meestal een hoog niveau van kwalificatie (ingenieursdiploma, of zelfs een bachelordiploma), maar er komen te weinig afgestudeerden uit de scholen. Er zijn ook kwalitatieve redenen voor aanwervingsproblemen. De leidinggevende industriële productie moet een goede technische opleiding hebben genoten (qua conceptvorming), maar ook kennis hebben van logistiek en vaardigheden op het gebied van management en teambeheer. Hij moet ook de instructies van de directie opvolgen.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Bouwkundig tekenaar

De *bouwkundig tekenaar* bestudeert en maakt plannen of tekeningen voor bouwprojecten, verbouwingen, binnen- en/of buiteninrichting, overeenkomstig de gekozen technische en architectonische oplossingen en de voorschriften. Hij kan een team coördineren.

Volgens de statistische analyse behoort het beroep van bouwkundig tekenaar tot de knelpuntberoepen. De adviseurs van Actiris bevestigen de vaststelling en zijn van mening dat het beroep een tekort aan arbeidskrachten kent (kwantitatieve oorzaak). Uit eerdere analyses blijkt echter dat ook kwalitatieve factoren de aanwervingsproblemen kunnen verklaren. Bedrijven zijn dus op zoek naar ervaren profielen die computerondersteunde ontwerp- en productiesoftware beheersen. In het algemeen wordt ook verwacht dat de kandidaat voor het beroep over enige specifieke technische kennis van het vakgebied beschikt. Onvoldoende of ontoereikende opleiding en gebrek aan talenkennis kunnen ook een belemmering vormen voor de aanwerving van kandidaten.

Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica

De *tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica* voert het fysieke ontwerp uit van printplaten, elektronische of elektrische producten en formaliseert deze door middel van schema's, gestandaardiseerde detailtekeningen, (sub)assemblages en specificaties. Hij ontwerpt ze op basis van functionele specificaties, bestekken en vastgestelde technische gegevens. Hij kan worden belast met het toezicht op en de coördinatie van een project of een team.

Het beroep van tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica komt volgens de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris valideren de opsporing. Het tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak) verklaart ten dele de aanwervingsproblemen. Het beroep vereist minimaal een bachelordiploma. Bovendien zijn er ook kwalitatieve redenen die meespelen. Bedrijven eisen namelijk dat kandidaten over specifieke kwalificaties beschikken en zijn op zoek naar profielen van ofwel een bachelor ofwel een architect die ook een module elektriciteit of elektronica in de beroepsopleiding heeft gevolgd.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Onderhoudselektriciens

De *onderhoudselektriciens* voert preventief of correctief onderhoud uit aan elektrische apparatuur en installaties, op basis van elektrische schema's of lay-outplannen, met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften en -regels. Hij kan installatie- of modificatiewerkzaamheden verrichten aan elektrische apparatuur. Hij kan worden belast met het coördineren van een team.

Uit de statistische analyse komt naar voren dat het beroep van onderhoudselektriciens aangemerkt staat als knelpuntberoep, wat de adviseurs van Actiris ook bevestigen. De aanwervingsproblemen worden verklaard door zowel kwantitatieve (tekorten) als kwalitatieve redenen. Er zijn niet genoeg kandidaten en zij beschikken niet over de vereiste kwalificaties en soft skills. Bovendien moet de onderhoudselektriciens zich verplaatsen; een rijbewijs is dus een troef. Hij staat ook in contact met het publiek, wat kennis van het Nederlands inhoudt. Bovendien zijn certificeringen (BA4 en BA5) en erkenningen vereist, die regelmatig moeten worden vernieuwd. Ten slotte wordt van de onderhoudselektriciens ook verwacht dat hij storingen kan opsporen. Daarom wordt eerdere werkervaring van 2-3 jaar door werkgevers gevraagd.

Industrieel elektrotechnisch installateur

De *industrieel elektrotechnisch installateur* voert elektrische installaties uit in industriële gebouwen en stelt deze in bedrijf volgens de veiligheidsvoorschriften.

Het beroep van industrieel elektrotechnisch installateur, wordt in de statistische analyse als een knelpuntberoep gekenmerkt. Dit wordt ook door de adviseurs van Actiris bevestigd, die een tekort aanhalen (kwantitatieve oorzaak); zij wijzen er ook op dat er niet voldoende afgestudeerden zijn om aan de behoeften van de werkgevers te voldoen. Bovendien worden de aanwervingsproblemen ook verklaard door kwalitatieve redenen. Het gebrek aan kandidaten met de vereiste ervaring, met een diploma of met de vereiste specifieke vaardigheden is een van de redenen waarom werkgevers moeite hebben met de aanwerving. Daarnaast is kennis van het Nederlands vereist, omdat de baan (werkgever of klanten) zich meestal in Vlaanderen bevindt. Om dezelfde reden eisen werkgevers dat de kandidaat een rijbewijs heeft.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Onderhoudsmecaniciën

De *onderhoudsmecaniciën* voert het onderhoud, de service, de modernisering of de mechanische renovatie uit van materiaal, uitrusting en industriële productie-/bedrijfsinstallaties, met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften en de productievereisten (termijnen, kwaliteit enz.). Hij kan een team coördineren.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van onderhoudsmecaniciën een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris bevestigen de diagnose en benadrukken het gebrek aan kandidaten (tekort). Zij verklaren aanwervingsproblemen ook door kwalitatieve redenen. Door de technologische evolutie van de motoren wordt het beroep steeds complexer en zal het als zodanig verdwijnen (zoals alle beroepen die verband houden met automechanica) om zich te concentreren op de elektromechanica. Om deze kwalitatieve moeilijkheden het hoofd te bieden heeft Technicity een werk-opleidingstraject opgezet met de NMBS (onderhoud van de motoren van locomotieven) en organiseert het ook de omscholing van de monteurs van de MIVB.

Bordenbouwer

De *bordenbouwer* monteert elektrische of elektromechanische elementen in kasten, apparatuur, materialen of op verschillende dragers (frames, panelen enz.). Hij verbindt ze volgens de veiligheidsregels en voorschriften. Hij kan een onderdeel in een elektrisch apparaat steken en de montage ervan voltooien of een onderdeel (kast, apparaat enz.) bij de klant installeren. Er kan hem worden gevraagd een team te coördineren.

Het beroep van bordenbouwer, dat door de statistische analyse als een knelpuntberoep is aangemerkt, wordt door de adviseurs van Actiris, zoals alle beroepen die verband houden met elektromechanica, als een beroep met een tekort aan arbeidskrachten beschouwd (kwantitatieve oorzaak). De kwalitatieve oorzaak verklaart ook de aanwervingsproblemen. Bedrijven zijn op zoek naar houders van een bachelordiploma, maar soms gaan ze rechtstreeks naar scholen om toekomstige afgestudeerden aan te trekken. Bovendien kan de bachelor snel worden bevorderd tot teamleider.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Productieoperator voeding

De *productieoperator voeding* houdt toezicht op en regelt een machine of een geautomatiseerde voedselverwerkingslijn, met inachtneming van de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften en overeenkomstig de productievereisten (kwaliteit, kosten, termijnen enz.). Hij voert conformiteitscontroles uit op materialen en producten tijdens de productie. Hij kan ook manuele handelingen verrichten met betrekking tot het product (bv. vullen), alsmede apparatuur monteren en afstellen en eerstelijnsonderhoud uitvoeren. Hij kan worden verzocht een team (operatoren, chauffeurs enz.) te coördineren.

Het beroep van productieoperator voeding, dat uit de statistische analyse naar voren komt als een knelpuntberoep, is een van de zeldzame knelpuntberoepen dat niet verklaard kan worden door een kwantitatieve oorzaak. Er is geen tekort, maar wel een gebrek aan gekwalificeerde kandidaten (kwalitatieve oorzaak). Hij moet met name de HACCP-beginselen kennen (Hazard Analysis and Critical Control Point) inzake voedselveiligheid. Bovendien kunnen ook de arbeidsomstandigheden de aanwervingsproblemen verklaren. Het werk wordt gedaan in ploegen en in de kou. Ten slotte wijzen de adviseurs van Actiris ook op de kwestie van de mobiliteit. Sommige ploegen vereisen dat werknemers zich op uren moeten verplaatsen tijdens welke het openbaar vervoer stil ligt. Het bezit van een rijbewijs en een voertuig zijn vaak noodzakelijk.

Kaderpersoneel in de industrie

De *verantwoordelijke kwaliteitscontrole* organiseert en coördineert de kwaliteitscontrole van producten en diensten in alle processen en structuren van een industriële onderneming. Hij ontwikkelt en implementeert methoden en instrumenten waarover de afdelingen van het bedrijf beschikken om de kwaliteit te handhaven en aan te passen. Hij moet ook optreden bij het vrijkomen van producten die een risico vormen voor personen en goederen (voedsel, chemisch, luchtvaart enz.), de aanpak op het gebied van hygiëne, veiligheid en milieu coördineren, een team coördineren of een afdeling leiden en het budget ervan beheren.

De *verantwoordelijke industrieel onderhoud* organiseert en controleert de onderhoudsactiviteiten en -interventies van een of meer afdelingen, met als doel de betrouwbaarheid van de productiemiddelen en -werktuigen te

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



verhogen, met inachtneming van de normen inzake veiligheid, hygiëne en milieu, en met inachtneming van de eisen inzake productiviteit en kwaliteit. Hij kan leiding geven aan een gespecialiseerde onderhoudsdienst (mechanisch, elektrisch, elektronisch, automatisch, hydraulisch, pneumatisch enz.)

De *verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie* ontwerpt, optimaliseert en organiseert alle technische oplossingen (haalbaarheid, capaciteit, betrouwbaarheid, rentabiliteit) en productie- en verwerkingsmethoden voor goederen of producten, in overeenstemming met de productiviteits- en kwaliteitseisen. Hij kan deelnemen aan het ontwerp van nieuwe producten of de industrialisatie ervan. Hij kan worden belast met de omkadering van een team of een dienst en het beheer van de begroting daarvan.

Op basis van de statistische analyse worden deze drie leidinggevende beroepen aangemerkt als knelpuntberoepen. De adviseurs van Actiris bevestigen de moeilijkheden bij de aanwerving, die vooral te wijten zijn aan het gebrek aan kandidaten en in het bijzonder aan het gebrek aan kandidaten met een gedegen ervaring en alle vereiste managementvaardigheden. Het gaat om kaderfuncties die over het algemeen worden vervuld door personen die houder zijn van een masterdiploma of een diploma van ingenieur. Zij moeten ook vertrouwd zijn met de ISO-normen en de elementen van de wetgeving die voor hun beroep specifiek zijn.

Verantwoordelijke planning en productiebeheer

De *verantwoordelijke planning en productiebeheer* organiseert en controleert de planning en het beheer van de productie, met als doel de product- en informatiestromen te optimaliseren en te coördineren. Hij werkt volgens de behoeften en eisen op het gebied van kosten, termijnen en kwaliteit. Er kan van hem worden verlangd dat hij een team leidt en het budget ervan beheert.

Dit beroep - dat aanvankelijk tot de logistiek behoort maar in werkelijkheid transversaal is - wordt door de statistische analyse aangemerkt als een knelpuntberoep, wat wordt bevestigd door de adviseurs van Actiris, die op drie soorten oorzaken wijzen om de aanwervingsproblemen te verklaren. Er zijn weinig scholen die opleidingen voor dit beroep aanbieden en daarom zijn er niet genoeg kandidaten beschikbaar om aan de behoeften van de bedrijven te voldoen. Ook de combinatie van opleidingseisen en taal- en computervaar-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor alle 3 functies
(Verantwoordelijke kwaliteitscontrole, Verantwoordelijke industrieel onderhoud en Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie)

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



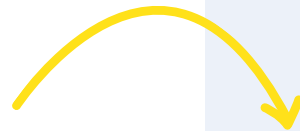
digheden vormt een belemmering voor de aanwerving (kwalitatieve oorzaak). Bovendien wordt er vaak 's nachts gewerkt en is de bezoldiging in de logistiek onvoldoende om deze beperking te compenseren, zeker voor personeel dat verantwoordelijkheden moet uitoefenen. Mensen die voldoen aan het profiel dat werkgevers verwachten om verantwoordelijke planning en productiebeheer te worden, beschikken over vaardigheden die een beter salaris kunnen opleveren in een andere sector dan de logistiek.

Onderhoudstechnicus liften

De onderhoudstechnicus liften verricht het onderhoud, de reparatie, de controle of de installatie van mechanische, elektrische, elektronische, automatische of hydraulische apparatuur (liften, roltrappen, rolpaden, goederenliften enz.) volgens de veiligheidsvoorschriften. Hij kan een team coördineren.

Het beroep van onderhoudstechnicus liften komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. Deze vaststelling wordt duidelijk gedeeld door de adviseurs van Actiris, die in eerste instantie wijzen op de kwantitatieve oorzaak. Er is een tekort aan lifttechnici, zozeer zelfs dat bedrijven concurreren om kandidaten aan te trekken die uit de opleiding komen. Bovendien is er een gebrek aan gekwalificeerde profielen (kwalitatieve reden). Er zijn geen erkende studies van lifttechnicus in het secundair onderwijs. Bedrijven zijn vaak verplicht om kandidaten met een initiële opleiding in elektromechanica zelf op te leiden.

In het verleden plaatsten liftbedrijven geen vacatures en kaapten ze werknemers weg bij hun concurrenten. Dit stelde hen ook in staat gekwalificeerd personeel aan te werven. Het beroep vereist een hoge mate van stressbestendigheid en uitstekende interpersoonlijke vaardigheden. Zij staan in direct contact met klanten die zelden blij en geduldig zijn wanneer de lift buiten werking is. Hij moet ook Nederlands praten. Werkgevers eisen een hoge mate van discipline. De werknemers zijn ook permanent vertegenwoordigd: in uniform en rondrijdend in de kleuren van het bedrijf. Een rijbewijs is vereist. Ten slotte mag de onderhoudstechnicus liften geen hoogtevrees hebben.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Technicus industriële installaties

De *technicus industriële installaties* onderhoudt, repareert, controleert en installeert industriële of multitechnologische apparatuur en materialen. Hij kan verantwoordelijk zijn voor de planning van onderhouds- of installatiewerkzaamheden of voor de coördinatie van een team.

Het beroep van technicus industriële installaties komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen het tekort (kwantitatieve oorzaak) dat alle beroepen in de elektromechanica treft. Hoewel er geen bijzondere specialisatie vereist is, zijn de aanwervingsproblemen voor dit beroep ook te wijten aan kwalitatieve factoren. Kandidaten beschikken weliswaar over de nodige kwalificaties, maar missen vaak de ervaring die door de werkgevers vereist wordt. Een rijbewijs is meestal vereist en kennis van het Nederlands is soms vereist. Bovendien moeten werkzoekenden die deze weg willen inslaan, vrij lang wachten voordat zij aan een opleiding van 18 maanden kunnen beginnen (dit is bijvoorbeeld het geval bij Bruxelles Formation).

Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties

De *onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties* voert de inbedrijfstelling en de depannage van verwarmingsinstallaties uit (verwarmingsetels in gebouwen, stoom- of warmwaterproductie in industriële omgevingen, industriële ovens, apparatuur voor warmtekrachtkoppeling enz.) met inachtneming van de veiligheidsregels en de regelgeving. Hij kan installatiewerkzaamheden verrichten, maar ook toezicht houden op verwarmingsinstallaties, of ingrijpen bij reparaties van koel- of airconditioninginstallaties.

Het beroep van onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties, dat uit de statistische analyse naar voren komt als een knelpuntberoep, kent volgens de adviseurs van Actiris een tekort. Deze constatering wordt gedeeld door de verschillende deelnemers aan het sectoraal rondetafelgesprek over de beroepen binnen de industrie. Er zijn elk jaar te weinig studenten die afstuderen aan de technische scholen. Er worden ook kwalitatieve redenen aangevoerd om de aanwervingsproblemen te verklaren. Het kennisniveau van nieuwe technologieën en nieuwe machines wordt namelijk te laag geacht in vergelijking met de door de ondernemingen vereiste voorwaarden.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Technicus industriële automatisering

De *technicus industriële automatisering* installeert en stelt autonome geautomatiseerde apparatuur of geautomatiseerde industriële systemen af en voert het onderhoud ervan uit (preventief, curatief enz.), met inachtneming van de veiligheidsvoorschriften. Hij kan een team coördineren.

Het beroep van technicus industriële automatisering komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. Het wordt door de adviseurs van Actiris aangemerkt als een beroep waarvoor er een tekort aan arbeidskrachten bestaat. Bij de kwantitatieve oorzaak kan ook een kwalitatieve oorzaak worden gevoegd. Men zoekt afgestudeerden in de elektromechanica met een specialisatie (automatisering). Bovendien werkt het beroep als een klassensysteem waarbij opleiding en ervaring vereist zijn om vooruit te komen. Voor de coördinatie van een team zijn dus een aanvullende opleiding en een ervaring van een tiental jaar vereist. Bovendien liggen de grote industrieterreinen buiten de grenzen van het Brusselse gewest, wat betekent dat de werknemer Nederlands moet kunnen spreken en over een rijbewijs moet beschikken.

Technicus koeltechniek en klimatisatie

De technicus koeltechniek en klimatisatie zorgt voor de inbedrijfstelling en het onderhoud van koelinstallaties (commerciële koeling, industriële koeling enz.) of van installaties voor airconditioning en klimaatregeling (directe expansie, secundaire koelcircuits, gecentraliseerd enz.) met inachtneming van de veiligheidsregels en de regelgeving. Hij kan werken aan professionele keukeninstallaties, maar ook reparaties uitvoeren aan verwarmingsinstallaties.

Het beroep van technicus koeltechniek en klimatisatie, dat als knelpuntberoep is opgenomen in de statistische analyse, wordt door de adviseurs van Actiris beschouwd als een beroep waarvoor er een tekort aan arbeidskrachten is (kwantitatieve oorzaak). De sectoren die aanwerven zijn zeer uiteenlopend en dus kan de technicus werken in de grootdistributie, farmaceutische bedrijven of ziekenhuizen. Er zijn tal van erkenningen (koeltechnieken, VCA-certificaat) vereist en deze moeten regelmatig worden vernieuwd. De aanwervingsproblemen kunnen dus ook worden verklaard door kwalitatieve redenen. Daarnaast is een rijbewijs vereist, evenals vaardigheden op het

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



gebied van klantcontact, inclusief talenkennis, aangezien de koeltechnicus ook contact zal moeten hebben met het publiek.

Ten slotte springt het geval van de technicus die HVAC in bedrijf stelt eruit bij de voorbereidende werkzaamheden van het sectoraal rondetafelgesprek. De deelnemers onderstrepen het feit dat het beroep steeds veeleisender wordt en een hoge mate van 'technologisch toezicht' vereist.

Het opleidingsaanbod in verband met de industriële beroepen

Van de 18 knelpuntberoepen die in 2021 onder de industriële beroepen zijn geïdentificeerd, **worden er 12 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners**, waarvan 11 rechtstreeks en 1 onrechtstreeks. 6 knelpuntberoepen die in dit domein zijn geïdentificeerd, worden niet gedekt.

De beroepen in verband met industriële elektromechanica (industriële elektrotechnisch installateur, bordenbouwer) en industrieel onderhoud (onderhoudselektrici en onderhoudsmechanici) worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners, vooral binnen het kader van het gemoduleerde aanbod van BF Technics.

- ▶ Voor de beroepen van industrieel elektrotechnisch installateur en bordenbouwer zijn er 5 opleidingen die gegeven worden bij BF Technics, waarvan 2 rechtstreeks. Het gaat om de opleidingstrajecten voor industrieel elektrotechnisch installateur en industrieel-elektromechanisch elektriciën. Deze 2 producten zijn gemoduleerd en in branches ondergebracht, zodat de cursisten, indien zij dat wensen en de mogelijkheid hebben, in verschillende fasen van de opleiding aan de slag kunnen als industrieel elektriciën of elektromechanici. In deze structurering is de industrieel elektrotechnisch installateur de gemeenschappelijke stam. Om die reden heeft dit beroep het grootste aantal aanwezige cursisten (78 in 2021). Dit product omvat, voor veel cursisten, beroepsgerichte taalmodules die bij BF Langues worden gegeven.
- ▶ Wat het beroep van onderhoudselektriciën en onderhoudsmechanici betreft, identificeren we specifieke producten die er rechtstreeks verband mee houden: onderhoudsmedewerker HVAC bij BF Technics en elektronisch onderhoudsmedewerker, gegeven in het kader van partnerschappen voor volwassenenonderwijs. Wat de opleiding tot onderhoudsmedewerker HVAC betreft die gegeven wordt door BF Technics, kadert ze als specialisatie ook binnen de segmentstructuur zoals die staat uiteengezet in het vorige punt.

De beroepen die verband houden met computerondersteund ontwerp binnen het domein van de bouw en de industriële elektriciteit worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van de centra van Bruxelles Formation.

- ▶ Naast de opleidingen tot bouwkundig tekenaar (die rechtstreeks verband houden met het gelijknamige beroep) en industrieel tekenaar (die rechtstreeks verband houden met het beroep van tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica), is er ook een onrechtstreeks aanbod beschikbaar bij BF Construction, BF Technics en BF Espaces Numériques. Dit aanbod is gericht op het aanleren van BIM-ontwerpsoftware (Building Information Modeling).
- ▶ Wat het beroep van tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica betreft, is er ook een onrechtstreeks aanbod geïdentificeerd bij BF Technics. Het heeft betrekking op de speciale bouwtechnologieën (HVAC, elektriciteit en sanitair).

De beroepen die eigen zijn aan het onderhoud van industriële systemen (liften, industriële uitrusting, verwarmings-, koel- en klimatisatiesystemen) worden gedeeltelijk gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation.

- ▶ Algemeen beschouwd worden de beroepen inzake onderhoud van industriële uitrusting en verwarmings-, koel- en klimatisatiesystemen rechtstreeks gedekt door het volledige traject inzake industrieel - elektromechanisch elektriciens, maar ook door specialisatiemodules inzake HVAC of voorbereiding op erkenning voor koelsystemen.
- ▶ Wat het onderhoud van liften betreft, wordt het beroep van technicus hiervoor onrechtstreeks gedekt door het aanbod van BF Technics (onderhoudstechnicus liften).

Globaal genomen worden de beroepen die verband houden met de industriële productie (operator, verantwoordelijke planning, beheer, methode en kwaliteit) niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners. Ook het knelpuntberoep van technicus industriële automatisering wordt niet gedekt.

5.7. Land- en tuinbouwberoepen

Brussel is niet de regio in België die de meeste bedrijven en dus banen in de land- en tuinbouw aantrekt. Niettemin zullen de klimaatzorgen en de regionale beleidsmaatregelen ten voordele van duurzame ontwikkeling de vraag naar dit soort 'groene' banen waarschijnlijk stimuleren.

Tuinbouwer

De *tuinbouwer* verricht teeltwerkzaamheden (zaaien, verplanten, behandelen, oogsten enz.) van plantensoorten, zowel in de tuinbouw als in de boomkwekerij. Hij werkt volgens de geldende veiligheidsvoorschriften en streeft operationele doelstellingen na (commerciële, kwalitatieve enz.). Hij kan worden belast met handelingen in verband met de verpakking van geoogste producten. Hij kan worden belast met de coördinatie van een team of het beheer van een operatie.

Het beroep van tuinbouwer blijkt op basis van de statistische analyse een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen het tekort aan arbeidskrachten die overheden vaak zoeken voor de aanleg en het onderhoud van groenvoorzieningen, parken en tuinen. Ze geven ook aan dat een deel van de vacatures voor deze profielen aan Actiris ontsnapt, omdat particuliere bedrijven eerder zelfstandigen aantrekken.

Het opleidingsaanbod in verband met land- en tuinbouwberoepen

Het ene beroep van tuinbouwer dat in 2021 binnen dit domein als knelpuntberoep is geïdentificeerd, wordt niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners. BF Tremplin heeft dit jaar echter wel een technische opleiding in stedelijke agro-ecologie opgezet en de Mission locale van Elsene heeft dit jaar ook een gerichte beroepsoriëntatie in tuinbouwmedewerker en biologische tuinbouw opgestart. Meer in het algemeen bestudeert Bruxelles Formation momenteel de mogelijkheid om in toekomstige programma's een opleiding in duurzame voeding op te nemen.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



5.8. Medische, paramedische en verzorgende beroepen

«Voor alle medische, paramedische en zorgberoepen die als knelpuntberoep zijn aangeduid, is er een tekort, d.w.z. dat er niet genoeg kandidaten zijn»

De coronacrisis heeft tegelijkertijd de vraag naar medische en paramedische professionals doen toenemen en het belang onderstreept van een sector die al jaren lijdt onder een gebrek aan aantrekkingskracht. Hoewel het er niet om gaat het werk zin te geven, aangezien dienstbaarheid aan het publiek en het algemeen belang centraal staan in deze beroepen, **vragen de beoefenaars van deze sector**

al lang om een algemene opwaardering en om specifieke maatregelen die in overeenstemming zijn met wat zij menen te verdienen. Het gaat om gereguleerde beroepen.

Voor alle medische, paramedische en zorgberoepen die als knelpuntberoep zijn aangeduid, is er een **tekort**, d.w.z. dat er niet genoeg kandidaten zijn, hetzij omdat er niet genoeg mensen afstuderen aan de opleidingen die tot deze beroepen leiden, hetzij omdat zorgverleners van loopbaan willen veranderen³⁴. Bovendien gaat het vaak om gesubsidieerde arbeidsovereenkomsten (Geco) waarvoor strikte voorwaarden gelden. Dit kan het moeilijker maken om vacatures in te vullen.

Daar komt nog bij dat de toch al **zware arbeidsomstandigheden** (werk dat het dragen van lasten, nacht- en weekendwerk enz. inhoudt) met COVID-19 verder zijn verslechterd, waardoor het tempo en de (onder andere administratieve) druk op met name verpleegkundigen, zorgkundigen en zelfs artsen zijn toegenomen. Bovendien maken de aan de overeenkomst verbonden beperkingen en het niet herzien van de barema's de arbeidsvoorwaarden onaantrekkelijk, om niet te zeggen ontmoedigend. Dit geldt met name voor openbare zorginstellingen, waar het opwaarderen van de bezoldiging en het toekennen van speciale voordelen aan werknemers niet vaak voorkomt, in tegenstelling tot particuliere ondernemingen, die in dit opzicht meer speelruimte hebben. Er ontstaat concurrentie. Zo blijkt de residentiële zorgsector minder aantrekkelijk te zijn dan de ziekenhuisomgeving³⁵. Evenzo zullen sommige verpleegkundigen er de voorkeur aan geven een contract als bedienden in het ziekenhuis te verlaten en over te stappen op een zelfstandig statuut waar zij meer autonomie krijgen, vooral wat betreft het bepalen van de werktijden³⁶.

Ten slotte betekent de institutionele situatie in Brussel dat talenkennis een belangrijke kwestie is, vooral voor instellingen voor bicommunautaire zorg. Voor andere beroepen, zoals de kinderopvang, is het gebrek aan Nederlandstalige kandidaten nog nooit zo nijpend geweest.

34 Kihl L. (2022), *L'usure des infirmiers: «J'ai été dégoûtée du métier. Complètement»*, in *Le Soir*, 18/01/22.

35 Mouton A. (2021), *S'attaquer à la pénurie de personnel dans le secteur des soins ne sera pas une tâche facile*, in *Trends*, 20/12/21.

36 Deskundigenraadpleging, oktober 2022..

Zorgkundige

De *zorgkundige* ziet, onder toezicht van een verpleegkundige, toe op de gezondheidstoestand van patiënten. Hij begeleidt hen bij de activiteiten van het dagelijks leven en voert lichaamsverzorging, comfort, gezondheid en logistieke zorg uit. Hij werkt volgens de aanwijzingen van de verpleegkundige en binnen een gestructureerd team.

Dit paramedisch beroep wordt als knelpuntberoep gemeld door de adviseurs van Actiris, die erop wijzen dat het moeilijk is om personeel te vinden. Volgens hen is er een tekort (kwantitatieve oorzaak) aan zorgkundigen, wat de bevindingen in de zorgsector tijdens de coronacrisis bevestigt. Bovendien wordt verwacht dat de vraag in de toekomst hoog zal blijven, rekening houdend met de vergrijzing van de bevolking.

Zoals voor de meeste zorgberoepen worden ook de arbeidsomstandigheden en, meer in het algemeen, het gebrek aan aantrekkelijkheid aangevoerd als verklaringen voor de aanwervingsproblemen voor dit beroep. Hoewel het zinvol is, is het toch zwaar (fysieke belasting, mentale belasting, werktijden enz.).

Farmaceutisch-technisch assistent

De *farmaceutisch-technisch assistent* ontvangt en registreert medische voorschriften en verstrekt geneesmiddelen. Hij geeft patiënten informatie over het juiste gebruik van geneesmiddelen. Bovendien registreert en identificeert hij de in de apotheek gebruikte materialen en maakt hij magistrale bereidingen. Hij werkt onder de verantwoordelijkheid en het toezicht van de apotheker. Ten slotte kan hij verantwoordelijk zijn voor het informeren en begeleiden (niet beoordelen) van apothekersassistenten in opleiding met betrekking tot het apothekerswerk.

Hoewel het beroep niet opgenomen in de statistische analyse, beschouwen de adviseurs van Actiris het beroep van farmaceutisch-technisch assistent als een knelpuntberoep. Zij halen een tekort (kwantitatieve oorzaak) aan om de aanwervingsproblemen te verklaren. Wanneer zij namelijk vacatures voor deze profielen moeten behandelen, kunnen zij geen enkele geregistreerde werkzoekende met het overeenkomstige profiel vinden en hebben zij dus geen kandidaat om voor te stellen.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Ergotherapeut

De *ergotherapeut* streeft ernaar de deelname aan het dagelijkse en sociale leven te vergemakkelijken of mogelijk te maken door rekening te houden met de dimensies van gezondheid en welzijn. Hij werkt aan de capaciteiten van individuen, organisaties of groepen in de samenleving en tracht deze te verbeteren door aanpassing van de omgeving. Hij werkt in partnerschap met de zorgbehoevende en volgens een globale aanpak.

De statistische analyse merkt dit paramedisch beroep aan als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris ondersteunen de constatering en wijzen op het tekort aan beoefenaars (kwantitatieve oorzaak). Er zijn te weinig kandidaten om de voorgestelde aanbiedingen in te vullen. De verklaring houdt met name verband met het feit dat het grotendeels om gesubsidieerde banen gaat die bijgevolg onderworpen zijn aan specifieke toegangsvoorwaarden, contracten van bepaalde duur of onder een zelfstandig statuut. Veel jonge afgestudeerden kiezen er bovendien voor om een activiteit onder een zelfstandig statuut uit te oefenen en dus niet ingeschreven te zijn bij Actiris.

Het tekort gaat gepaard met een gebrek aan aantrekkelijkheid van het beroep. Men moet sociaal bewust zijn om patiënten te helpen zich beter te integreren in de wereld die hen omringt, om hen te helpen met alledaagse activiteiten, zoals schrijven, koken of spreken. De huidige werkomstandigheden staan ergotherapeuten niet toe de nodige tijd te nemen voor elke patiënt. Gezien de vergrijzing en de aangepaste behoeften van ouderen zal de vraag echter naar verwachting groot blijven, zoals blijkt uit nieuwe projecten om senioren zo lang mogelijk thuis en niet in een rusthuis (en verzorging) te laten wonen en die kunnen steunen op een netwerk van ergotherapeuten³⁷. Het is mogelijk dat het werk van deze paramedici door verandering van de werkomgeving wordt opgewaardeerd en het beroep aantrekkelijker wordt gemaakt.

Verpleegkundigen

De *verpleegkundige* verleent verpleegkundige zorg en is verantwoordelijk voor hygiëne en comfortzorg. Hij handelt volgens het medisch protocol en de regels

³⁷ Hovine A. (2022), *D'autres lieux de vie et de soins sont à inventer pour les personnes âgées*, in *La Libre Belgique*, 03/10/22 en Hovine A. (2022), *Comment bien vieillir et vivre en autonomie au cœur de son quartier*, in *La Libre Belgique*, 17/02/22.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



van hygiëne en desinfectie. Hij kan ook verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van speciale zorgprogramma's (verpleegkundige aanpak, thuiszorg enz.), de coördinatie van een team of het beheer van een praktijk.

De *hoofdverpleegkundige* organiseert de activiteiten en coördineert de menselijke en materiële middelen van een of meer medische of paramedische diensten. Hij handelt in overeenstemming met het beleid van de organisatie en de behoeften van de zorgbehoevenden.

De *sociaal verpleegkundige* houdt toezicht op de gezondheid van verschillende publieksgroepen (studenten, werknemers enz.) en voert screening- en gezondheidsvoorlichtingsactiviteiten uit, overeenkomstig de sociale regelgeving en de richtsnoeren van het overheidsbeleid inzake gezondheid.

De *gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier* organiseert de verzorging van de patiënten in het operatiekwartier en verleent technische bijstand aan de arts tijdens de hele operatie, met inachtneming van het operatieprotocol en de regels inzake hygiëne en asepsis. Hij kan werkzaam zijn in de ziekenhuishygiëne of in de centrale sterilisatieafdeling. Er kan hem worden gevraagd een team te coördineren.

De *gespecialiseerd verpleegkundig kinderverzorging* verleent verpleegkundige zorg en is verantwoordelijk voor de hygiëne en het comfort van zorgbehoevenden van 0 tot 16 jaar. Hij werkt volgens het medisch protocol en de regels voor hygiëne en desinfectie. Hij kan verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van speciale zorgprogramma's (verpleegkundige aanpak, thuiszorg enz.), de coördinatie van een team of het beheer van een praktijk.

Alle verpleegkundigenberoepen komt uit de statistische analyse van de werkaanbiedingen die ontvangen zijn door Actiris naar voren als knelpuntberoepen. De adviseurs wijzen op het tekort (kwantitatieve oorzaak). Al verscheidene jaren wordt opgemerkt dat er niet genoeg verpleegkundig personeel is³⁸. Het 'witte' jaar 2019³⁹ is vanzelfsprekend een van de redenen die de aanwervingsproblemen van de afgelopen jaar heeft kunnen verklaren. De opleiding werd namelijk verlengd van drie tot vier jaar, waardoor het aantal afgestudeerde verpleegkundigen met één jaar afnam. Maar dit is natuurlijk niet de enige oorzaak.

38 Dunski C. (2022), *Pénurie d'infirmiers et d'infirmières: quelles solutions?*, in *Le Soir*, 02/04/22.

39 Bussoli C. (2022), *«Aujourd'hui, c'est sûr, l'hôpital n'attire plus comme avant»*, in *Le Soir*, 02/04/22.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor alle 5 functies (*Verpleegkundige, Hoofdverpleegkundige, Sociaal verpleegkundige, Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier, Gespecialiseerd verpleegkundige kinderverzorging*)

De aantrekkelijkheid van het beroep staat ter discussie, met name in het kader van de ziekenhuisstructuren. De arbeidsvoorwaarden (werktijden, managementnormen enz.) zijn van dien aard dat verpleegkundigen die daartoe de mogelijkheid hebben, er de voorkeur aan geven over te schakelen naar het statuut van zelfstandige om zelf hun werktijden te bepalen die hen beter schikken⁴⁰, of er zelfs voor kiezen om de sector te verlaten. Bovendien heeft de coronacrisis het personeel uitgeput, dat klaagt dat hun werk, dat als essentieel wordt beschouwd, niet wordt gewaardeerd. Ziekenhuisdiensten proberen buitenlandse arbeidskrachten in te zetten om vacatures in te vullen. Dit is echter niet de ideale oplossing, aangezien culturele verschillen, gebrek aan kennis van technologische ontwikkelingen of, eenvoudiger gezegd, taalproblemen moeten worden overwonnen.

Meer specifiek wat de beroepen van hoofdverpleegkundige en gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier betreft, bestaat het tekort ook al enkele jaren. Mogelijke oplossingen die naar voor geschoven worden zijn het toekennen van RIZIV-nummers of de erkenning van in het buitenland behaalde diploma's.

Logopedist

De *logopedist* corrigeert of verbetert de mondelinge of schriftelijke communicatie van mensen met taal-, spraak- of stemstoornissen. Hij maakt de orthofonische balans op en voert de revalidatiesessies uit op basis van een medisch voorschrift. Hij is ook verantwoordelijk voor de taalrevalidatie van personen met bijzondere handicaps (doofheid, laryngectomie enz.). Hij kan een praktijk runnen.

Uit de statistische analyse komt dit paramedisch beroep naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen deze vaststelling. De aanwervingsproblemen kunnen worden verklaard door het tekort aan logopedisten (kwantitatieve oorzaak), vooral omdat zij het beroep verlaten of liever als zelfstandige werken omdat hun honoraria niet voldoende worden verhoogd. Deze zomer heeft 60% van de logopedisten ervoor gekozen zich te deconventioneren om te protesteren tegen de nieuwe conventie die door het RIZIV werd voorgesteld⁴¹ en om druk uit te oefenen op de regering.

⁴⁰ Deskundigenraadpleging, oktober 2022.

⁴¹ Pesesse J.-Chr. et al. (2022), *Des consultations plus chères en vue ? Une logopède déconventionnée s'explique*, in *bx1*, 02/08/22.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Arts

De *arts* voorkomt ziekten, diagnosticeert pathologieën en verleent zorg aan patiënten volgens de medische of chirurgische specialisatie. Hij kan medische noodhulp organiseren, maar ook medische informatie verzamelen en verwerken. Hij kan verantwoordelijk zijn voor opleidings- of onderwijsactiviteiten. Tenslotte kan een arts een team coördineren, een praktijk of een ziekenhuisafdeling leiden.

De statistische analyse benadrukt het knelpuntkarakter van het beroep van arts. De adviseurs van Actiris erkennen ook de aanwervingsproblemen voor deze zeer specifieke profielen.

De adviseurs voeren echter elementen aan waardoor de arbeidsomstandigheden als een secundaire oorzaak van aanwervingsproblemen kunnen worden beschouwd, zoals de mentale en administratieve zwaarte van de baan of de lange werktijden⁴². Hun werklast is ook toegenomen door de coronacrisis (beheer van tests, medische attesten, vaccinaties).

Door de demografische evolutie (vergrijzing, hogere levensverwachting) zal de vraag naar artsen die gespecialiseerd zijn in geriatrie of reumatologie toenemen, terwijl deze beroepen al onder druk staan. Bovendien blijkt dat de nieuwe generatie artsen een beter evenwicht tussen beroeps- en gezinsleven eist en niet gebonden wil zijn aan de werkroosters van hun oudere collega's. Dit betekent dat elke arts die met pensioen gaat in feite door meer dan één arts zou moeten worden vervangen om hetzelfde patiëntenbestand te verzorgen⁴³.

In Brussel is het aantal Nederlandstalige huisartsen aan het toenemen, wat het gemakkelijker maakt om aan de vraag te voldoen. Hoewel steeds meer jonge artsen ervoor kiezen zich in de stad te vestigen, zijn ze niet gelijkmatig over de hoofdstad verdeeld. Sommige gemeenten hebben meer artsen die patiënten in het Nederlands kunnen ontvangen dan andere gemeenten⁴⁴.

42 Zie ook Sarah Missinne, Sarah Luyten (2018), [Huisartsen in het Brussels gewest: wie zijn ze, waar houden ze praktijk en waar zijn er mogelijke tekorten?](#), in Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, april 2018.

43 Falcinelli S. (2022), [Les géiatres manquent à l'appel, et ce ne sont pas les seuls : quelles solutions face aux pénuries de médecins spécialisés ?](#), in RTBF, 20/07/22.

44 Hendrickx K. (2022), [Steeds meer Nederlandstalige artsen, maar niet overal](#), in Bruzz, 09/05/22.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Apotheker

De *apotheker* verstrekt farmaceutische producten en maakt magistrale bereidingen voor zorgbehoevende mensen, maar ook voor dieren, volgens medisch voorschrift of individueel verzoek. Hij geeft advies over de verstrekking van het geneesmiddel. Hij is verantwoordelijk voor de farmaceutische handelingen die hij verricht of waarop hij toeziet, waaronder farmaceutische (na)zorg, advies en voorlichting. Hij neemt de verantwoordelijkheid voor de naleving en de kwaliteit van wat hij levert en voorbereidt. Daarnaast kan hij verantwoordelijk zijn voor de verstrekking van andere producten (gezondheids- en verzorgingsproducten, medische apparatuur, orthopedische apparatuur enz.), voor het voeren van adviserende gesprekken of het opmaken van geneesmiddelenbalansen. Ten slotte kan hij betrokken zijn bij opleidingsactiviteiten, verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van een team, of leiding geven aan een apotheek of een dienst.

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van apotheker een knelpuntberoep is. Deze constatering wordt gedeeld door de adviseurs van Actiris die wijzen op het tekort (kwantitatieve oorzaak) en het belang van talenkennis, aangezien het gaat om een beroep waarbij contact met het publiek plaatsvindt. Zij geven echter aan dat vacatures voor ziekenhuisfuncties (werknemersstatus) moeilijker in te vullen zijn dan die voor apothekersfuncties, omdat apothekers vaker kiezen voor het statuut van zelfstandige.

Kinderverzorger

De *kinderverzorger* zorgt voor jonge kinderen en helpt hen bij de dagelijkse routine. Hij biedt hen hygiëne en comfort en draagt bij tot hun welzijn en ontwikkeling. Hij werkt in een (multidisciplinair) team.

Het beroep van kinderverzorger komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen de vaststelling en vermelden een sterk tekort (kwantitatieve oorzaak), vooral in Vlaanderen, dat zijn weerslag heeft op de Nederlandstalige crèches in Brussel. In de twee Gemeenschappen staan ook de werkgelegenheid of de arbeidsvoorwaarden ter discussie. Het loon, de werkuren en de problemen om zich te organiseren met de eigen kinderen worden regelmatig aangevoerd om het gebrek aan belangstelling voor het beroep te verklaren.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



De adviseurs van Actiris wijzen erop dat de kinderopvang een periode van hervorming doormaakt, zowel aan Franstalige zijde, waar de MILAC-hervorming tot doel heeft de sector te professionaliseren⁴⁵, als aan Nederlandstalige zijde, waar de kwaliteit van het toezicht ter discussie is gesteld na een aantal tragische gebeurtenissen⁴⁶. De Franse Gemeenschap richt zich tot kinderverzorgers en personen zonder diploma hoger secundair onderwijs die in kinderdagverblijven werken. Er werd een bufferperiode ingevoerd tot 2026 om hen in staat te stellen te worden gelijkgesteld met werknemers op C-niveau. Deze status heeft nooit bestaan in de Nederlandstalige crèches.

Medisch laboratorium technoloog

De *medisch laboratorium technoloog* neemt biologische monsters af en verwerkt deze voor biomedische analyses volgens het medisch voorschrift, ten behoeve van diagnose, screening, behandeling, preventie of onderzoek. Hij kan specifieke biologische monsters nemen (bloed, afscheidingen enz.).

Uit de statistische analyse blijkt dat het beroep van medisch laboratorium technoloog een knelpuntberoep is. De adviseurs van Actiris ondersteunen de constatering en maken melding van een tekort aan deze paramedische professionals. De coronacrisis heeft het belang van hun rol benadrukt. De vraag naar dergelijke profielen blijft groot in 2021, vooral in Brusselse klinieken en ziekenhuizen, zo blijkt uit de analyse van de vacatures. Dit is een gereguleerd beroep en is alleen toegankelijk voor personen met een bachelordiploma van medisch laboratorium technoloog, een erkenning en een visum.

Technoloog medische beeldvorming

De *technoloog medische beeldvorming* verricht medische beeldvorming (conventionele radiologie, MRI, CT enz.), hetzij voor diagnose, hetzij voor opsporing van pathologie, volgens het medisch voorschrift. Hij kan betrokken zijn bij de uitvoering van therapeutische behandelingen. Hij kan worden verplicht dosimetrische berekeningen uit te voeren onder toezicht en

45 De Vogelaere J.-Ph. (2022), *Manque de places en crèches: les parents qui travaillent demandent la priorité*, in *Le Soir*, 24/09/22.

46 Verhaeghe L., Paelinck G. (2022), *Sector kinderopvang wil radicale omslag: "In 20e eeuw een zorgberoep, nu moet het pedagogisch beroep worden"*, in *VRT*, 01/04/22.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



verantwoordelijkheid van een door het FANC erkende deskundige op het gebied van de medische radiofysica.

Op basis van de statistische analyse komt het beroep naar voren als een knelpuntberoep en de adviseurs van Actiris bevestigen het tekort (kwantitatieve oorzaak). Brusselse klinieken en ziekenhuizen zijn op zoek naar deze paramedische professionals.

Het opleidingsaanbod in medische, paramedische en zorgberoepen

Van de 14 knelpuntberoepen die in 2021 geïdentificeerd zijn onder de medische, paramedische en zorgberoepen, **worden er 8 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners**, waarvan 7 rechtstreeks en 1 onrechtstreeks. 5 beroepen binnen dit domein vallen buiten het actieterrein van Bruxelles Formation, gelet op de hoge (hogere of universitaire) kwalificaties die zij vereisen of het feit dat zij gereguleerd zijn. Het gaat om de beroepen van ergotherapeut, logopedist, arts, apotheker en technoloog medische beeldvorming. Ten slotte is er één knelpuntberoep dat niet gedekt wordt.

De knelpuntberoepen met betrekking tot zorgpersoneel worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners.

- ▶ Hoewel zij deel uitmaken van het hoger onderwijs, houden alle verpleegkundige beroepen rechtstreeks verband met het aanbod van Bruxelles Formation via het IBO-systeem in onderwijsinstellingen. Hiermee kan men zich inschrijven aan een onderwijsinstelling die verband houdt met het beroep in kwestie en krijgt men financiële steun van Bruxelles Formation (vervoerskosten en vergoedingen voor de stagiair in opleiding).
- ▶ Het knelpuntberoep van zorgkundige wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation dat wordt georganiseerd binnen het kader van SPI-partnerschappen. Er worden ook ontdekkingsworkshops en vooropleidingen binnen de zorgverleningsberoepen verstrekt door het centrum BF Tremplin. Bovendien worden er binnen het kader van SPI-partnerschappen gerichte beroepsoriëntaties georganiseerd in diezelfde domeinen.

Het knelpuntberoep van kinderverzorger wordt onrechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners.

- ▶ Het onrechtstreekse aanbod is datgene dat wordt voorgesteld binnen het kader van opleidingstrajecten voor kinderverzorger. Deze bestaan zowel bij BF Tremplin als binnen het kader van SPI-partnerschappen en partnerschappen voor volwassenenonderwijs.
- ▶ Binnen de SPI loopt het aanbod voor kinderverzorger van de gerichte beroepsoriëntatie via vooropleidingsmodules tot de beroepsgerichte opleiding.

- ▶ Bij volwassenenonderwijs wordt de beroepsgerichte opleiding aangevuld met de mogelijkheid van toegang tot het diploma hoger secundair onderwijs van polyvalente hulpverlener.
- ▶ Afgezien van het aanbod van Bruxelles Formation merken we op dat een opleiding tot **kinderverzorger** verzorgd wordt door het EFP.

Het knelpuntberoep van *technoloog medische beeldvorming* wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation, en meer in het bijzonder dat van het centrum BF Management via de opleiding biotechnologische laboratoriumtechnieken.

Het knelpuntberoep van *farmaceutisch-technisch assistent* wordt niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners.

5.9. Pedagogische beroepen

Er is al een **lange tijd een tekort** aan pedagogische beroepen. Jaarlijks wordt een besluit van de regering van de Franse Gemeenschap gepubliceerd waarin de (pedagogische) beroepen met een tekort en/of ernstig tekort worden opgesomd. De situatie is al zo lang kritiek dat er een **regeling is ingevoerd om de aanwervingsproblemen te verlichten** en de aanwerving van mensen zonder de vereiste onderwijsbevoegdheid mogelijk te maken. De Vlaamse Gemeenschap publiceert een dergelijke lijst niet, maar het tekort is toch bijzonder nijpend⁴⁷. De vraag naar leerkrachten is momenteel groot, maar de vertraging van de bevolkingsgroei zou het tegen 2029⁴⁸ mogelijk moeten maken de spanningen enigszins te beperken. Toch hangt de verwachte aanwerving ook samen met de vergrijzing van de werknemers in de sector, de vraag om deze werknemers te vervangen wegens pensionering of vervroegde uittreding, maar ook om jongere werknemers te vervangen die de sector soms snel verlaten (probleem van aantrekkelijkheid en retentie).

Het is immers zo dat het lerarentekort niet kan worden losgekoppeld van het **debat over hun arbeidsomstandigheden**. Een beroep dat beter gewaardeerd en ondersteund wordt, zou meer kandidaten aantrekken en zou het aantal mensen beperken dat het beroep de rug toekeert aan het begin van hun loopbaan. Dit laatste is meestal het gevolg van onvolledige of te veel verspreide werktijden, een gebrek aan vooruitzichten op stabilisatie, jobonzekerheid⁴⁹ of een gebrek aan begeleiding door de schooldirecties⁵⁰. Hoewel de scholen erin slagen

47 Grommen S. (2022), *Het lerarentekort in cijfers: nu al meer dan dubbel zoveel openstaande onderwijsvacatures als 5 jaar geleden*, in *VRT*, 07/06/22.

48 Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, *Zijn er in 2030 genoeg plaatsen in de Brusselse scholen?*, november 2021, Focus nr. 48.

49 Gabriel E. et al. (2022), *"Je suis dégoûtée par l'enseignement": à 24 ans, Marine cumule déjà 34 certificats de chômage, aucun emploi stable comme institutrice maternelle*, in *RTL*, 01/09/22.

50 Wayens B. et al. (2016), *De nood aan leerkrachten in het Brussels Gewest tegen 2020*, in *Brussels Studies*, Fact Sheets, nr.101, online 20/06/2016.

het jaar met volledige roosters te beginnen, is het tekort in de loop van het jaar - wanneer vervangers moeten worden gevonden - het meest voelbaar.

Actiris is niet het voorkeurskanaal voor aanwerving in de sector. De ontwikkeling van de website PRIMOWEB sinds 2016 heeft inderdaad geleid tot een daling van het aantal vacatures dat via de website van Actiris wordt geplaatst. De website vergemakkelijkt het contact tussen de werkgevers en de kandidaten en stelt de organiserende instanties in staat om bij voorrang een houder van de vereiste kwalificatie aan te werven alvorens een beroep te doen op een houder van een andere kwalificatie.

Bovendien zijn de pedagogische beroepen niet beperkt tot de beroepen van leerkracht in de scholen. De aanwervingsmoeilijkheden betreffen bijvoorbeeld ook de opleidingscoördinatoren of rijinstructeurs, en wel om verschillende redenen. Met uitzondering van de opvoeder-begeleider en de opleider volwassenen, die beide door de adviseurs van Actiris als knelpuntberoep zijn aangemerkt, lijken de andere beroepen binnen dit domein op basis van de statistische analyse naar voren te komen als knelpuntberoep en werd dit ook gevalideerd door de adviseurs van Actiris.

Opleidingscoördinator

De *opleidingscoördinator* stuurt een opleidingssysteem aan en ontwikkelt pedagogische middelen. Hij organiseert en begeleidt de kwalificatie van personen in opleiding. Hij kan opleidingsacties uitvoeren of een pedagogisch systeem ontwerpen en commercialiseren. Hij kan worden belast met de coördinatie en begeleiding van een pedagogisch team van opleiders.

Uit de statistische analyse komt het beroep van opleidingscoördinator naar voren als een knelpuntberoep. Het tekort (kwantitatieve oorzaak) wordt bevestigd door de adviseurs van Actiris. De vacatures zijn meestal afkomstig van lokale overheden en vzw's, soms van de sector voortgezet onderwijs.

Opvoeder-begeleider

De *opvoeder-begeleider* organiseert het dagelijkse leven en initieert sociaal-educatieve acties voor een publiek in een problematische welzijnssituatie (kinderen,



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



volwassenen, gehandicapten enz.). Het doel ervan is de sociale integratie of re-integratie van de mensen die hij begeleidt te bevorderen. Zijn tussenkomst kan plaatsvinden binnen het kader van gerechtelijke maatregelen. Hij kan worden verzocht de activiteiten van een team te coördineren.

Het beroep van opvoeder-begeleider, dat op basis van raadplegingen met de adviseurs van Actiris aan de lijst van knelpuntberoepen is toegevoegd, kan volgens hen beschouwd worden als een beroep waarvoor een tekort bestaat (kwantitatieve oorzaak). Er worden te weinig mensen gevonden om de ontvangen werkaanbiedingen in te vullen. Naast deze moeilijkheden zijn er ook kwalitatieve oorzaken. De adviseurs wijzen erop dat werkgevers zullen zoeken naar gespecialiseerde profielen of mensen met eerdere ervaring met verantwoordelijkheid voor functies op B- of C-niveau.

Daarnaast zou men de aanwervingsproblemen ook kunnen koppelen aan de arbeidsomstandigheden. De uurroosters kunnen complex zijn. Zo vraagt men in opvangcentra dat de opvoeders-begeleiders 's avonds en tijdens de weekends beschikbaar zijn. Veel gekwalificeerde mensen willen dit soort uurroosters niet meer presteren.

Leerkrachten

De *leerkrachten kleuter- of lager onderwijs* leren de leerlingen de eerste en basisvaardigheden (lezen, schrijven enz.) of algemeen vormende vakken (Frans, wiskunde, geschiedenis, aardrijkskunde enz.), overeenkomstig het schoolprogramma. Ze kunnen ook een kleuter- of basisschool leiden.

De *leerkracht secundair onderwijs* geeft leerlingen algemene vakken of verzorgt vormingsactiviteiten in overeenstemming met het schoolprogramma. Hij kan ook een pedagogisch team coördineren.

De *leerkracht buitengewoon secundair onderwijs* onderwijst leerlingen en studenten in technische of beroepsvakken overeenkomstig het schoolprogramma. Hij kan ook een pedagogisch team coördineren.

Deze drie onderwijsberoepen komen op basis van de statistische analyse naar voren als knelpuntberoepen. Hoewel Actiris geen bevoorrecht aanwervingskanaal is (de toepassing Primoweb van de Franse Gemeenschap centra-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor 2 functies (*Leerkracht kleuter- of lager onderwijs* en *Leerkracht secundair onderwijs*)

liseert alle werkaanbiedingen en laat toe om te solliciteren), wijzen de adviseurs van Actiris op de omvang van het tekort (kwantitatieve oorzaak), vooral in het buitengewoon secundair onderwijs. Zij wijzen er echter op dat de leerkracht kleuteronderwijs in mindere mate een knelpuntberoep zou zijn dan het beroep van leerkracht lager onderwijs. Voor Franstalige secundaire scholen treft het tekort veel vakken, waaronder wiskunde, wetenschappen en Nederlands⁵¹. Het tekort veroorzaakt extra werklast voor de aanwezige leerkrachten, wat weer burn-out en ziekteverzuim veroorzaakt.

Het lerarentekort kan niet los worden gezien van het debat over hun arbeidsvoorwaarden. Indien het beroep beter gewaardeerd zou worden en meer ondersteuning voorzien zou worden, zou het meer kandidaten aantrekken en zou uitval aan het begin van een carrière minder vaak voorkomen. Aan het begin van een loopbaan is het inderdaad niet ongewoon om meerdere vervangingscontracten te hebben met onderbroken werkroosters en/of in verschillende scholen⁵². De scholen zijn echter vooral op zoek naar leraren en vervangende leerkrachten (vooral in de loop van het jaar), niet naar vast benoemde leerkrachten. Dit is de kern van het probleem, het gebrek aan zekerheid en de onzekerheid van de werkgelegenheid voor degenen die niet vast benoemd zijn. Een ander element waarmee rekening moet worden gehouden, is het probleem van de onderwijsnetten en de moeilijkheid om van het ene naar het andere net over te stappen om het uurrooster aan te vullen of de loopbaan te organiseren, met name als gevolg van te ingewikkelde procedures en de onmogelijkheid om de anciënniteit te doen gelden.

Het Nederlandstalige onderwijs in Brussel wordt ook al meerdere jaren getroffen door het tekort. Het is heel courant dat de scholen, ongeacht het net, voor de kortste vervangingen de grootste aanwervingsproblemen ondervinden⁵³.

51 Zie bijlage bij het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap tot vaststelling van de lijst van beroepen waarvoor er een tekort bestaat voor het schooljaar 2022-2023 voor de regio Brussel.

52 Zie onder andere Gabriel E. et al. (2022), "Je suis dégoûtée par l'enseignement": à 24 ans, Marine cumule déjà 34 certificats de chômage, aucun emploi stable comme institutrice maternelle, in RTL, 01/09/22.

53 CD, EC (2022), Zoektocht naar leraren sleept aan: 101 tekorten in het Brusselse gemeenschapsonderwijs, in Bruzz, 30/08/22.



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor 1 functie (Leerkracht buitengewoon secundair onderwijs)

Opleider volwassenen

De *opleider volwassenen* draagt kennis en vaardigheden over aan volwassenen in het kader van permanente opleiding met het doel hun integratie op de arbeidsmarkt of hun aanpassing aan technische en professionele ontwikkelingen te bevorderen. Hij kan de opleidingsbehoeften van een structuur analyseren en onderwijsproducten ontwerpen. Hij kan onder meer verantwoordelijk zijn voor de onderhandelingen over de uitbesteding van opleidingsactiviteiten of voor de coördinatie van een team.

Op verzoek van de adviseurs van Actiris werd het beroep van opleider volwassenen toegevoegd aan de lijst van knelpuntberoepen. Zij melden inderdaad een tekort (kwantitatieve oorzaak), ongeacht het opleidingsdomein (horeca, techniek, talen...). Ze verklaren soms de gelegenheid te hebben profielen opnieuw op te vissen die geen opleider zijn, maar wel veel ervaring hebben. Dit is typisch het geval voor werkzoekenden aan het einde van hun loopbaan.

Men zou ook een oorzaak kunnen toevoegen die verband houdt met de arbeidsomstandigheden, of preciezer gezegd de arbeidsvoorwaarden. De adviseurs van Actiris onderstrepen immers dat meestal tewerkstellingssubsidies worden aangewend. De gezochte profielen moeten dus aan strikte voorwaarden voldoen. Dit geldt met name voor de vzw's die belast zijn met alfabetisering.

Rijinstructeur

De *rijinstructeur* instrueert kandidaten of leerlingen enerzijds op het gebied van veiligheid (weg, zee enz.) en anderzijds op het gebied van het besturen van motorvoertuigen of hefwerktuigen met het oog op het beheersen van een voertuig of het behalen van een specifiek rijbewijs volgens de geldende voorschriften. Hij kan de controle van rijexamens (theoretisch, praktisch), de administratieve en pedagogische controle van rij scholen, maar ook de examens voor toegang tot het beroep van instructeur uitvoeren. Er kan hem gevraagd worden om een team te coördineren of een structuur te leiden en het budget ervan te beheren.

De adviseurs van Actiris bevestigen de aanwervingsproblemen voor het beroep, dat uit de statistische analyse naar voren komt als een knelpunt-

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Deskundigenadvies



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



beroep. Dit houdt hoofdzakelijk verband met de afwezigheid van kandidaten die uitstromen uit de opleiding. Er bestaat een opleidingsmodule bij Bruxelles Formation, maar het uitvalpercentage is bijzonder hoog. Hoewel de door de instructeurs opgeleide kandidaten over het algemeen slagen voor het theoretisch examen, blokkeert het examen van de mechanische kennis het globaal slagen voor de module. Het lijkt er inderdaad op dat de FOD Mobiliteit de inhoud van de te studeren materie inzake mechanica niet communiceert, wat de voorbereiding op de examens bemoeilijkt.

Monitor-begeleider in de sociale economie

De *monitor-begeleider in de sociale economie* organiseert een productieactiviteit en begeleidt gehandicapten of mensen met sociale problemen bij de uitvoering ervan. Hij werkt in een structuur die is opgezet om de aanpassing/rehabilitatie of professionele integratie van werknemers te bevorderen. Hij kan de activiteiten van een team coördineren.

Uit de statistische analyse komt het beroep van monitor-begeleider in de sociale economie naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris valideren de constatering door te wijzen op het tekort (kwantitatieve oorzaak). Dit tekort kan worden verklaard door de arbeidsomstandigheden. Het zijn namelijk de zwaarte van het werk (vooral het begeleiden van mensen in moeilijkheden kan uitputtend zijn) en de arbeidsvoorwaarden (loonvoorwaarden in de non-profitsector, vaak met een Geco-statuut) die de werknemers ontmoedigen. Veel werkzoekenden positioneren zich in dit beroep, maar zouden liever niet meer in de non-profitsector werken. Deze moeilijkheden kunnen ook worden vergeleken met de moeilijkheden die OCMW's ondervinden bij het aanwerven van maatschappelijk werkers.

Academicus

De academicus onderwijst en brengt studenten kennis bij op basis van onderzoeksresultaten en studieprogramma's. Hij kan ook verantwoordelijk zijn voor fundamenteel of toegepast onderzoek. Bijkomende verantwoordelijkheden zijn onder andere de coördinatie van een onderwijs- of onderzoeksteam en het beheer van een afdeling of onderzoekseenheid.

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



De adviseurs van Actiris verklaren de aanwervingsproblemen voor het beroep, dat uit de statistische analyse naar voren komt als een knelpuntberoep, door de kwantitatieve oorzaak aan te voeren. Er bestaat een tekort, vooral als het gaat om lesgeven in technische vakken. Zij wijzen erop dat het hier gaat om niet-universitair hoger onderwijs; aanbiedingen voor universiteitsprofessoren lopen nooit via Actiris.

Het opleidingsaanbod in verband met de pedagogische beroepen

Van de 9 knelpuntberoepen die in 2021 bij de pedagogische beroepen zijn geïdentificeerd, **worden er 4 rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners**. 4 beroepen binnen dit domein vallen buiten het actieterrain van Bruxelles Formation vanwege de hoge (hogere of universitaire) kwalificaties die zij vereisen. Het gaat om de functies van opleidingscoördinator, leerkracht secundair onderwijs, opleider volwassenen en academicus. Ten slotte wordt één knelpuntberoep dat in dit domein is geïdentificeerd niet gedekt.

Wat de knelpuntberoepen van leerkracht kleuter- of lager onderwijs of buitengewoon secundair (lager) onderwijs betreft, worden ze rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation.

- ▶ Dit wordt georganiseerd in het kader van het IBO-systeem in onderwijsinstellingen dat het mogelijk maakt zich in te schrijven in een onderwijsinstelling die verband houdt met het beoogde beroep en dat financiële steun verleent die door Bruxelles Formation wordt betaald (vervoerskosten en vergoedingen voor de stagiair in opleiding).

De knelpuntberoepen van opvoeder-begeleider en van monitor-begeleider in de sociale economie worden rechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation dat georganiseerd wordt binnen het kader van SPI-partnerschappen.

- ▶ Dit aanbod omvat verschillende specialisaties, zoals buitenschools, multimedia, sociaal-cultureel of sport.
- ▶ Naast de beroepsgerichte opleidingen bieden de organisatoren bij de SPI-partnerschappen ook een aanvullend aanbod aan van gerichte beroepsoriënteringen en vooropleidingen.

Wat het knelpuntberoep van *rijnstructeur* betreft, werd dit in 2021 niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners, maar is dit sinds 2022 wel het geval.

5.10. Beroepen in transport en logistiek

De coronacrisis heeft duidelijk gemaakt dat de sector afhankelijk is van de activiteit van andere sectoren. Sommige subsectoren, zoals het personenvervoer (bussen), hebben zeker geleden onder de lockdowns en de sluiting van de grenzen, maar andere, zoals het **goederenvervoer**, hebben daarentegen een **stijging van de vraag** gekend (explosie van de e-commerce, aanbod van distributiecentra en zogenaamde essentiële winkels) die zou moet worden gehandhaafd

De knelpuntberoepen in de sector zijn niet nieuw. **De mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van gekwalificeerde profielen zal naar verwachting toenemen na de pensionering van oudere werknemers.** Alle segmenten worden getroffen, maar het probleem is bijzonder acuut voor bestuurders van zware vrachtwagens, alsook bestuurders van autobussen en autocars. Bovendien wordt de sector niet gespaard door de **digitale transitie**. Bedrijven en werknemers moeten zich daaraan aanpassen, maar het probleem is acuter voor kleine structuren die meer in het Brusselse Gewest gevestigd zijn. De grote ondernemingen daarentegen anticiperen al langer op de digitale verschuiving.

De ontwikkeling van de e-commerce tijdens de coronacrisis was gunstig voor de sector, vooral voor kleine Brusselse bedrijven die vooral actief zijn in de expresdistributie en de 'last mile delivery'. Vroeger werden deze activiteiten per auto of bestelwagen uitgevoerd, maar er is nu een verschuiving in sommige leveringsactiviteiten naar micro- en kleine ondernemingen die het per bakfiets in plaats van per bestelwagen aanbieden om aan de klimaatdoelstellingen te voldoen. Deze beweging zou kunnen worden versneld afhankelijk van de steun en het mobiliteitsbeleid dat wordt verdedigd door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering⁵⁴.

Alle transport- en logistieke beroepen die op de lijst van knelpuntberoepen staan, komen als dusdanig naar voren uit de statistische analyse. De adviseurs van Actiris constateren een tekort aan arbeidskrachten voor beroepen waarvoor specifieke kwalificaties vereist zijn, alsmede arbeidsomstandigheden die, op enkele uitzonderingen na, kandidaten kunnen ontmoedigen.

Het **slechte imago** van deze beroepen, dat waarschijnlijk verband houdt met de moeilijke arbeidsomstandigheden (flexibiliteit, lange werktijden, gemiddeld loon, moeilijkheid om privé- en beroepsleven te combineren), verklaart inderdaad waarom weinig jongeren zich geroepen voelen om het beroep uit te oefenen. Bovendien kunnen nieuwe behoeften van klanten (bijvoorbeeld in termen van leveringstermijnen) leiden tot een toename van de vraag naar flexibiliteit van vrachtwagenchauffeurs, wat het gebrek aan aantrekkelijkheid van deze functies zou versterken en dus het knelpuntkarakter ervan zou accentueren.

54 view.brussels (2020), *Wat zijn de gevolgen van de COVID-19-crisis voor de detailhandel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest? COVID-19 Focus Detailhandel Analyse- en prospectienota*, december 2020.

Vrachtwagenchauffeur distributie

De *vrachtwagenchauffeur distributie* levert goederen aan of af (pakketten, materialen, afval enz.) volgens een vooraf bepaalde route in een bepaald gebied. Hij verricht leveringsrondes met een licht voertuig of een vrachtwagen, overeenkomstig de voorschriften inzake wegvervoer en de eisen van de klant (termijnen, kwaliteit enz.). Hij zorgt voor alle handelingen in verband met de levering (route, laden/lossen van goederen, ondertekening van leveringsdocumenten enz.). Hij kan ook specifieke interventies uitvoeren (bestellingen voorbereiden, meubels monteren, geld innen, maaltijden bezorgen enz.).

Volgens de statistische analyse is het beroep van vrachtwagenchauffeur distributie een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris beschouwen dit beroep evenwel niet als een beroep waarvoor er een tekort bestaat. Er is geen gebrek aan kandidaten. Bovendien is het een beroep dat toegankelijk is voor de meeste mensen, in die zin dat het geen bijzondere kwalificaties vereist, afgezien van een rijbewijs, in die zin dat sommigen het kunnen zien als een tijdelijk beroep in afwachting van iets beters. In werkelijkheid zijn de aanwervingsproblemen vooral te wijten aan de slechte arbeidsomstandigheden. Hij kan werken in ploegendienst, gesplitste diensten, weekends, feestdagen en nachten. Hij is onderworpen aan tijds- en rijbeperkingen en moet soms zware lasten dragen. Bovendien zou zwartwerk vaak voorkomen of zou het beroep meestal als zelfstandige worden verricht.

Autobuschauffeur

De *autobuschauffeur* is verantwoordelijk voor het vervoeren van mensen, volgens de verkeersregels, specifieke veiligheidsvoorschriften en de eisen van tijd en kwaliteit. In Brussel kunnen zij reguliere stadsdiensten voor openbare vervoersmaatschappijen verzorgen, maar ook speciale diensten, voornamelijk voor het ophalen van kinderen aan scholen of personeelsvervoer. Ten slotte kunnen zij ook autocars besturen voor toeristische of recreatieve doeleinden.

De autobussektor heeft geleden onder de impact van de coronacrisis. De lockdowns, de sluiting van scholen, musea en grenzen brachten de verschillende activiteiten tot stilstand, met uitzondering van de reguliere dienst (MIVB). Net zoals in andere sectoren hebben chauffeurs van de gelegenheid gebruik gemaakt om zich te heroriënteren. Bovendien is de leeftijdspiramide

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



zodanig dat veel ervaren chauffeurs met pensioen gaan, waardoor de druk op de arbeidsmarkt de komende jaren zal toenemen. Ten slotte constateren de actoren in de sector sinds het herstel een gebrek aan belangstelling voor het personenvervoer, ook al zijn er meer (voltijdse) vacatures in te vullen⁵⁵.

Terwijl het beroep in eerste instantie uit de statistische analyse naar voren kwam als een knelpuntberoep, hebben de adviseurs van Actiris in een tweede fase verduidelijkt dat de aanwervingsproblemen verklaard kunnen worden door drie oorzaken. Het beroep kent een tekort (kwantitatieve oorzaak) aangezien er onvoldoende kandidaten zijn. Jongeren lijken zich niet meer aange trokken te voelen tot dit beroep, vooral omdat een groot deel van deze banen het ophalen van kinderen aan scholen inhoudt. De grote ondernemingen die regelmatig internationaal vervoer verzorgen, geven immers de voorkeur aan buitenlandse chauffeurs waarvan de kostprijs lager is. Daardoor is de aantrekkingskracht van reizen naar het buitenland nu veel minder een stimulans voor jongeren om voor deze banen te solliciteren.

In het kader van het schoolvervoer worden de arbeidsomstandigheden ter discussie gesteld. Het is noodzakelijk om met kinderen te kunnen werken en op basis van uurroosters die vaak onderbroken zijn ('s morgens vroeg rijden en vervolgens in de namiddag). De adviseurs van Actiris wijzen er ook op dat veel contracten van bepaalde duur en/of deeltijds zijn, wat de sector ook minder aantrekkelijk maakt. Zelfs de grote Belgische bedrijven (die voltijdse contracten van onbepaalde duur aanbieden) hebben het moeilijk om aan te werven. Dit is niet eigen aan België. De moeilijkheid om het werktempo te combineren met het gezinsleven lijkt in verschillende EU-landen een reden te zijn om de sector de rug toe te keren⁵⁶.

Ten slotte is het beroep van buschauffeur ook om kwalitatieve redenen een knelpuntberoep. Niet alle potentiële kandidaten beschikken over de noodzakelijke opleiding, die duur is. De MIVB heeft de middelen om kandidaten aan te werven en op te leiden, maar dit is niet het geval voor kleinere bedrijven.

55 Samenvatting van de vragenlijsten voor het rondetafelgesprek Logisticity.

56 Zie Legrand D. (2022), *Pourquoi les chauffeurs de car se font de plus en plus rares*, in *La Libre Belgique*, 31/07/22.

Bestuurders in het goederenvervoer over de weg

Vrachtwagenbestuurders met aanhangwagen of bestuurders trekker-oplegger besturen een zwaar wegvoertuig waarvan het totaal toegelaten laadgewicht meer dan 3,5 ton bedraagt. Zij vervoeren goederen (producten, voertuigen enz.) over lange of middellange afstanden en voldoen aan de voorschriften inzake wegvervoer en de eisen van de klant (termijnen, naleving enz.). Zij voeren transportgerelateerde handelingen uit (vastzetten van ladingen, ondertekenen van documenten, controleren van goederen enz.) en kunnen ook voertuigen laden en lossen en het opvolgonderhoud van het voertuig uitvoeren.

Uit de statistische analyse komen de beroepen van vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen en bestuurder trekker-oplegger allebei naar voren als knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris bevestigen dat de aanwervingsproblemen verband houden met een tekort aan kandidaten (kwantitatieve oorzaak). In werkelijkheid moet het gebrek aan kandidaten in veel gevallen worden gelezen als een gebrek aan kandidaten met voldoende kwalificaties (kwalitatieve oorzaak). De adviseurs van Actiris leggen uit hoe moeilijk het is voor bestuurders die al een C-rijbewijs hebben om te upgraden naar CE. Enerzijds zijn de kosten voor het behalen van het rijbewijs aanzienlijk en anderzijds geeft de opleiding in Brussel, georganiseerd door BF Logistique en grotendeels gefinancierd door de sector, voorrang aan werkzoekenden die geen rijbewijs C hebben wanneer zij aan de opleiding beginnen. Bovendien is er een algemeen tekort aan opleiders, waardoor de opleidingsmogelijkheden de facto beperkt zijn. Ten slotte zijn beide banen veeleisend wat betreft werktijden en zwaar wat betreft het rijden, met name voor de bestuurders trekker-oplegger. De arbeidsomstandigheden kunnen dus ook een rol spelen bij het verklaren van de spanningen op de arbeidsmarkt.

Koerier-besteller

De *koerier-besteller* is over het algemeen verantwoordelijk voor de 'laatste kilometer'. Hij voert op verzoek het exprestransport uit van alle soorten pakjes (voorwerpen, wisselstukken, bereide maaltijden, geneesmiddelen, ...) of documenten (enveloppen, originele documenten enz.) die wegens hun urgentie, waarde of kwetsbaarheid een speciale behandeling vereisen. Hij bestuurt een licht voertuig (scooter, motorfiets, auto enz.) volgens de veiligheidsvoor-



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor de functie
Vrachtwagenbestuurder
met aanhangwagen

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



Voor de functie Bestuurder
trekker-oplegger

schriften en de tijdsvereisten. Er kan hem worden gevraagd nevenactiviteiten uit te voeren (geld innen, bestellingen voorbereiden, opnemen van water-, elektriciteits- en gasmeterstanden enz.).

Het beroep van koerier-besteller komt uit de statistische analyse naar voren als een knelpuntberoep, maar de adviseurs van Actiris geven aan dat het geen beroep is waarvoor er een tekort aan kandidaten is. Er is dus geen tekort. Anderzijds leggen zij de nadruk op de wanverhouding tussen het profiel van de kandidaten en de door de werkgevers verwachte kwalificaties (kwalitatieve oorzaak), maar wijzen zij de arbeidsomstandigheden aan als belangrijkste oorzaak van de aanwervingsproblemen. Zwartwerk komt inderdaad veel voor in de sector, of de werknemer werkt uren die niet door de werkgever worden geregistreerd⁵⁷.

Dispatcher personenvervoer over de weg

De *dispatcher personenvervoer over de weg* organiseert en plant het personenvervoer over de weg van een onderneming geheel of gedeeltelijk, volgens de geldende veiligheidsvoorschriften en met een kwaliteitsdoelstelling (dienstverlening, kosten, termijn). Hij kan ook operationele beheeractiviteiten uitvoeren (planning van bestuurders, toewijzing van voertuigen, vlootbeheer, verkeersregeling, administratieve verwerking van operationele gegevens, enz.), voor een specifiek type klant (bv. taxi's of ambulances), in een specifiek geografisch gebied, of voor het hele netwerk. Er kan hem worden verzocht de activiteiten van een operationeel team (bestuurders, passagierscontroleurs enz.) te coördineren.

De adviseurs van Actiris, die de statistische analyse bevestigen, beschouwen het beroep van dispatcher personenvervoer over de weg om kwantitatieve redenen als een knelpuntberoep. Naast het tekort zijn er ook kwalitatieve oorzaken. Werkgevers verwachten dat de persoon die deze functie uitoefent de chauffeurs en hun voertuigen in heel België kan volgen. Tweektaligheid is dus vereist en er is een gebrek aan tweetalige kandidaten. Ook wordt van de dispatcher verwacht dat hij over bepaalde informaticakennis beschikt die de kandidaten zelden bezitten.

⁵⁷ Zie met name Belga (2021). *Livreurs sans permis, travail au noir chez PostNL ? "Cela rappelle le 19e siècle" d'après Petra De Sutter, in RTBF, 23/11/21.*

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Magazijnmedewerker

De *magazijnmedewerker* verricht handelingen inzake ontvangst, opslag, voorraadbeheer, voorbereiding van bestellingen, maar ook verzending van goederen, producten, grondstoffen enz. Hij voldoet aan kwaliteitsprocedures, hygiëne- en veiligheidsvoorschriften en termijnvereisten. Hij kan ook werken met lichte goederenbehandelingsapparatuur (transpalet, wagentje, rollen, caddy enz.) of zelfrijdende machines (vorkheftrucks enz.). Er kan aan de magazijnmedewerker worden gevraagd specifieke handelingen te verrichten (verpakking of co-packing, eenvoudige assemblage of co-fabricage, verpakking, bevoorrading van productielijnen enz.) of in te staan voor de verkoop aan de balie.

Op basis van de statistische analyse komt het beroep van magazijnmedewerker naar voren als een knelpuntberoep. Volgens de adviseurs van Actiris zijn de aanwervingsproblemen vooral te wijten aan de arbeidsomstandigheden (werkomgeving, restrictieve werktijden). Toch blijkt dat aanwervingsproblemen ook verband kunnen houden met een slechte afstemming van de profielen op de behoeften van het bedrijf. Hoewel het beroep momenteel geen bijzondere kwalificatie vereist, zal het zich zeker ontwikkelen in een context van toeneemende automatisering, wat een opwaardering van de vereiste vaardigheden en de afstemming van vaardigheden op banen impliceert. Het gezochte profiel vereist ook een kandidaat met een zekere veelzijdigheid en flexibiliteit.

Logistiek verantwoordelijke

De logistiek verantwoordelijke ontwikkelt en implementeert, geheel of gedeeltelijk, de organisatieschema's van de logistieke keten (goederenstroom), van de aankoop van grondstoffen tot de distributie van afgewerkte producten. Hij is tevens belast met de ontwikkeling van sturings- en beheerinstrumenten (procedures voor het volgen van bestellingen, circuits en informatiesystemen enz.) om de routing van de producten tussen de verschillende deelnemers aan de logistieke keten (producenten, leveranciers, vervoerders, distributeurs enz.) te traceren. Hij streeft een doel inzake rationalisering en optimalisatie na (kwaliteit, rentabiliteit, termijnen, veiligheid). De logistiek verantwoordelijke kan ook worden gevraagd zich te specialiseren in een bepaalde fase (inkomende logistiek of uitgaande logistiek) of in

Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwalitatief
- ▶ Arbeidsomstandigheden

Opsporing

- ▶ Statistisch



Oorzaken van spanningen

- ▶ Kwantitatief
- ▶ Kwalitatief

Opsporing

- ▶ Statistisch



de organisatie van activiteiten op een specifiek gebied (humanitair, defensie enz.), of in het beheer van een team of een logistieke afdeling.

Uit de statistische analyse komt dit beroep naar voren als een knelpuntberoep. De adviseurs van Actiris herkennen een tekort (kwantitatieve oorzaak) waaraan kwalitatieve oorzaken worden toegevoegd. Werkgevers vinden moeilijk kandidaten met ervaring en de nodige taal- en computervaardigheden; zij wijken liever uit naar andere bedrijfssectoren, waar hogere salarissen worden gecombineerd met gunstigere werktijden. Om het door dit vertrek veroorzaakte tekort op te vangen, zullen werkgevers dan ook meestal proberen mensen die minder goed opgeleid zijn, maar wel overtuigende ervaring op het vakgebied hebben, hogerop te krijgen.

Het opleidingsaanbod in verband met de beroepen inzake transport en logistiek

Van de 8 knelpuntberoepen die in 2021 zijn geïdentificeerd onder de beroepen uit de transport en de logistiek, **worden er 7 gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners**, waarvan 5 rechtstreeks en 1 onrechtstreeks. Er is één knelpuntberoep in dit domein geïdentificeerd dat niet wordt gedekt.

Het aanbod inzake transportberoepen wordt volledig verzorgd door Bruxelles Formation via zijn centrum BF Logistique.

- ▶ De knelpuntberoepen van vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen en bestuurder trekker-oplegger worden rechtstreeks gedekt door de opleidingsproducten die gericht zijn op het behalen van een vrachtwagenrijbewijs. Dit aanbod varieert van het leren van het theoretische rijbewijs tot het praktische rijbewijs (C en CE). Het omvat ook de mogelijkheid om het ADR-certificaat voor het vervoer van gevaarlijke goederen te verkrijgen. Het is ook gekoppeld aan modules van BF Espaces Numériques ter voorbereiding op de theoretische oefeningen die nodig zijn om het rijbewijs te behalen. Het biedt ook de mogelijkheid om sollicitatietests af te leggen om er zeker van te zijn dat de kandidaten goed georiënteerd zijn. Het centrum BF Logistique verzorgt ook de verplichte bijscholingsmodules voor de omscholing van werknemers in de sector. Ten slotte is er een IBO-stageaanbod om werkzoekenden te helpen de overstap naar de arbeidsmarkt te maken.
- ▶ Het knelpuntberoep van autobus-autocarchauffeur wordt rechtstreeks gedekt door het aanbod van BF Logistique zowel wat het theoretisch als het praktisch rijbewijs betreft.
- ▶ De knelpuntberoepen van vrachtwagenchauffeur distributie en van koerier-besteller worden rechtstreeks gedekt door een beroepsgericht aanbod, vaktests in aanloop naar de opleiding en IBO's.
- ▶ Globaal genomen omvatten de opleidingen transport die georganiseerd worden door het centrum BF Logistique bedrijfsgerichte taalmodules die verzorgd worden door het centrum BF Langues..

Wat de logistiek betreft, worden de binnen dit domein geïdentificeerde knelpuntberoepen deels gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners.

- ▶ Het knelpuntberoep van magazijnmedewerker wordt rechtstreeks gedekt door BF Logistique via zijn beroepsgericht opleidingsaanbod. Naast de opleiding tot magazijnmedewerker omvat deze ook de behandeling van goederen met diverse gemotoriseerde apparatuur (clark, vorkheftrucks, stapelaars). Stroomopwaarts organiseert BF Logistique gerichte beroepsoriëntaties die eigen zijn aan de logistieke sector en biedt het centrum een IBO-aanbod aan. Van de kant van de SPI-partners bestaat er ook een vooropleidings- en kwalificerend opleidingstraject als heftruckchauffeur.
- ▶ Het knelpuntberoep van logistiek verantwoordelijke wordt onrechtstreeks gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation via haar centrum BF Logistique. Dit betreft de drie beroepsgerichte producten, zijnde beheerders inzake bevoorrading en stocks, manager van de logistieke keten en magazijnopzichter.
- ▶ Globaal genomen omvatten de opleidingen logistiek die georganiseerd worden door het centrum BF Logistique bedrijfsgerichte taalmodules die verzorgd worden door het centrum BF Langues.

Het knelpuntberoep van dispatcher personenvervoer over de weg wordt niet gedekt door het aanbod van Bruxelles Formation en haar partners dat in 2021 is georganiseerd.

Conclusie

Sinds 1998 analyseert view.brussels de spanningen op de arbeidsmarkt die ontstaan wanneer vraag en aanbod elkaar ontmoeten, en stelt het een lijst op van knelpuntberoepen voor het Brussels Gewest. Deze publicatie analyseert de knelpuntberoepen in 2021, d.w.z. de beroepen waarvoor de door Actiris ontvangen vacatures moeilijk in te vullen zijn, en analyseert de oorsprong van deze aanwervingsproblemen.

Deze editie vindt plaats in een context van overgang. Enerzijds maakt de **wijziging van de nomenclatuur** in de databases van Actiris het moeilijk, zo niet onmogelijk, om een vergelijking te maken met voorgaande jaren en met name om de structurele of opkomende aard van knelpuntberoepen te analyseren. Er verschijnen inderdaad nieuwe titels, terwijl andere verdwijnen. Anderzijds doet de invloed van de onzekere sociaal-economische context op de Brusselse arbeidsmarkt de grenzen van de toekomstige behoeften aan arbeidskrachten vervaagen.

6.1. Wat kunnen we leren van de analyse van de knelpuntberoepen in 2021?

De lijst die werd opgesteld op basis van de analyse van de gegevens voor 2021 telt **113 knelpuntberoepen**: Deze omvatten een aantal niet-commerciële beroepen, voornamelijk onderwijzend en verplegend personeel, cateringfuncties, technische en bouwkundige beroepen, IT-specialisten en diverse administratieve functies.

Ook mag niet uit het oog worden verloren dat de **bij Actiris ontvangen aanbiedingen niet de hele arbeidsmarkt omvat**, wat veralgemening bemoeilijkt. Bovendien staan alle onder druk staande beroepen in verschillende mate onder druk. De inventaris van de knelpuntberoepen in het Brussels Gewest geeft dus enkel een overzicht van de spanningen op de arbeidsmarkt.

6.2. Knelpuntberoepen ten aanzien van de evolutie van de arbeidsmarkt

Er zijn vele factoren die aan de oorsprong liggen van de aanwervingsproblemen. De oorzaken variëren van het ene beroep tot het andere of van de ene sector tot de andere. Ze zijn soms cyclisch, soms structureel, soms kwantitatief, vaak kwalitatief en soms gerelateerd aan de arbeidsomstandigheden. Daarom kan er niet één enkele oplossing zijn voor dit probleem. Men moet zich zowel tot de werkzoekenden, werknemers, bedrijven, aanbieders van werkgelegenheid en opleidingen en sociale partners richten om te problemen dit te verhelpen.

De arbeidsmarkt moet zich ook **aanpassen aan de huidige en toekomstige ontwikkelingen** (technologisch, demografisch, regelgeving enz.). Deze ontwikkelingen zullen waarschijnlijk van invloed zijn op de werkgelegenheidsbehoeften en op de gezochte vaardigheidsprofielen, en zij vormen nieuwe uitdagingen voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden, maar ook kansen, mits de hefboomen worden geactiveerd om deze aan te gaan.

De arbeidswereld ondergaat inderdaad grote veranderingen. Met het gecombineerde effect van de **digitale en ecologische transitie** konden we reeds een ingrijpende verandering van de werkgelegenheid, de structuur, de inhoud en de van de werknemers verwachte vaardigheden vaststellen. De reactie op de pandemie was het omarmen van digitalisering en het creëren van nieuwe mogelijkheden in de juiste sectoren en beroepen. Denk aan het wijdverbreide gebruik van digitale hulpmiddelen of de verschuiving naar telewerken, een praktijk die nu een vast onderdeel van bedrijven is geworden, niet zonder gevolgen voor andere sectoren, zoals de horeca, de handel of de schoonmaak. Bovendien plaatst de huidige **geopolitieke context milieu-, klimaat- en energie-uitdagingen** op de voorgrond. In korte tijd hebben individuen en bedrijven zich moeten aanpassen om deze uitdagingen aan te gaan, waardoor de ecologische transitie een nieuwe impuls heeft gekregen. Deze heroriëntaties creëren niet noodzakelijkerwijs nieuwe banen, vooral in een kwetsbare sociaal-economische context, maar dragen wel bij tot de evolutie van de bestaande beroepen. Alle ambachten en sectoren worden getroffen, ook degene die verband houden met eco-activiteit. Bovendien is het spectrum van kwalificaties, beoogd door de ecologische transitie, relatief breed en gericht op matig en zelfs laagopgeleide profielen naast hoogopgeleide profielen.

Na de pandemie bevestigt deze nieuwe crisis dat we een omslagpunt hebben bereikt en er bij sommigen een echte bewustwording tot stand wordt gebracht. Er zijn talloze bedrijven, waarvan sommige zich al op het pad van de ecologische overgang bevinden, die zich hebben gerealiseerd dat dit een echte motor voor economische veerkracht is, die hen ertoe aanzet op deze weg voort te gaan. Anderen hebben ingezien dat zij deze economische en ecologische beperkingen kunnen omzetten in kansen. **Het aantal overgangen neemt dus toe en beroepen veranderen, terwijl andere waarschijnlijk zullen ontstaan.** In deze context kan het voor sommige bedrijven moeilijk zijn om nieuwe profielen te vinden die aan hun behoeften voldoen. De actoren die bijeenkwamen tijdens de sectorale rondetafelgesprekken die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het voorjaar van 2022 organiseerde, wilden geschikte oplossingen vinden om vraag en aanbod op het vlak van werkgelegenheid bij elkaar te brengen. Deze beroepen zijn namelijk in beweging, zijn veelgevraagd of hebben goede ontwikkelingsvooruitzichten. Vandaar de noodzaak om loopbaantrajecten veilig te stellen en werknemers bij hun overgang te ondersteunen.

Het aantrekken en vasthouden van personeel is een belangrijk punt van zorg voor de spelers op de arbeidsmarkt. Daarom is het belangrijker dan ooit om de systemen voor onderwijs (inclusief hun eigen aantrekkelijkheid), opleiding en omscholing te blijven aanpassen om de vaardigheden op peil te houden en de toegang tot en het behoud van werk te vergemakkelijken.

De factoren die de spanningen verklaren kunnen ook in verband worden gebracht met de kenmerken van het arbeidsaanbod. In sommige gevallen verklaren het gebrek aan belangstelling voor bepaalde studierichtingen of beroepen of de moeilijkheid om werknemers te behouden, een factor die door de crisis wellicht belangrijker is geworden, de aanwervingsproblemen. In andere gevallen is het fenomeen te wijten aan het feit dat het opleidingsniveau (diploma of vaardigheden) van de kandidaten onvoldoende wordt geacht voor de aangebo-

den beroepen, of aan hun gebrek aan ervaring. Soms zijn het de taalvaardigheden die aanwervingsproblemen veroorzaken. Door zijn positie als hoofdstad en zijn internationale rol heeft het Brussels Gewest een groot aantal jobs met hoge taalvereisten. Kennis van het Frans en het Nederlands, maar ook van andere talen, voornamelijk het Engels, is vaak vereist. Mobiliteit en met name het bezit van een rijbewijs, zeker voor technische of bouwberoepen waarbij dagelijks naar klanten of bouwplaatsen moet worden gereisd, zijn ook belangrijk. Deze kwalitatieve eisen vormen een aanzienlijke belemmering voor de aanwerving van potentiële kandidaten in de meeste knelpuntberoepen.

In een aantal gevallen blijft een diploma een belangrijk selectie criterium voor werkgevers om het vermogen om een functie te bekleden te beoordelen. Dit criterium kan echter bijzonder nadelig zijn voor jongeren en minder gekwalificeerden. Er zij evenwel op gewezen dat het niveau en het specialisme van de opleiding, of de ervaring, niet langer systematisch de belangrijkste aanwervingscriteria zijn van de ondernemingen, die tegenwoordig verklaren dat zij niet langer op zoek zijn naar 'de witte raaf', maar de voorkeur geven aan de motivatie als indicator van het vermogen van de kandidaten om aan de eisen van de functie te voldoen. Soft skills worden steeds belangrijker bij de aanwerving, vooral in de context van de post-coronacrisis waarin aanpassingsvermogen en autonomie centraal staan, althans voor sommige functies.

In het licht van deze vaststellingen **zijn er verschillende benaderingen om de moeilijkheden te overwinnen**, te beginnen met een communicatie-inspanning over het imago van bepaalde beroepen en sectoren en met acties om hun opleidingskanalen te bevorderen. Een andere doelstelling is het versterken van de banden met scholen die voorbereiden op diploma's in de betrokken beroepen, het nauwer aanhalen van de contacten met professionals uit het onderwijs, het verstrekken van informatie over arbeidsmogelijkheden, het stimuleren van een onderdompeling in het bedrijf (met name voor jongeren) of het inspelen op het integratietraject van mensen die het verst van de arbeidsmarkt af staan en het veiligstellen van hun traject. Dit vereist ook dat er maatregelen worden genomen of in stand worden gehouden om het systeem van vrijstellingen voor de hervatting van studies voor bepaalde beroepen, de validering van vaardigheden, de erkenning van in het buitenland behaalde diploma's of de certificering van beroepsopleidingen aan te moedigen, te versterken of te bevorderen. Deze elementen herinneren ons er bovendien aan dat de talenkwestie een belangrijke, zo niet belangrijkere rol moet blijven spelen in de ondersteuningsmaatregelen voor werkzoekenden en in de beroepsopleidingsprogramma's, onder andere met een aanbod van beroepsgerichte modules.

Hoewel de coronacrisis de aanleiding voor een wereldwijd bewustzijn (niet beperkt tot Brussel of België) van het belang van de arbeidsomstandigheden en vooral van een goed evenwicht tussen werk en privéleven heeft gevormd, brengt de **energiecrisis** nu een nieuwe reeks onzekerheden met zich mee. Terwijl werkgevers, en soms zelfs overheidsinstanties, verleid kunnen worden door de gedeeltelijke verplichting tot telewerken om het energieverbruik van gebouwen te beperken, kunnen werknemers daarentegen meer dan vroeger bereid zijn om naar kantoor terug te keren om de kosten van verlichting of verwarming in verband met thuiswerken niet te hoeven dragen. Stijgende brandstofprijzen kunnen ook gevolgen hebben voor banen (en de aantrekkelijkheid

daarvan) waarvoor men met de auto moet reizen, vooral als de werkgever deze kosten niet dekt. Hoewel het nog te vroeg is om conclusies te trekken, mag worden aangenomen dat nieuwe effecten zullen worden gevoeld en de spanningen zullen vergroten.

Aan de **vraagzijde** kunnen aanwervingsproblemen ook te wijten zijn aan praktijken op het gebied van arbeidsbeheer, en met name aan een slechte anticipatie op de behoeften van de onderneming in een context waarin de inhoud van de banen verandert en nieuwe vaardigheden vereist zijn. Daarnaast is er een gebrek aan motivatie bij de kandidaten vanwege (gepercipieerde) ongunstige werkomstandigheden (atypische werktijden, lage beloning, aard van de te verrichten taken).

De spanningen op de arbeidsmarkt zijn dan misschien niet het gevolg van een gebrek aan overeenstemming tussen de aanwezige en de verwachte vaardigheden, maar veeleer van de moeilijkheden die de werkgefunctieprofiel te definiëren en na te gaan of de kandidaten geschikt zijn om de functie te vervullen. Dit probleem kan ook worden versterkt door crises die het schetsen van perspectieven bemoeilijken. Zo doen bedrijven soms haastige verzoeken. Ook moet worden vermeld dat het personeelsbeheer, vooral in kleine bedrijven, niet systematisch een planning voor de toekomst omvat, wat de planning van de personeelsbehoeften belemmert. Door de personeelsbehoeften van de ondernemingen stroomopwaarts duidelijker te omschrijven, zou de toegang tot en de terugkeer naar de arbeidsmarkt kunnen worden vergemakkelijkt, hetzij door initiële of voortgezette beroepsopleiding, arbeidsbemiddeling, begeleiding en ondersteuning.

«De gezondheids- en energiecrisis zullen waarschijnlijk nieuwe werkgelegenheids- en opleidingsbehoeften genereren gezien het versnellende effect ervan op bepaalde trends»

Andere factoren met een transversaal karakter kunnen de spanningen op de Brusselse arbeidsmarkt nog verder verklaren en versterken. **We denken hierbij met name aan de heel reële praktijken van etnische discriminatie bij de aanwerving voor gelijke kwalificaties; genderstereotypen, die in de beroepen nog steeds sterk aanwezig zijn; en de specifieke problemen die sommige jongeren of senioren kunnen ondervinden.** Ze vereisen acties om het bewustzijn te vergroten en de diversiteit te bevorderen en om alle vormen van discriminatie te bestrijden.

Er bestaat nog veel onzekerheid over de reikwijdte van de gevolgen die de gezondheids- en energiecrisis voor het Brusselse economische weefsel zal hebben. In vergelijking met de economische en financiële crisis van 2008 zal de impact meer multisectoraal zijn, zelfs al worden niet alle sectoren op dezelfde manier getroffen. Hoewel het banenverlies in het Brusselse Gewest en daarbuiten werd aangekondigd, zou de impact van de coronacrisis op de ondernemingen in 2020 en begin 2021 kunnen worden afgezwakt dankzij een moratorium op faillissementen, maar ook dankzij federale, gewestelijke en lokale maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid. Sommige van deze maatregelen worden nu gereactiveerd als reactie op

de explosie van de energieprijzen. Deze crises zullen waarschijnlijk nieuwe werkgelegenheids- en opleidingsbehoeften genereren gezien het versnellende effect ervan op bepaalde trends (digitale en ecologische transities, nieuwe manieren van werken).

In deze specifieke context heeft de eenheid monitoring en prognoses van view.brussels sinds het begin van de coronacrisis een multidimensionale en prospectieve analyse van de gevolgen van COVID-19 voorgesteld. Ze zet haar opdracht verder door de gevolgen van de energiecrisis te monitoren en zo bij te dragen tot het begrijpen van de uitdagingen, het ontcijferen van de tendensen en het inspelen op de sociaal-economische gevolgen die het Brussels Gewest zullen treffen. Op die manier wil view.brussels sectorale tendensen identificeren die waarschijnlijk zullen veranderen of versnellen, evenals uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid en opleiding die in de nabije toekomst aan het licht zullen komen.

De context voorafgaand aan deze twee crisissen werd reeds gekenmerkt door een onevenwicht op de arbeidsmarkt, vooral in bepaalde sectoren waar het aanbod aan vaardigheden van de werkzoekenden er lange tijd niet in slaagde te beantwoorden aan de vraag van de bedrijven. Hoewel men zou kunnen veronderstellen dat de coronacrisis, die het essentiële karakter van bepaalde beroepen benadrukt, jongeren voor deze opleidingen en kandidaten voor deze beroepen zou kunnen aantrekken, moet worden opgemerkt dat er geen bewijs is dat dit idee ondersteunt.

Voor 2021 is het beeld niet uniform op de arbeidsmarkt. De coronacrisis heeft de spanningen soms verergerd, soms verzacht of zelfs naar buiten gebracht, afhankelijk van de sector of het beroep. Meer dan ooit stelt de kwestie van mobiliteit en professionele reconversie zich, zeker ten aanzien van de mismatch tussen het profiel van de werkzoekenden en de noden van de bedrijven op korte en middellange termijn. Het herstel is tot stilstand gekomen door de energiecrisis en de oorlog in Oekraïne, waardoor de arbeidsmarktprognoses uiteindelijk vrij zinloos worden.

6.3. Beroepsopleiding als antwoord op het probleem van de knelpuntberoepen

De analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is een essentieel element in de uitwerking en regulering van het aanbod van Bruxelles Formation. Sinds enkele jaren - en sinds 2018 in nauwere samenwerking - houden view.brussels en de dienst Studies en Statistiek van Bruxelles Formation zich bezig met het verband tussen de behoeften van de arbeidsmarkt en het aanbod van Bruxelles Formation met betrekking tot de knelpuntberoepen.

In 2021 werden 74 van de 102 knelpuntberoepen die onder het toepassingsgebied van Bruxelles Formation en haar partners vallen (72,5%) gedekt door één of meer opleidingsproducten. Bovendien houden 63 van de

«In 2021 werden 74 van de 102 knelpuntberoepen die onder het toepassingsgebied van Bruxelles Formation en haar partners vallen (72,5%) gedekt door één of meer opleidingsproducten»

scheidene dienstverlenende beroepen (bv. Medewerker defensie, toezichthouder van lokalen en gebouwen, consulenten opleidings- en beroepsoriëntatie, arbeidsconsulent, consulent welzijnswerk, schoonheidsadviseur en onderhoudsmedewerker wegennet), commerciële beroepen (vastgoedbemiddelaar en winkelmanager kleinhandel), operatoren en verantwoordelijke die actief zijn binnen de industriële productieketens, technici industriële automatisering, tuinbouwer, farmaceutisch assistent, rijinstructeur en dispatcher personenvervoer over de weg. Deze vaststelling moet de operationele diensten van Bruxelles Formation ertoe aanzetten om aanvullende aanbiedingen te blijven ontwikkelen of acties te lanceren die onder hun verantwoordelijkheid vallen (partnerschap, validering van vaardigheden, opleidingen in het kader van interregionale mobiliteit) en die kunnen bijdragen tot de begeleiding of de inschakeling in deze beroepen. In het kader van de beheeropdracht van Bruxelles Formation moet bij deze beschouwing ook rekening worden gehouden met het algemene aanbod van beroepsonderwijs en -opleiding in het Brussels Gewest en met de banden die moeten worden aangeknoopt of

versterkt om de coherentie ervan te garanderen. De medewerking van de studiediensten aan dit proces (met name via sectorale focussen of opportuniteitsstudies) is een essentiële stap, evenals het overleg met alle betrokken institutionele partners (Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi, Observatoire du Qualifiant, Consortium Validation des Compétence en Overheidsdiensten Tewerkstelling enz.).

In het algemeen toont de gedetailleerde analyse van het opleidingsaanbod in relatie tot de knelpuntberoepen 2021 een structurering waarbij alle door Bruxelles Formation beheerde actoren betrokken zijn, hetzij om de meer precare groepen op te vangen (die de facto onder de verantwoordelijkheid van de actoren voor socioprofessionele integratie vallen), hetzij op een manier die het door de centra van Bruxelles Formation georganiseerde aanbod aanvult

Foto: freepik

(met name door het organiseren van gerichte opleidingen of vooropleidingen die gekoppeld zijn aan de door Bruxelles Formation aangeboden kwalificerende opleidingen). De betrokkenheid van het centrum BF Langues bij het aanbieden van bedrijfsgerichte taalmodules lijkt een groeiend kenmerk te zijn van opleidingen in verband met administratieve, industriële of transport- en logistieke beroepen. Bovendien vult de ontwikkeling van het afstandsonderwijs bij BF Espaces Numériques steeds meer de ter plaatse georganiseerde programma's aan, waardoor de flexibiliteit en de specialisatie van de leerlingen worden bevorderd, met name wat betreft de digitale hulpmiddelen die voor bepaalde beroepen vereist zijn. Ten slotte blijft de ontwikkeling van BF Métiers Urbains sinds haar oprichting in 2020-2021, verantwoordelijk voor opleidingen op het gebied van horeca, veiligheid, onthaal/evenementen en ICT, aanvullende opleidingsoplossingen bieden voor knelpuntberoepen die specifiek zijn voor de stedelijke context van het Brussels Gewest en zijn rand.

De herstructurering van een deel van het opleidingsaanbod binnen de Polen Opleiding-Werk (voorheen BRC), waarmee enkele jaren geleden is begonnen, blijft ook de samenhang en de zichtbaarheid ervan bij alle partners (werkgelegenheid of opleiding) in de betrokken sectoren verbeteren. Daarbinnen moet een beschouwing van de knelpuntberoepen en de te bieden oplossingen worden gesystematiseerd.

6.4. Perspectieven ter verrijking van de analyse

De knelpuntberoepen stonden de afgelopen maanden regelmatig op de politieke en media-agenda en stonden centraal bij regionale sectorale rondetafelgesprekken. De bevindingen van deze studie komen grotendeels overeen met de in deze publicatie gepresenteerde analyse, met de mogelijke uitzondering van enkele inconsistenties die over het algemeen verband houden met het gebrek aan begrip van de nieuwe nomenclatuur bij de verschillende belanghebbenden.

Dit is het eerste verslag over de knelpuntberoepen sinds het einde van de coronacrisis en het herstel van de economische activiteit na de heropening van de sectoren. Niettemin mag niet uit het oog worden verloren dat het jaar 2021 nog voor een deel getuige was van deze crisis, die gevolgen kan hebben voor de knelpuntberoepen in beide richtingen. De gedeeltelijke sluiting van sectoren als gevolg van de crisis kan de vraag naar arbeid daadwerkelijk hebben beperkt, terwijl andere sectoren mogelijk een grotere activiteit hebben gekend die tot een duurzamere vraag naar arbeid heeft geleid. Het einde van de crisis kan vergelijkbare effecten hebben gehad (bijvoorbeeld een stijging van het aantal vacatures in de horeca en een daling van het aantal vacatures voor functies in centra voor contacttracing of voor de ontsmetting van infrastructuur). Net toen men dacht dat er een definitief herstel op komst was, hebben andere gebeurtenissen sindsdien de vooruitzichten vertroebeld en de economische onzekerheid in de meeste sectoren vergroot. We denken hierbij aan de oorlog in Oekraïne begin 2022 of de daaruit voortvloeiende explosie van de energieprijzen. Dit maakt het moeilijk, zo niet onmogelijk, om plannen te maken voor de toekomst van de beroepsbevolking.

Aangezien de analyse deel uitmaakt van een proces van voortdurende verbetering, zullen view.brussels en de dienst Studies en Statistiek van Bruxelles Formation het reeds begonnen denkwerk voortzetten. De volgende wegen zullen met de belanghebbenden worden verkend:

- ▶ **het documentaire en sectorale toezicht versterken** om de ontwikkeling van de sectoren en hun beroepen beter te begrijpen en te anticiperen op toekomstige behoeften aan profielen en vaardigheden, teneinde het opleidingsaanbod dienovereenkomstig aan te passen en het ontstaan van nieuwe spanningen op de arbeidsmarkt tot een minimum te beperken. In dit verband moet view.brussels de koppeling met andere institutionele producties voortzetten, of het nu gaat om de sectorale monitoringopdracht van de POW's of de vaststelling van prioritaire beroepen door de Instance Bassin.
- ▶ **het verbeteren en ontwikkelen van databanken en methodologische instrumenten** (waaronder indicatoren voor opleiding/arbeidsovergang) en het overlegproces met sectorale actoren, waaronder werkgeversfederaties en werkgelegenheidsadviseurs, om spanningen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen en te monitoren. Naast deze indicatoren zouden knelpuntberoepen het voorwerp kunnen uitmaken van een specifieke behandeling in het kader van bij Bruxelles Formation georganiseerde enquêtes met betrekking tot de analyse van de trajecten naar werk van voormalige cursisten. Dit zou het mogelijk maken om op een meer kwalitatieve wijze de mening van de begunstigden van de opleiding te verzamelen over hun plannen om in te stromen in de studierichtingen waarnaar vraag bestaat, alsmede over hun integratie en de kwaliteit van deze integratie in deze studierichtingen.
- ▶ **zorgen voor de samenhang en de onderlinge afstemming van begrippen en gegevens** in verband met werkgelegenheid en opleiding in het kader van de ontwikkeling van het nieuwe platform Informatie over de ArbeidsMarkt in Brussel (IAM-B). In dit verband, maar ook meer in het algemeen, moet de overgang worden voorbereid van het huidige referentiemodel inzake beroepen (Competent 1.0) naar het nieuwe referentiemodel Competent 2.0 op basis waarvan dit nieuwe instrument zal worden opgezet.
- ▶ **ervoor zorgen dat de resultaten worden verspreid en besproken** met alle actoren die betrokken zijn bij het probleem van de knelpuntberoepen (operationele diensten, Beroepenpunt, de dienst Regie van Bruxelles Formation, Polen Opleiding-Werk, Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi enz.) en bij de uit te voeren acties.

Bijlage - Beroepen die rekruteren



Sommige beroepen zijn tegelijk een knelpuntberoep en een beroep met inschakelingsmogelijkheden.



Knelpuntberoepen

De werkgevers hebben het moeilijk om personeel aan te werven.

OORZAKEN

- ▶ Te weinig kandidaten (schaarste)
- ▶ Het profiel van de kandidaten voldoet niet aan de vereisten
- ▶ Moeilijke (of als moeilijk ervaren) werkomstandigheden

Ze worden geïdentificeerd op basis van de statistische analyse van de werkaanbiedingen ontvangen door Actiris en na overleg met deskundigen.

Beroepen waarvoor er een tekort is

Er zijn niet genoeg kandidaten om deze beroepen uit te oefenen.

- ▶ De WZ die deze studies volgen, kunnen onder bepaalde voorwaarden een **vrijstelling** genieten.



Beroepen met inschakelingsmogelijkheden

Beroepen die de kans om werk te vinden lijken te bevorderen.

- ▶ Een klein of middelmatig aantal kandidaten
- ▶ Een relatief grotere uitstroom naar werk

Ze worden geïdentificeerd aan de hand van de statistische analyse van de WZ die (her) ingeschreven zijn bij Actiris.



Sommige beroepen kunnen zowel een beroep met inschakelingsmogelijkheden, als een knelpuntberoep en een toekomstberoep zijn.



Toekomstberoepen

Beroepen die tewerkstellingskansen bieden voor de toekomst.

- ▶ Veelgevraagde beroepen van morgen
- ▶ Nieuwe of opkomende beroepen
- ▶ Bestaande beroepen die een evolutie gaan kennen

Ze worden geïdentificeerd aan de hand van kwalitatieve gegevens, op basis van een prospectieve monitoring en analyse.



**BRUXELLES
FORMATION**


former pour l'emploi