



# **Déterminer les pénuries de main-d'œuvre et les besoins en migration de travail depuis les pays tiers en Belgique**

## **ÉTUDE CIBLÉE DU REM 2015**

Étude pour le Point de Contact National belge  
du Réseau européen des migrations (REM)

Auteurs : Ninke Mussche, Vincent Corluy, Ive Marx  
Herman Deleeck Centre for Social Policy  
Université d'Anvers



**Cofinancé par l'Union européenne**

Le Réseau européen des migrations a été créé dans le but de fournir aux institutions européennes, aux autorités nationales et aux autres parties prenantes des informations actualisées, objectives, fiables et comparables dans les domaines de l'asile et des migrations.

Le Point de Contact National belge est composé d'experts de plusieurs institutions : le Service Public Fédéral Intérieur (Office des étrangers), le Centre fédéral Migration, le Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides et l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile (Fedasil).

Pour de plus amples renseignements sur le Point de Contact National belge du Réseau européen des migrations et ses activités, veuillez consulter :

[www.emnbelgium.be](http://www.emnbelgium.be)

Vous pouvez contacter le Point de Contact National belge de plusieurs manières :

[Benedikt.Vulsteke@ibz.fgov.be](mailto:Benedikt.Vulsteke@ibz.fgov.be)  
[Alexandra.Laine@ibz.fgov.be](mailto:Alexandra.Laine@ibz.fgov.be)  
[Peter.Vancostenoble@ibz.fgov.be](mailto:Peter.Vancostenoble@ibz.fgov.be)  
[Ina.Vandenberghe@ibz.fgov.be](mailto:Ina.Vandenberghe@ibz.fgov.be)  
[Martine.Hendrickx@fedasil.be](mailto:Martine.Hendrickx@fedasil.be)  
[Manon.Muyle@fedasil.be](mailto:Manon.Muyle@fedasil.be)  
[Elisa.Vandervalk@ibz.fgov.be](mailto:Elisa.Vandervalk@ibz.fgov.be)

Tél. : +32 (0)2/ 500.23.91

Ou par courrier ordinaire à l'adresse suivante :  
Point de Contact National belge du REM  
SPF Intérieur  
Chaussée de Louvain 1  
1000 Bruxelles



*Le Réseau européen des migrations (REM) est coordonné par la Commission européenne avec les Points de Contact Nationaux (PCN) du REM, constitués dans chacun des États membres, plus la Norvège.*

## Sommaire

1. Note d'information sur la Belgique.....	4
2. Aperçu général de la politique de migration de travail nationale belge et des récents débats publics et politiques sur la migration de travail. ....	6
2.1. Aperçu de la politique de migration de travail nationale belge.....	6
2.2. Récents débats publics et politiques dans le domaine de la migration de travail .....	7
3. Aperçu des instruments utilisés pour l'identification des pénuries de main-d'œuvre et des compétences actuelles et futures et pour l'anticipation du besoin de travailleurs migrants .....	9
3.1. Pénuries de main-d'œuvre définies, identifiées et classées en Belgique .....	9
3.1.1. Listes régionales des métiers critiques.....	9
3.1.2. Études approfondies sur les pénuries et études prospectives à Bruxelles .....	9
3.1.3. Métiers porteurs en Wallonie .....	10
3.1.4. Séries sur les métiers en demande .....	11
3.1.5. Études prospectives en Wallonie .....	11
3.1.6. Études prospectives en Flandre .....	11
3.2. Le niveau d'analyse des pénuries de main-d'œuvre .....	12
3.3. Aucune classification des pénuries définie dans la législation ou les mesures juridiques non contraignantes .....	13
3.4. Distinctions entre les différents types de pénuries de main-d'œuvre en Belgique .....	13
3.4.1. En fonction de leur cause : quantitative, qualitative & s'expliquant par les conditions de travail .....	13
3.4.2. Par type de tension (uniquement en Wallonie) .....	14
3.4.3. Autres causes des pénuries de main-d'œuvre .....	16
3.5. Aperçu des instruments/outils utilisés en Belgique pour identifier les pénuries de main-d'œuvre.....	18
3.6. Le développement des listes des fonctions critiques en Belgique .....	20
3.7. La façon dont les instruments utilisés aux fins de l'identification des pénuries de main-d'œuvre servent à des fins de politique.....	21
3.8. L'utilisation limitée d'instruments de pénurie de main-d'œuvre pour déterminer les instruments politiques de gestion de la migration économique .....	22

3.9. Mécanismes de suivi de la mobilité intracommunautaire des travailleurs comblant des postes vacants sur le marché du travail national ou partant travailler dans d'autres États membres.....	24
3.10. Le rôle des partenaires sociaux et autres parties prenantes dans l'identification des besoins en migration de travail .....	25
3.11. Les constatations limitées des instruments politiques pour l'identification des pénuries de main-d'œuvre et la nécessité de travailleurs migrants .....	26
3.12. Défis et risques inhérents à l'utilisation d'instruments pour l'identification des pénuries de main-d'œuvre et la nécessité de migration de travail en Belgique. ....	27
3.13. Professions en pénurie auxquelles il n'est pas remédié par le biais de la migration de travail.....	27
4. Suivi des résultats de la politique de migration de travail en rapport avec les métiers en pénurie .....	28
4.1. Résultats des politiques de la migration de travail en rapport avec les métiers en pénurie suivis en Belgique.....	28
4.2. Le niveau du suivi de la politique de migration de travail, les organisations en charge de ce suivi et la source juridique du suivi .....	32
4.3. La manière dont les instruments et outils utilisés pour le suivi de l'impact de la politique de migration de travail en rapport avec les professions en pénurie sont utilisés et les défis inhérents au suivi .....	32
4.4. Le rôle des partenaires sociaux dans le suivi de l'impact de la migration de travail sur le marché de l'emploi.....	33
BIBLIOGRAPHIE .....	34
Annexe 1 : Liste des institutions contactées.....	36
Annexe 2 : Annexe statistique.....	37

# 1. Fiche d'information sur la Belgique

Cette étude du REM explore les liens entre les pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail belge et la politique de migration de travail depuis les pays tiers vers la Belgique. L'étude démontre que la Belgique a une vaste expérience en matière de développement de listes sophistiquées de pénuries de main-d'œuvre et autres approches visant à mettre au jour les tensions sur le marché du travail. Néanmoins, le lien avec la migration de travail n'est pas pleinement développé.

La Belgique est un pays fédéral. Ses régions (la Flandre, la Wallonie et la Région de Bruxelles-Capitale) possèdent leurs propres services publics de l'emploi, qui étudient en profondeur les pénuries de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi à l'aide de listes des fonctions critiques, d'enquêtes auprès des employeurs, d'enquêtes auprès d'agences d'intérim, d'études prospectives et d'un accent notable sur l'élaboration de politiques basées sur les compétences pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre. La migration de travail est également dévolue aux Régions belges (ainsi qu'à la Communauté germanophone de Belgique), même si cela n'a eu lieu que récemment à l'occasion de la sixième réforme de l'État belge (2014). Jusqu'à présent, la majeure partie de la politique sur la migration de travail converge entre les trois Régions et la Communauté germanophone: elle est entièrement axée sur une attribution au cas par cas de permis de travail pour les employés d'employeurs individuels. La règle de base, plutôt restrictive, repose sur la préférence communautaire et des tests du marché de l'emploi. Dans la pratique, cette règle de base n'est cependant appliquée que de manière exceptionnelle.

Dans la pratique, la Belgique dispose d'un système de migration de travail qui s'adapte dans une certaine mesure aux pénuries de main-d'œuvre de manière directe et indirecte. Premièrement, la Belgique (à travers ses Régions), a mis au point un système de migration de travail flexible pour certaines catégories de travailleurs. Les migrants hautement qualifiés, managers, chercheurs (pour ne citer qu'eux), sont des catégories qui bénéficient de l'une des procédures de migration de travail les plus rapides et les moins onéreuses d'Europe. Ce qui signifie que *toutes* les professions hautement qualifiées en situation de pénurie font déjà l'objet d'une procédure attrayante en Belgique.

Deuxièmement, les Régions possèdent des listes des fonctions critiques qui étaient exclusivement utilisées dans une procédure rapide et flexible pour les citoyens européens de nouveaux États membres de l'UE dans le cadre des mesures transitoires concernant la libre circulation des travailleurs. Ces listes sont toujours utilisées pour les travailleurs croates et pour les ressortissants de pays tiers ayant obtenu un titre de résident de longue durée (au sens européen du terme) dans un autre État membre : les résidents de longue durée de pays tiers qui souhaitent travailler en Belgique doivent obtenir un permis de travail pour un emploi figurant sur les listes régionales des fonctions critiques pour la première année de travail en Belgique.

Troisièmement, la Wallonie a mis en place un système flexible pour le recrutement d'infirmières et travailleurs saisonniers dans le secteur horticole (les exemptant de l'examen du marché de l'emploi) au vu de la pénurie persistante que connaît le marché du travail wallon, et tout particulièrement pour les infirmières. Bruxelles applique une procédure similaire (uniquement) pour les infirmières.

Quatrièmement, la Flandre (qui octroie la plupart des permis de travail) envisage de mettre sur pied une liste dynamique des fonctions critiques pour fonctions moyennement qualifiées (comme les fonctions techniques, des professions infirmières, etc.) afin de permettre un flux entrant flexible comparable à celui appliqué aux travailleurs hautement qualifiés. Ce plan est toujours en phase d'élaboration de la politique.

De manière générale, on peut conclure que le système de migration de travail belge est solidement fondé sur les besoins du marché du travail individuels des employeurs, offrant une facilitation directe et indirecte pour certaines pénuries sur le marché du travail. Un aspect faisant défaut est le suivi approfondi des fonctions pour lesquelles des travailleurs migrants sont recrutés. Ce suivi pourrait faciliter l'étude de la mesure dans laquelle la migration de travail permet effectivement de remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Le développement d'un classement précis, basé sur les compétences, des emplois par le SPE flamand (pour lequel une coopération a été mise en place avec les autres régions) devrait idéalement être lié à une pratique en matière de migration de travail capable de fonctionner sur la base de fonctions claires, codifiées et classifiées.

Le présent rapport repose en large mesure sur les commentaires recueillis auprès de différents services publics, comme les services de placement régionaux, les services de migration économique régionaux et les partenaires sociaux. Nous les remercions chaleureusement pour leur participation, patiente et experte. Vous trouverez la liste des services publics contactés dans l'Annexe 1. Parmi les autres sources utilisées dans le cadre de cette étude, citons la législation, des énoncés de politique, des études universitaires et travaux de recherche des services publics respectifs.

## 2. Aperçu général de la politique de migration de travail nationale belge et des récents débats publics et politiques sur la migration de travail.

### 2.1. Aperçu de la politique de migration de travail nationale belge

Même si les Régions belges et la Communauté germanophone disposaient déjà de compétences d'exécution dans le domaine de la migration de travail, les pouvoirs réglementaires concernant la politique de migration de travail ont récemment (en 2014) été attribués aux Régions (Flandre, Wallonie et la Région de Bruxelles-Capitale) à l'issue de la sixième réforme de l'État. Jusqu'à présent (mai 2015), les Régions n'ont pas adopté de changement majeur au système de permis de travail classique. Dès lors, les commentaires suivants s'appliquent à l'intégralité du pays.

Le régime de migration de travail national belge (tel que régi par les Régions) n'est pas axé spécifiquement sur le problème des pénuries de main-d'œuvre. Le régime de migration de travail est entièrement axé sur les besoins de recrutement des employeurs individuels dans le pays. Le système attribue des permis de travail aux ressortissants de pays tiers ayant signé un contrat de travail en Belgique avec un employeur établi en Belgique. La base du régime est plutôt restrictive, mais dans la pratique, la liste des exceptions à la règle de base est si vaste que la Belgique dispose en fait d'un système de migration de travail flexible, rapide et bon marché, et tout particulièrement pour les travailleurs hautement qualifiés. La règle de base (restrictive) est celle de la préférence communautaire : lorsqu'un poste vacant spécifique auprès d'un employeur spécifique ne peut être pourvu dans un délai raisonnable par un candidat adéquat provenant de la Belgique ou de l'EEE, un employeur peut obtenir l'autorisation de recruter un ressortissant d'un pays tiers. Une condition supplémentaire est à respecter : un accord bilatéral doit avoir été signé avec le pays d'origine et l'employé étranger doit encore résider à l'étranger lorsque l'employeur introduit la demande de permis de travail. Dans de tels cas, il est procédé à un examen du marché du travail. Les examens du marché du travail sont effectués par les services publics de l'emploi régionaux (de Flandre, Wallonie et de la Région de Bruxelles-Capitale). En chiffres, le nombre de permis de travail accordés sur la base de l'examen du marché du travail est très faible et constitue une exception à la règle dans la pratique.

Dans la pratique, certaines catégories de travailleurs, surtout les travailleurs hautement qualifiés et les managers, sont dispensés de l'examen du marché de l'emploi et des autres conditions restrictives. Cette liste des exceptions a augmenté au fil du temps. Elles ont principalement été introduites afin de faciliter la mobilité internationale pour ces fonctions, dans le cadre de la politique économique visant à attirer des investissements en Belgique. Une procédure relativement rapide et flexible en a découlé. Ce qui signifie que *toutes* les professions hautement qualifiées en situation de pénurie font déjà l'objet d'une procédure flexible. De plus, les Régions possèdent des listes des fonctions critiques qui étaient utilisées dans une procédure rapide et flexible pour les citoyens européens de nouveaux États membres de l'UE dans le cadre des mesures transitoires concernant la libre circulation des travailleurs. Ces listes sont toujours utilisées pour les travailleurs croates et pour les ressortissants de pays tiers ayant obtenu un titre de résident de longue durée (au sens européen du terme) dans un autre État membre : les résidents de longue durée de pays tiers qui souhaitent travailler en Belgique

doivent obtenir un permis de travail pour un emploi figurant sur les listes régionales des fonctions critiques pour la première année de travail en Belgique.

En d'autres termes, la Belgique n'utilise pas de manière explicite la migration de travail pour pallier aux pénuries de main-d'œuvre, mais le fait de manière indirecte à l'aide de procédures flexibles pour travailleurs hautement qualifiés (et d'autres catégories, comme les managers et chercheurs) et résidents de pays tiers de longue durée d'autres États membres de l'UE. Une récente étude a démontré que la Belgique était l'un des pays les plus attrayants en matière de migration de travail pour les travailleurs hautement qualifiés (à tout le moins en termes de procédure) grâce à la rapidité, aux conditions flexibles et au faible coût de la procédure (Deloitte 2013). Depuis 2014, en Belgique, les Régions peuvent élaborer leur propre réglementation en matière de migration de travail. La plus vaste des Régions, la Flandre, a l'intention d'introduire une liste des fonctions critiques pour travailleurs moyennement qualifiés qui jusqu'à présent n'entraient pas en ligne de compte pour la procédure flexible réservée aux travailleurs hautement qualifiés (voir chapitre suivant).

Avant la dernière réforme de l'État, les Régions belges et la Communauté germanophone étaient déjà compétentes pour la mise en œuvre de la politique de migration de travail. Depuis la dernière réforme de l'État (la sixième), elles sont pleinement compétentes (au niveau de la réglementation et de la mise en œuvre) dans le domaine de la politique de migration de travail. Dès lors, le présent rapport se concentrera avant tout sur les politiques régionales. Même si le système principal de la migration économique (flexible pour les travailleurs hautement qualifiés, restrictif et assorti d'un examen du marché de l'emploi pour les travailleurs n'étant pas hautement qualifiés) demeure identique pour toutes les Régions, ces dernières ont développé au fil des ans (lorsqu'elles disposaient uniquement d'un pouvoir de mise en œuvre dans le domaine de la migration économique) des accents et préférences propres en termes de politique. En marge de la migration économique, les Régions sont depuis de nombreuses années également compétentes pour une grande partie de la politique de gestion du marché de l'emploi. Ce qui signifie que les pénuries de main-d'œuvre sont suivies et traitées au niveau régional. Les informations suivantes reflètent cette diversité régionale.

(Q1 du questionnaire REM)

## **2.2. Récents débats publics et politiques dans le domaine de la migration de travail**

Au cours de ces dernières années, il n'y a pas eu de débat majeur concernant le futur de la migration de travail des pays tiers en Belgique. Les décideurs politiques et l'opinion publique se sont plutôt concentrés sur les problèmes inhérents à la mobilité et à la prestation de services intracommunautaires (dumping social et questions de fraude). Cela étant dit, les gouvernements régionaux et partenaires sociaux ont adopté des plans stratégiques ou réflexions concernant la migration de travail. Les pénuries de main-d'œuvre font parfois partie de cette vision.

La Flandre a été la plus active en envisageant sa propre politique de migration économique. Le nouveau gouvernement flamand, au pouvoir entre 2014 et 2019, a publié sa note de politique relative au travail et à l'économie, dans laquelle il stipule ses intentions concernant la migration économique (Gouvernement flamand, 2014). La note de politique stipule que la Flandre va élaborer sa propre



politique de migration de travail, prenant en compte les besoins spécifiques du marché de l'emploi flamand. Parmi les objectifs politiques, citons le développement d'une liste des fonctions critiques servant de base à un flux entrant flexible de travailleurs moyennement qualifiés. Cependant, la Flandre a souligné que sa priorité consistait à activer la réserve de main-d'œuvre disponible et à accroître la mobilité interrégionale avec Bruxelles et la Wallonie. De plus, les partenaires sociaux flamands ont publié un avis sur la migration économique dans le cadre de la sixième réforme de l'État (SERV, 2013). L'une des recommandations était de diminuer l'utilisation au cas par cas de l'examen du marché de l'emploi individuel et de le rendre plus structurel et plus prévisionnel. Des recherches sur le marché de l'emploi dans le cadre de la migration économique devraient être intégrées dans une politique de marché de l'emploi orientée vers les compétences pour faire face aux pénuries structurelles. Les partenaires sociaux ont suggéré l'utilisation de listes adaptées des fonctions critiques, simplifiant la procédure élaborée d'examen du marché de l'emploi.

Le gouvernement wallon a également fait part de ses projets dans sa déclaration gouvernementale, mais n'a pas établi de lien avec les pénuries de main-d'œuvre. Elle était plutôt axée sur la facilitation de l'accès au marché de l'emploi ou le renouvellement de cet accès aux travailleurs déjà en possession d'un permis de travail (Wallonie, 2014). Les partenaires sociaux wallons partagent ce point de vue et se concentrent plutôt sur la protection des droits de résidence des travailleurs, tout en élargissant leurs perspectives de recherche d'un autre emploi (CESW, 2014). De plus, les Régions wallonne, bruxelloise et flamande sont en train de collaborer avec le niveau fédéral dans le domaine de la transposition (tardive) de la directive permis unique, représentant un défi au vu de la dernière réforme de l'État et de la dévolution de la compétence de la migration économique aux Régions.

(Q2 du questionnaire REM)

## **3. Aperçu des instruments utilisés pour l'identification des pénuries de main-d'œuvre et des compétences actuelles et futures et pour l'anticipation du besoin de travailleurs migrants**

### **3.1. Pénuries de main-d'œuvre définies, identifiées et classées en Belgique**

En Belgique, un pays fédéral, l'identification et la classification des pénuries de main-d'œuvre sont une matière régionale. Au fil des différentes réformes de l'État, une partie notable des compétences en matière de politique économique a été transférée aux Régions : la Flandre (néerlandophone), la Wallonie (francophone) et la Région de Bruxelles-Capitale (francophone et néerlandophone). Chaque Région possède son propre service public de l'emploi (leur collaboration est fluide, notamment dans le cadre de la mobilité interrégionale). Les services publics de l'emploi ont mis au point des outils élaborés pour identifier les pénuries de main-d'œuvre dans leur région, outils allant au-delà des listes des fonctions critiques.

#### **3.1.1. Listes régionales des fonctions critiques**

Les pénuries de main-d'œuvre sont généralement identifiées par l'utilisation de listes des fonctions critiques. Les trois services de placement régionaux, ainsi que la Communauté germanophone, dressent chaque année leur propre liste des fonctions critiques. La définition de base utilisée pour qualifier les fonctions critiques est la suivante : « professions pour lesquelles les employeurs éprouvent des difficultés à trouver des candidats adéquats ». (VDAB<sup>1</sup> 2015). Toutes les régions suivent une procédure identique pour l'élaboration d'une liste annuelle des fonctions critiques (pour plus de détails, voir point 3.6). Chaque année, les services publics de l'emploi régionaux actualisent la liste.

Dans le même temps, les Régions font appel à différentes stratégies pour approfondir leurs connaissances en matière de pénuries de main-d'œuvre. Vous les trouverez énumérées ci-après, vu que toutes ces études ont pour but de remédier aux pénuries ou d'éviter des pénuries à l'avenir.

#### **3.1.2. Études approfondies sur les pénuries et études prospectives à Bruxelles**

Bruxelles se concentre sur des études poussées de certaines professions en situation de pénurie ainsi que sur des études prospectives. L'Observatoire bruxellois de l'emploi fait partie d'Actiris<sup>2</sup>, le SPE de la Région de Bruxelles-Capitale. Les partenaires sociaux et le gouvernement bruxellois ont confié à

<sup>1</sup> Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling; [www.vdab.be](http://www.vdab.be)

<sup>2</sup> [www.actiris.be](http://www.actiris.be)

l'Observatoire bruxellois la réalisation d'études prospectives sur l'emploi, la formation, et l'enseignement. La nouvelle série porte le nom de « Veille et anticipation ». Cette nouvelle série est l'occasion pour l'Observatoire d'approfondir la réflexion sur les métiers en tension, mais aussi sur les métiers émergents ou en transformation.

Chaque édition se concentre sur un secteur. Leur raison d'être vient du constat d'une nécessaire anticipation à court terme des évolutions du marché du travail afin d'assurer une meilleure cohérence entre le développement socioéconomique de la Région Bruxelles-Capitale et son système de formation et d'enseignement. Les acteurs actifs dans le domaine de l'emploi et de l'enseignement/formation peuvent se baser sur les études dans leurs activités.

Deux secteurs ont fait l'objet d'une étude « Veille et anticipation » approfondie : celui du commerce et celui de l'enseignement. En 2015, des études sur le secteur des soins de santé et celui du transport et de la logistique seront publiées.

(<http://www.actiris.be/marchemp/tabid/243/mctl/5/idTheme/13/language/fr-BE/Description-thematique.aspx>)

### **3.1.3. Métiers porteurs en Wallonie**

La Wallonie a estimé qu'une simple énumération des métiers en pénurie sous la forme de listes annuelles des fonctions critiques, ne mettait pas suffisamment en exergue les besoins du marché de l'emploi wallon. Son service public de l'emploi, le *FOREM*<sup>3</sup>, a adopté une approche plus large pour déterminer les métiers porteurs pour le marché de l'emploi wallon afin de permettre aux décideurs politiques d'adapter leurs politiques. Cette analyse plus poussée se basait sur 5 années de données administratives, permettant de capturer l'évolution des pénuries et d'identifier plusieurs variables, comme le ratio réserve de main-d'œuvre/offres d'emploi du métier, la difficulté qu'éprouvent les employeurs à trouver des candidats, les sorties à l'emploi, le niveau des contrats de travail à durée indéterminée par profession, etc. Cette approche est plus large et inclut davantage de professions que celles figurant sur la liste des fonctions critiques. Les métiers peuvent être subdivisés de la manière suivante:

1) *Métiers attractifs et en demande* : il s'agit des métiers assortis de nombreuses offres d'emploi, mais également d'une attractivité élevée et d'une réserve de main-d'œuvre élevée. On assiste également à une tendance de croissance du volume d'opportunités

d'emploi. Il est intéressant de noter que tous ces métiers ne figurent pas sur les listes des fonctions critiques; ils sont cependant considérés comme en demande (croissante), permettant aux décideurs d'adapter leurs formations et autres mesures à ces tendances.

2) *Métiers à forte réserve de main-d'œuvre* : ces métiers sont en demande, mais non considérés comme porteurs. Bien qu'offrant un grand nombre d'opportunités d'emploi, ces métiers présentent une forte concentration de demandeurs d'emploi et donc une concurrence par offre élevée. Ces métiers sont par exemple : ouvrier dans le bâtiment, vendeur en alimentation générale, technicien de surface, etc.

3) *Métiers de niche* : sous cette rubrique sont regroupés les métiers porteurs, générant moins d'opportunités d'emploi dans la région. Parmi les 37 professions de ce groupe, 16 figurent sur la liste

---

<sup>3</sup> [www.leforem.be](http://www.leforem.be)

des fonctions critiques. Parmi les 21 métiers qui ne figurent pas sur cette liste, le volume d'opportunités d'emploi est orienté à la hausse sur les dernières années pour 10 d'entre eux. (FOREM, 2014- b).

### **3.1.4. Séries sur les métiers en demande**

Le service public de l'emploi wallon se concentre également sur les métiers individuels en demande. Il adopte une fois encore une approche plus large, ne se limitant pas aux fonctions critiques, et inclut les nouveaux métiers, les emplois en évolution, les emplois liés au développement durable et les emplois en ligne avec la relance économique en Wallonie. Le FOREM a publié des fichiers pour des métiers dans au moins 6 secteurs (FOREM 2014- c). Pour chaque métier individuel, une étude décrit les compétences requises, la réserve de main-d'œuvre, les opportunités d'emploi, l'écart entre les deux et une discussion de ses causes et la manière et l'endroit où les personnes intéressées par le métier peuvent suivre une formation.

### **3.1.5. Études prospectives en Wallonie**

En marge des études sur les métiers porteurs, les métiers et secteurs du futur font également l'objet de recherches en Wallonie (FOREM 2013, a). Le FOREM étudie les nouveaux métiers, mais aussi les métiers en développement ou les métiers hybrides dont le contenu évolue et se mélange à celui d'autres métiers. Les études ont pour but d'atténuer l'effet de surprise de certaines évolutions.

### **3.1.6. Études prospectives en Flandre**

La Flandre a initié un projet financé par l'Europe (FSE) afin de recueillir des informations coordonnées et structurées concernant les futurs *besoins de compétences* (VLAMT, étude de marché du travail du futur en Flandre). Une seule partie de ce projet est mise en œuvre par le service public de l'emploi flamand (VDAB). La stratégie se décline en quelques axes. Le premier axe consiste à réaliser des projections quantitatives. Elles sont effectuées par le Policy Research Centre Work and Social Economy - qui acquiert de l'expérience concernant le marché de l'emploi pour le compte du gouvernement flamand (<http://www.steunpuntwse.be/node/28>).

Le deuxième axe a trait à une base de données particulièrement novatrice de compétences développée par les partenaires sociaux flamands en collaboration avec le service public de l'emploi flamand. Elle constituera un outil notable pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre. La base de données a été baptisée COMPETENT (<http://www.competent.be/competentieteam>). Il s'agit d'une base de données des métiers. Elle contient des fiches regorgeant d'informations détaillées sur les métiers, les activités qu'un travailleur doit être en mesure de réaliser, ce qu'il doit savoir et la manière dont le travail est organisé. COMPETENT se base sur ROMEV3, le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois du service public de l'emploi français. Les fiches métiers françaises ont été complétées

et adaptées au marché de l'emploi flamand (Muyters, 2015). Il convient de noter à propos de la base de données que le service public de l'emploi flamand (VDAB) l'a intégrée dans ses activités (base de données KOMET). Il développe ses activités sur la base des compétences, permettant une meilleure adéquation entre les demandeurs d'emploi et les postes vacants, ainsi qu'une meilleure orientation de l'enseignement et de la formation. Les postes vacants peuvent être décrits de manière plus précise et se baser sur les listes des compétences du métier en question établies par COMPETENT, les demandeurs d'emploi sont en mesure de présenter plus précisément leurs compétences dans leur profil individuel auprès du service public de l'emploi et peuvent être réorientés plus efficacement vers des métiers adaptés à leurs compétences (VDAB, 2014). Au final, les métiers se muent en un ensemble de compétences.

Cette évolution va permettre une considérable amélioration de l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre : le service public de l'emploi sera non seulement en mesure de faire correspondre le diplôme au contexte de l'emploi, mais aussi de procéder à la mise en correspondance sur la base des compétences des demandeurs d'emploi. Les employeurs sont en mesure de définir leurs postes vacants en énumérant les compétences précises qu'ils recherchent. Cette approche étend considérablement le champ d'application des mises en adéquation potentielles : les compétences peuvent traverser plus facilement les secteurs et autres barrières (Van der Hallen et. Al. 2011). De plus, un meilleur alignement des systèmes d'enseignement et de formation aux besoins en compétence évoluant sur le marché de l'emploi est rendu possible. La meilleure adéquation entre offre et demande de main-d'œuvre en découlant constitue un moyen spécifique de remédier aux pénuries de main-d'œuvre.

De plus, la Flandre a conclu un contrat avec les autres Régions pour initier une collaboration sur la base des profils de métiers et compétences COMPETENT. En outre, Malte est le premier État membre à avoir adopté l'adaptation au marché de l'emploi basée sur COMPETENT, et plusieurs autres États membres ont fait part de leur intérêt (Muyters 2015).

Le troisième et dernier axe des études prospectives flamandes (VLAMT) a trait aux études ciblées concernant les besoins en compétences futurs. Plusieurs secteurs ont déjà été étudiés et permettent une meilleure préparation aux besoins du marché de l'emploi, remédiant aux (futurs) goulots d'étranglement(<http://www.werk.be/beleidsthemas/competentiebeleid/vlamt-competentieprognoses>).

(Q3 a du questionnaire REM)

### **3.2. Le niveau d'analyse des pénuries de main-d'œuvre**

Pour les listes régionales des fonctions critiques, le niveau d'analyse est celui des métiers, ou des catégories professionnelles. Les pénuries de main-d'œuvre sont uniquement mesurées au niveau régional. Donc, par définition, le niveau régional est celui pris en compte. De plus, les deux plus grandes régions (la Flandre et la Wallonie) font appel à des experts sous-régionaux pour évaluer la nature critique des pénuries de main-d'œuvre à leur niveau.

La liste flamande est complétée par des ajouts proposés par des spécialistes du marché de l'emploi provinciaux (par ex. sous-régionaux). La liste wallonne est rédigée en collaboration avec des

spécialistes de l'emploi sous-régionaux issus des différentes sous-régions de Wallonie dans la deuxième étape de la vérification interne.

Dans des études plus approfondies, il est procédé à des études sectorielles, comme les études sectorielles susmentionnées réalisées par Bruxelles baptisées « Veille et anticipation », ainsi que les études prospectives organisées en Wallonie et en Flandre.

(Q3 b & d du questionnaire REM)

### **3.3. Aucune classification des pénuries définie dans la législation ou les mesures juridiques non contraignantes**

En Belgique, il n'existe aucune base légale à la classification des pénuries. Dans les années 1990, la Région flamande a commencé à classer les fonctions critiques en différentes catégories, en fonction de leur cause (cause quantitative, cause qualitative et conditions de travail). Ce classement a été repris par les autres régions. Avec le temps, chaque région a développé ses propres accents méthodologiques, même si la base demeure identique.

(Q 3 c du questionnaire REM)

### **3.4. Distinctions entre les différents types de pénuries de main-d'œuvre en Belgique**

Les pénuries de main-d'œuvre font l'objet d'études approfondies en Belgique. Vous trouverez ci-après un aperçu des différentes typologies développées concernant les pénuries de main-d'œuvre en Belgique.

#### **3.4.1. En fonction de leur cause : quantitative, qualitative & les conditions de travail**

Le premier type de distinction repose sur la cause de la pénurie : quantitative, qualitative et les conditions de travail. Dans le cas des pénuries quantitatives, il est procédé à une nouvelle subdivision en fonction du niveau d'études. Cette approche est utilisée par toutes les Régions belges.

*Les pénuries d'ordre quantitatif* : il existe un manque de candidats pour une profession déterminée. On peut l'imputer : 1) au fait que la profession ne fait pas (plus) partie du système éducatif ; 2) qu'il n'y a pas assez de diplômés de certains programmes éducatifs ; 3) que les travailleurs à temps partiel ne sont pas disponibles pour des emplois à temps plein et 4) à une pénurie de travailleurs pour un certain métier.

Parmi les pénuries d'ordre quantitatif, la Flandre établit encore une distinction en fonction du niveau éducatif.

*Les pénuries d'ordre quantitatif de travailleurs hautement qualifiés* ont principalement trait au fait que trop peu d'étudiants optent pour ces métiers. C'est surtout le cas des métiers STIM (la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques). Le SPE flamand indique la mobilité interrégionale et internationale comme l'une des stratégies utilisées pour remédier à ce problème. Il fait référence aux conditions d'entrée flexibles pour les travailleurs hautement qualifiés pour le faciliter.

*Les pénuries d'ordre quantitatif de travailleurs moyennement qualifiés* sont dues au manque de jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel. L'enseignement technique et professionnel n'est pas bien perçu dans la société belge, raison pour laquelle trop peu de jeunes choisissent cette voie et trop peu d'écoles proposent les programmes éducatifs adéquats.

*Les pénuries d'ordre quantitatif de travailleurs peu qualifiés* existent également. Même si certaines professions ne s'accompagnent d'aucune exigence en matière de diplôme, elles s'accompagnent parfois d'autres exigences, comme un permis de conduire, des certificats de compétences, etc. (VDAB 2014).

*Les pénuries d'ordre qualitatif* : les candidats ne répondent pas aux exigences posées par le profil recherché. On peut l'imputer au fait que : 1) il y a suffisamment de demandeurs d'emploi, mais pas assez de candidats qualifiés, ou 2) il y a suffisamment de demandeurs d'emploi mais une pénurie de personnes bénéficiant de l'expérience ou des connaissances spécifiques supplémentaires (ou certaines techniques). Dans le cas de certaines pénuries, les travailleurs ne disposent pas des compétences requises par l'employeur, comme des aptitudes informatiques ou des connaissances linguistiques spécifiques. Dans le cas de certains métiers, comme les coiffeurs, les diplômés sont suffisamment nombreux, mais ils n'ont pas la motivation ni l'attitude adéquate pour postuler (Fehmieva 2007).

*Les pénuries qui s'expliquent par les conditions de travail* constituent la troisième catégorie de pénurie de main-d'œuvre. L'emploi est moins attrayant car il est considéré comme pénible, un sale travail ou s'assortit d'horaires irréguliers ou stressants ou encore d'un bas salaire. Plusieurs pénuries de main-d'œuvre combinent une nature qualitative ou quantitative à des conditions de travail problématiques (VDAB, 2014).

### **3.4.2. Par type de tension (uniquement en Wallonie)**

Le service public de l'emploi wallon (le FOREM) classe également les fonctions critiques en fonction du type de tensions. Celles-ci peuvent avoir des origines externes ou internes au marché et être de diverses natures : frictionnelles, conjoncturelles ou structurelles. On peut en déduire la grille suivante:

## Typologie des tensions

	Frictionnelle	Conjoncturelle	Structurelle
	Offre et demande coexistent mais ne se rencontrent pas	Déséquilibre offre / demande lié au cycle conjoncturel	Inadéquations localisation / salaires / de compétences
Causes externes au marché du travail		- Cycle immobilier et secteur de la construction, secteur alimentaire... - Chocs technologiques et demande d'informaticiens (début années 2000)	- Manque de mobilité, d'infrastructures de transport/crèches... - Déficit d'image de certains métiers manuels - Niveaux de qualification insuffisants - Domaines de qualification inadaptés dans les écoles
Causes internes au marché du travail	- Diffusion insuffisante de l'information - Sélectivité et discrimination des employeurs - Intensité insuffisante de recherche de la part des DE		- Structure des allocations - Pièges à l'emploi  - Rémunération insuffisante ou conditions de travail pénibles

### Interventions pour y remédier

	Frictionnelle	Conjoncturelle	Structurelle
Causes <b>externes</b> au marché du travail		Organiser une veille pour anticiper les innovations et impacts sur les compétences	- Meilleure orientation de l'offre de formation - Information des opérateurs sur les « mismatches » (géographiques, compétences,...) - Travailler les aires de mobilités professionnelles
Causes <b>internes</b> au marché du travail	- Proposer un référentiel métier - Publier plus d'offres dans des canaux de recrutement plus adaptés - Activation de la recherche d'emploi - Préciser les critères de recrutement		- Mettre en œuvre des dispositifs et régulations : par ex. chèques formation - Améliorer l'image des métiers - Informer - Orienter la formation des DE

Le service public de l'emploi wallon (le FOREM) utilise les deux méthodes (celle basée sur la cause et celle basée sur les tensions) dans son analyse. Les pénuries quantitatives ou d'autre nature se trouvent dans l'analyse basée sur les tensions. Une pénurie quantitative de candidats se retrouve dans la typologie de tension « causes internes au marché du travail », avec une tension structurelle



(par ex. pour les infirmières) ou une tension conjoncturelle (par ex. les informaticiens à l'approche de l'an 2000).

L'avantage de la typologie des tensions est qu'elle permet au service public de l'emploi de plus facilement identifier les mesures à prendre en vue de remédier à la tension, comme l'illustre la deuxième partie du tableau. L'avantage de l'approche par la cause (quantitative, qualitative ou conditions de travail) est sa facilité d'utilisation et le diagnostic clair de la pénurie.

### **3.4.3. Autres causes des pénuries de main-d'œuvre**

La Cour des comptes belge a audité l'approche flamande visant à subdiviser les pénuries de main-d'œuvre en fonction de trois causes principales : quantitative, qualitative et conditions de travail. Elle a estimé que cette subdivision n'était pas tout à fait complète, vu qu'elle ne couvrait pas nombre d'autres causes potentielles et effectives de pénuries sur le marché du travail, faisant référence aux autres études pour la Belgique, comme les suivantes :

#### *Manque de mobilité géographique de la main-d'œuvre*

La Banque nationale de Belgique (BNB) propose des études économiques sur les inadéquations du marché du travail qui complètent l'approche basée sur la cause (quantitative, qualitative et conditions de travail) utilisée par les Régions et la renforcent. Une étude de 2012 met en avant une autre cause importante des inadéquations du marché du travail belge, à savoir *le manque de mobilité géographique de la main-d'œuvre*. Des postes vacants pouvant être pourvus par des demandeurs d'emploi disposant des compétences nécessaires ne le sont parfois pas car les demandeurs d'emploi ne sont pas prêts à accepter le travail en raison de leur lieu de résidence. On assiste dès lors à d'importantes disparités sous-régionales en termes de taux de chômage, mais aussi à un faible niveau de mobilité de la part des demandeurs d'emploi, donnant lieu à des inadéquations géographiques (Zimmer 2012).

L'écart régional des taux de chômage est, en Belgique, très élevé par rapport à d'autres pays européens. Le taux de chômage est parfois quatre fois plus élevé d'une province à une autre. Même si c'est à Bruxelles que les emplois sont le plus fréquemment exercés par des résidents des autres Régions, les emplois en Flandre et en Wallonie sont très largement exercés par leurs propres habitants et les échanges de travailleurs entre le Nord et le Sud du pays sont relativement rares. Le manque de mobilité caractérise surtout les travailleurs peu qualifiés. Il faut y ajouter d'autres obstacles, comme la barrière linguistique, la difficulté d'accès au lieu de travail ou les coûts engendrés par l'exercice d'une profession (Zimmer 2012).

#### *Le rôle des services publics de l'emploi en tant qu'intermédiaires*

Une autre étude s'est penchée sur les problèmes opérationnels provoqués par les services publics de l'emploi (SPE) qui contribuent à la consolidation des pénuries de main-d'œuvre. Selon une étude menée pour le compte du SPE flamand, les formations proposées par le SPE ne conduisent pas nécessairement à l'acquisition de compétences requises par un employeur, donnant dès lors lieu à une inadéquation. Parfois, on le doit au manque d'adéquation entre le demandeur d'emploi et la formation

proposée. Si le demandeur d'emploi est obligé de suivre une formation qui ne correspond pas à son parcours scolaire ni ne l'intéresse, il est peu probable qu'il termine le trajet de formation avec succès. De plus, il semble que certains demandeurs d'emploi ne conviennent pas à certaines formations (en raison d'un manque de motivation ou d'aptitudes). De plus, certains trajets de formation demandent trop de temps et semblent davantage contribuer au chômage de longue durée plutôt qu'à la facilitation de la transition sur le marché de l'emploi. Ce problème a été baptisé le « piège du trajet ». Pour terminer, les employeurs se plaignent de recevoir trop de candidats inadéquats pour leurs postes vacants. Cette réclamation cache nombre de réalités, comme le manque de connaissances du SPE concernant les besoins spécifiques d'un employeur, des exigences excessives de l'employeur, des attitudes divergentes des demandeurs d'emploi auprès du SPE ou un examen insuffisant de la part du SPE (Morissens, 2008).

(remarque : cette étude a été réalisée avant l'introduction par le SPE de ses activités basées sur les compétences).

*Une classification différente avancée par la Cour des comptes*

Pour rendre l'aperçu des causes des pénuries de main-d'œuvre plus exhaustif, la Cour des comptes belge a ajouté la liste suivante aux causes suivantes : quantitative, qualitative et conditions de travail (Cour des comptes 2014).

Causes liées à l'employeur	Politique de recrutement et de sélection (par ex. demande de qualifications supérieures à ce qui est nécessaire), image de la société, discrimination statistique, etc.
Causes personnelles	Problèmes de mobilité, situation familiale, comportement dans la recherche d'un emploi, etc.
Causes liées à des services publics et privés pour l'emploi	Mauvaise mise en adéquation, formation inefficace, pièges du trajet
Environnement de marché	Cycle conjoncturel, évolutions démographiques (vieillesse de la population et baisse démographique conduisent à une plus grande demande de remplacement et à un flux entrant moins important, une tendance marquée dans certains secteurs), pénuries frictionnelles, fonctions à concurrence (profils en demande dans des secteurs hautement compétitifs), etc.

(Q 4 du questionnaire REM)

### 3.5. Aperçu des instruments/outils utilisés en Belgique pour identifier les pénuries de main-d'œuvre

Instruments et outils utilisés pour identifier les pénuries de main-d'œuvre et la nécessité de la migration de travail	Cet instrument/outil est-il utilisé dans votre État (membre) ? (O/N)	Cet instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration de travail ? (O/N)  Si oui, l'instrument : (a) sert-il exclusivement à l'identification du besoin en migration de travail ou ; (b) s'agit-il d'un outil dont le but est d'identifier les pénuries pour l'intégralité de la main-d'œuvre (y compris la main-d'œuvre nationale/européenne) et dont un volet est consacré à la migration ?	Veuillez décrire brièvement l'outil (les outils) respectif(s) et la (les) méthodologie(s) utilisés pour anticiper le besoin de migration de travail.	(1) Veuillez décrire le niveau d'analyse des instruments/outils spécifiques (par ex. aptitudes, professions, secteurs, métiers, niveau de qualification, autres).  (2) Est-il fait appel à une classification internationale (par ex. ISCO-08) ou nationale des métiers ?	Quelle(s) organisation(s) nationale(s) utilise(nt) ce mécanisme/cet outil pour fournir des informations concernant les pénuries de compétences ?	A quel niveau géographique les mécanismes/outils sont-ils utilisés (par ex. national, régional, municipal) ?
<b>Listes des fonctions critiques</b>	O	OUI, mais très partiellement pour une catégorie de travailleurs (résidents de pays tiers de longue durée d'un autre État membre) - il s'agit d'une liste <i>sélective</i> dans laquelle nombre des fonctions critiques de la liste initiale ont été omis	Les listes des fonctions critiques ne sont pas (encore) utilisées pour anticiper le besoin de travailleurs migrants. La Flandre envisage d'utiliser la liste (encore en phase de préparation de la politique).	1) Le niveau d'analyse des listes régionales générales des fonctions critiques se situe au niveau des professions. Ces professions sont ensuite regroupées (de manière arbitraire).  2) La Wallonie utilise les 5 chiffres du Code ROME v2 ; la Flandre utilise sa propre classification qui repose en grande partie sur ISCO 08 ; Bruxelles utilise sa	Les services publics de l'emploi régionaux (leur département de recherche établit les listes annuellement)	Le niveau est régional

				propre classification		
<b>Analyse sectorielle</b>	O	NON	NON	Niveau sectoriel	SPE régional	régional
<b>Enquêtes d'employeur</b>	O	NON	NON	Employeurs individuels	SPE régional	régional
<b>Prévisions/analyses prospectives</b>	O	NON	NON	Secteur	SPE régional	régional
<b>Études ou analyse qualitative</b>	O	NON	NON	Employeurs individuels + niveau sectoriel	SPE régional	régional
<b>Autres instruments/outils : Études d'agences d'intérim</b>	O (la Wallonie fait des recherches sur les difficultés de recrutement)	NON	NON	Agences d'intérim	SPE régional	régional

(Q 5 du questionnaire REM)

### **3.6. Le développement des listes des fonctions critiques en Belgique**

Les trois grandes régions appliquent une méthode de sélection similaire que nous décrivons brièvement ici. Les trois services publics de l'emploi régionaux établissent les listes des fonctions critiques pour leur région respective. Les listes sont actualisées chaque année.

***La première étape est statistique*** : trois critères sont utilisés pour sélectionner des fonctions critiques potentiels :

1) Le nombre d'offres d'emploi pour un métier spécifique est supérieur à un certain seuil, afin d'éviter de mettre en avant des situations anecdotiques. Le seuil est de 20 offres d'emploi pour la Wallonie et Bruxelles et de 9 pour la Flandre.

2) Le taux de satisfaction pour les offres du métier concerné doit être inférieur à la moyenne de l'ensemble des métiers (89% en 2012 pour la Wallonie, 80% en 2013 pour la Flandre, 70,1% en 2013 pour Bruxelles).

3) La durée moyenne de publication de l'offre d'emploi doit être supérieure à la durée moyenne observée pour l'ensemble des professions (31 jours en 2012 pour la Wallonie, 49 jours en 2013 pour la Flandre, 0,9 mois pour Bruxelles).

#### ***La deuxième étape implique des consultations internes***

La nature critique de la pénurie des métiers contenus dans la liste à l'issue de l'étape 1 est vérifiée par le biais d'une consultation de spécialistes du marché du travail des SPE régionaux respectifs qui confirment ou infirment la présence des métiers en pénurie dans la liste. Les spécialistes du marché de l'emploi proviennent de l'équipe des conseillers de recrutement du SPE. En Wallonie, des équipes de « Job Focus », constituées de représentants sectoriels, formateurs et analystes du marché de l'emploi, sont consultées. Ces consultations donnent lieu à l'ajout ou à la suppression de métiers.

#### ***La troisième étape implique des consultations externes***

1) La Wallonie procède également à des études de suivi des postes vacants avec les employeurs. Les conseillers en recrutement interrogent directement les employeurs concernant la nature de leurs difficultés de recrutement. Ils vérifient si les postes vacants sont pourvus, s'il est question de difficultés de recrutement, le type de difficultés rencontrées et les raisons de ces difficultés. Deux autres critères de sélection sont extraits de ces entretiens. Un métier sera considéré comme étant en pénurie si 1) la proportion d'employeurs pour une profession spécifique faisant état de difficultés de recrutement est supérieure à la médiane de l'ensemble des offres suivies ; et 2) le ratio « demandeurs d'emploi inoccupés au 31 décembre 2012 »/« nombre d'opportunités d'emploi en 2012 » est inférieur à 1,5. Seuls les métiers satisfaisant à ces deux critères supplémentaires seront ajoutés à la liste finale des métiers en pénurie pour la Wallonie, pour une année spécifique.

2) La Région de Bruxelles-Capitale fait également appel à une troisième étape de consultations externes pour finaliser sa liste des fonctions critiques. Tous les deux ans, le SPE bruxellois Actiris organise de vastes consultations externes avec des fédérations d'employeurs et centres de référence professionnels.<sup>4</sup> Les consultations concernent les difficultés de recrutement, les actions planifiées et les évolutions actuelles et futures du secteur pouvant avoir un impact sur l'évolution de l'emploi.<sup>5</sup> Le SPE bruxellois Actiris envoie un questionnaire aux fédérations d'employeurs (en 2015, quelque 40 fédérations ont été consultées). Le principal objectif est d'obtenir un meilleur aperçu de toutes les professions pour lesquelles le secteur éprouve des difficultés et de l'origine de ces difficultés. Un autre objectif est de déterminer les évolutions passées et futures ayant eu ou qui auront un impact sur les qualifications demandées et les actions ayant été entreprises par les secteurs pour remédier aux difficultés de recrutement ou les anticiper. Actiris accompagne également le questionnaire d'un entretien en face à face avec des représentants des centres de référence professionnels, vu que ces derniers disposent de vastes connaissances concernant leur secteur.

3) En Flandre, des managers sectoriels ainsi que des organisations sectorielles et des spécialistes provinciaux sont consultés pour obtenir des informations supplémentaires. Les managers sectoriels sont des managers qui travaillent pour le service public de l'emploi et font office de premier point de contact pour le SPE concernant un certain secteur économique. Le manager sectoriel consulte des organisations sectorielles, c'est-à-dire des organisations d'employés et d'employeurs, pour s'assurer que l'offre et la demande de main-d'œuvre sont aussi alignées que possible. Ils organisent des formations, informent les acteurs du marché du travail et assurent un suivi des métiers en pénurie. Par l'intermédiaire des managers sectoriels, les partenaires sociaux participent à l'élaboration de la liste des fonctions critiques.

(Q 6 du questionnaire REM)

### **3.7. La façon dont les instruments utilisés aux fins de l'identification des pénuries de main-d'œuvre servent à des fins de politique**

- Les listes des fonctions critiques ainsi que les autres études sont les premières accessibles au public par le biais d'une publication systématique sur les sites web des services publics de l'emploi régionaux.
- Les différentes listes des fonctions critiques ainsi que les autres études ont pour principal objectif de faire la lumière sur la politique du marché du travail. Tout d'abord, les listes régionales des fonctions critiques sont envoyées à l'Office de l'emploi fédéral (notamment en charge du versement des allocations de chômage). A l'aide de ces listes, l'Office de l'emploi fédéral dresse

---

<sup>4</sup> Les centres de référence professionnels sont, dans la Région de Bruxelles-Capitale, également des centres qui rassemblent des fonds publics (régionaux, Actiris, etc.) et privés afin de faire la promotion de certains métiers. Les employés peuvent être formés afin d'améliorer leurs compétences et les employeurs peuvent facilement déterminer les personnes correspondant au profil recherché.

<sup>5</sup> Les informations recueillies lors de ces consultations externes sont également complétées par des données provenant de syndicats, experts sectoriels et experts professionnels de task forces dont le but est d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre du Pacte de croissance urbaine durable.

une liste des programmes éducatifs ou études que les demandeurs d'emploi peuvent suivre sans perdre leur droit à l'allocation. La liste établie par l'Office de l'emploi fédéral contient des métiers en pénurie dont la cause est quantitative.

- Les listes servent également de point de départ à l'élaboration des politiques du SPE. Des budgets de formation et coopération peuvent être consacrés à des métiers en pénurie. Les analyses effectuées par le SPE régional concernant les métiers en pénurie constituent un élément de base important à l'adaptation des programmes de formation disponibles ou l'accroissement du nombre de places disponibles.
- Les listes des fonctions critiques sont également utilisées pour la programmation de l'enseignement en général.
- En Flandre, la liste des fonctions critiques sert également de base au droit au congé d'éducation rémunéré dans le cadre de formations pour des métiers en pénurie (Cour des comptes, 2014).
- Les listes permettent également à différents organismes de formation de proposer des nouvelles formes de formation ou d'adapter le contenu des modules de formation existants. Le gouvernement wallon peut allouer des budgets supplémentaires à l'enseignement et à la formation pour des métiers en pénurie.. Il le fait dans le cadre de son Plan Marshall : afin de renforcer la compétitivité de la Région wallonne dans des secteurs pour lesquels elle dispose déjà d'un potentiel, le Gouvernement wallon a approuvé le Plan Marshall en septembre 2005 (et un second est en cours). Certains axes du plan ont pour but d'améliorer le capital humain.
- Des organismes de formation privés concentrent leurs activités sur la liste des fonctions critiques.
- Les listes des fonctions critiques servaient de base à la sélection et à l'élaboration de la liste européenne des fonctions critiques, c'est-à-dire la liste des métiers en pénurie spécifique destinée à permettre un flux entrant flexible de citoyens des nouveaux États membres de l'UE (UE10, UE2, et à présent seulement la Croatie et les ressortissants de pays tiers ayant obtenu le statut de résident de longue durée dans un autre État membre).
- Certaines municipalités utilisent la liste des fonctions critiques pour décider d'attribuer des indemnités d'ancienneté au (nouveau) personnel ou d'augmenter le salaire de certaines professions.

(Q 7 du questionnaire REM)

### **3.8. L'utilisation limitée d'instruments de pénurie de main-d'œuvre pour déterminer les instruments politiques de gestion de la migration économique**

Même si la Belgique soutient de manière indirecte une procédure flexible pour les professions hautement qualifiées, dont les professions en pénurie, elle ne prévoit pas explicitement de listes de pénuries de main-d'œuvre générales ni d'autres instruments en vue de permettre une entrée flexible de travailleurs de pays tiers moyennement ou peu qualifiés dans le pays. Il y a quelques exceptions, signe que les Régions belges sont de plus intéressées par la mise en adéquation entre les besoins de leurs marchés du travail et les professions en pénurie dans leur région. Nous les énumérons ci-dessous. De plus, il convient de noter que depuis 2014, les Régions belges sont compétentes pour la migration économique, ce qui signifie que dans les années à venir, nous pourrions assister à des

changements législatifs visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre par le biais de la migration économique. La Flandre l'envisage déjà.

1) Des listes des métiers en pénurie et fonctions critiques sont utilisées pour une catégorie très restreinte de candidats travailleurs : par exemple, les ressortissants de pays tiers ayant obtenu un statut de résident de longue durée dans un autre État membre de l'UE (sur la base de la directive 2003/109/CE) : pour la première année de travail en Belgique, les Régions demandent un permis de travail pour une profession figurant sur les listes régionales fonctions critiques élaborées en 2006 dans le cadre des mesures transitoires pour nouveaux États membres de l'UE (les citoyens des nouveaux États membres de l'UE ne pouvaient temporairement travailler en Belgique qu'en possession d'un permis de travail pour une profession figurant sur la liste des fonctions critiques). Ces listes des fonctions critiques s'appliquent actuellement uniquement aux Croates et aux résidents de longue durée ayant obtenu ce statut dans un autre État membre. Après avoir exercé un métier en pénurie pendant un an, les résidents de longue durée peuvent accéder au marché du travail à l'aide d'un permis de travail normal (cet accès devrait très probablement se muer en libre accès au marché du travail, mais cette législation n'était pas finalisée au moment de la rédaction de ce rapport).

2) De plus, le service public de l'emploi flamand, le VDAB, utilise la liste des fonctions critiques pour recruter des candidats pour certains métiers en pénurie dans d'autres États membres de l'UE. Sur la base de la liste des fonctions critiques, il organise des « job datings » dans d'autres pays européens (par ex. au Portugal) : le VDAB collabore avec le SPE d'autres États membres, qui sélectionne des demandeurs d'emploi locaux présentant un profil professionnel en pénurie, comme les infirmières et les ingénieurs. Le VDAB, accompagné de sociétés flamandes, se rend alors dans le pays hôte où est organisé le job dating entre employeurs/recruteurs flamands et demandeurs d'emploi européens. De plus, le VDAB participe à des salons pour l'emploi financés par EURES dans toute l'Europe pour recruter des profils en pénurie.

3) La Région de Bruxelles-Capitale utilise également d'une autre manière les listes des fonctions critiques pour la gestion de la migration économique. Les services publics de l'emploi procèdent à des examens du marché du travail pour les demandes de permis de travail introduites par des travailleurs n'étant pas hautement qualifiés (les emplois de travailleurs hautement qualifiés sont exemptés de l'examen du marché du travail). Les examens du marché du travail sont effectués par le SPE régional. Le SPE bruxellois Actiris n'applique pas l'examen du marché du travail pour les candidats à des professions figurant sur la liste fonctions critiques de nature quantitative dans la Région de Bruxelles-Capitale.

4) De plus, la Wallonie a élaboré un système flexible pour deux métiers en pénurie qui devaient généralement suivre la procédure restrictive appliquée aux professions n'étant pas hautement qualifiées (impliquant un examen du marché du travail, mais également une procédure d'appel avec le ministre du travail lorsque le demandeur n'est pas originaire d'un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord bilatéral, etc). Depuis 2011, aucun examen du marché du travail n'est réalisé pour les candidatures à des postes d'infirmières et travailleurs horticoles saisonniers. Les permis de travail sont attribués de manière flexible dans un délai d'une à deux semaines. La Région bruxelloise n'applique pas non plus l'examen du marché du travail à un métier en pénurie spécifique : les infirmières. Même si ce métier ne fait pas partie de la catégorie des métiers hautement qualifiés, il est également exempté des conditions restrictives habituelles. Il s'agit d'une politique concernant les



métiers en pénurie, visant à remédier aux problèmes structurels que rencontrent les employeurs à la recherche d'infirmières en Belgique.

5) Comme indiqué ci-avant, la Flandre envisage de commencer à utiliser des listes des fonctions critiques pour l'entrée flexible de profils moyennement qualifiés. Ce plan est toujours en phase d'élaboration de la politique. Le nouveau gouvernement flamand, dont le mandat s'étend de 2014 à 2019, a publié sa note de politique. Elle stipule que la Flandre va élaborer sa propre politique de migration de travail et notamment faciliter une entrée flexible d'employés hautement qualifiés mais aussi moyennement qualifiés - ces derniers entreront sur le territoire sur la base d'une liste des fonctions critiques (Gouvernement flamand, 2014).

(Q 8 du questionnaire REM)

### **3.9. Mécanismes de suivi de la mobilité intracommunautaire des travailleurs comblant des postes vacants sur le marché du travail national ou partant travailler dans d'autres États membres**

La Belgique a développé des bases de données pouvant être utilisées directement et indirectement pour contrôler la mobilité intracommunautaire des travailleurs comblant des postes vacants sur le marché du travail national ou partant travailler dans d'autres États membres

Tout d'abord, la Belgique a développé un système pour enregistrer/suivre la fourniture de services temporaires à la Belgique. La base de données LIMOSA du gouvernement fédéral enregistre les travailleurs détachés d'un autre pays de l'UE ou d'un pays tiers pour l'exécution d'un service temporaire en Belgique, ainsi que les travailleurs indépendants qui viennent exécuter un travail en Belgique. Avant de commencer leur activité, les travailleurs détachés/prestataires de services indépendants doivent s'enregistrer sur un site web : <http://www.limosa.be/>. Le système d'enregistrement met en avant quelques mouvements intéressants vers la Belgique. En chiffres, l'entrée de prestataires de services temporaires ou de travailleurs détachés est nettement plus élevée que le flux entrant ordinaire (européen et non européen). En 2012, 156.542 personnes se sont enregistrées pour un total de 381.193 fournitures de services. A titre de comparaison avec d'autres formes de flux entrant : au cours de la même année, 12.578 ressortissants de pays tiers et 24.226 nouveaux citoyens européens ont obtenu un permis de travail normal (SPF Emploi 2012). Les chiffres LIMOSA illustrent que la majorité de la provision de services à court terme et des détachements provient des pays de l'UE15 (à savoir quelque 60%). 50% des détachements proviennent des pays limitrophes à la Belgique. La proportion des travailleurs UE10 et UE2 connaît cependant une progression régulière. Les ressortissants de pays tiers détachés en Belgique doivent également s'enregistrer. Ils représentent environ 10%. Limosa ne se concentre pas de manière spécifique sur les métiers en pénurie.

La Belgique contrôle également le nombre de personnes détachées *depuis* la Belgique vers d'autres pays. En 2012, près de 30.000 personnes ont été détachées depuis la Belgique (données du SPF Sécurité sociale, voir Mussche et al., 2013).

Il existe d'autres sources nationales pouvant être utilisées pour assurer le suivi des ressortissants européens. La Belgique utilise des données d'études ainsi que des données administratives pour comprendre la situation des citoyens européens en Belgique. Tout d'abord, l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) et les statistiques européennes sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) donnent une indication de la présence, de l'emploi ou de l'inactivité de citoyens européens en Belgique. EFT et SILC utilisent des échantillons représentatifs de la population dans son ensemble. L'échantillon n'a cependant pas été conçu pour la population migrante, raison pour laquelle les migrants sont en partie sous-représentés. Dès lors, il est nécessaire de regrouper les États membres individuels pour assurer la présence d'un échantillon suffisamment grand. Ce qui signifie qu'aucune donnée précise ne peut être obtenue pour les États membres individuels sur la base de ces études. Les données administratives contiennent des informations plus précises. La Belgique a créé la Banque Carrefour de Sécurité Sociale et du marché du travail afin d'améliorer la prestation de services aux assurés sociaux et sociétés. Liée au registre national, la base de données permet notamment aux décideurs politiques de distinguer les indicateurs du marché du travail par nationalité, et peut dès lors être utilisée pour suivre la situation d'emploi des citoyens européens. Sur la base de la Banque Carrefour de Sécurité Sociale, le Service public fédéral Emploi (en collaboration avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances) a publié un monitoring socioéconomique. Ce monitoring vise à mettre en évidence les positions des personnes sur le marché du travail en fonction de leur origine ou histoire migratoire (<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=39707>). La base de données et le monitoring socioéconomique offrent un aperçu relativement complet de la liberté de circulation vers la Belgique.

(Q 9 du questionnaire REM)

### **3.10. Le rôle des partenaires sociaux et autres parties prenantes dans l'identification des besoins en migration de travail**

Les partenaires sociaux sont activement impliqués dans le développement de la politique du marché de l'emploi en Belgique. Les craintes concernant la nécessité de migration de travail peuvent être exprimées par le biais des canaux suivants.

Depuis 1999, la Belgique dispose d'un Conseil consultatif pour l'occupation des travailleurs étrangers. Le Conseil travaille sous l'égide du ministre de l'emploi et peut, spontanément et sur demande, fournir des études et conseils concernant les problèmes sociaux, économiques et administratifs liés à l'emploi de travailleurs étrangers (les circonstances de l'immigration, les critères d'octroi de permis, l'harmonisation). Neuf représentants d'organisations d'employeurs et de syndicats font partie du conseil.

La sixième réforme de l'État a attribué la compétence de la migration économique aux Régions. Ce qui signifie que ce Conseil consultatif doit être reconsidéré. Les partenaires sociaux flamands ont présenté un avis exprimant leur préférence pour le maintien du Conseil consultatif dans lequel tous les niveaux du gouvernement seraient représentés (comme c'est actuellement le cas). De plus, un conseil régional est également recommandé (SERV, 2013).

Dans les trois régions, lorsqu'une nouvelle législation sur la migration économique est adoptée, les partenaires sociaux sont consultés.

Dans le même ordre d'idée, lorsque les partenaires sociaux flamands ont atteint un accord sur la sixième réforme de l'État (dévolution de la migration économique aux Régions), les partenaires sociaux ont publié une déclaration concernant la migration économique, incluant leurs recommandations et craintes en la matière (SERV 2013). Les partenaires sociaux wallons ont également publié un avis (CESW, 2014).

(Q 10 du questionnaire REM)

### **3.11. Les constatations limitées des instruments politiques pour l'identification des pénuries de main-d'œuvre et la nécessité de travailleurs migrants**

La Belgique dispose de systèmes élaborés pour identifier les pénuries de main-d'œuvre, mais ne les lie pas systématiquement au besoin de travailleurs migrants. Cela étant dit, certaines remarques sont à formuler :

1) La Belgique (et après la sixième réforme de l'État, les trois Régions) dispose d'un système particulièrement flexible, bon marché et rapide pour permettre l'entrée de travailleurs ressortissants de pays tiers hautement qualifiés sur son territoire. Ce qui implique par définition que pour toutes les professions hautement qualifiées en pénurie, la Belgique applique une politique non explicite pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre hautement qualifiée par le biais de la migration de travail.

2) Lorsqu'il est question de pénuries de main-d'œuvre moyennement qualifiée (comme les professions techniques et de soins infirmiers), la Flandre, la plus grande des Régions et celle qui attribue le plus grand nombre de permis de travail à des ressortissants de pays tiers, est en train d'élaborer une politique et une législation prenant explicitement en compte les pénuries de main-d'œuvre. La note de politique flamande sur le travail du nouveau gouvernement flamand stipule de manière explicite que pour les professions en pénurie moyennement qualifiées, une migration de travail sera organisée sur la base d'une liste des fonctions critiques (Gouvernement flamand 2014).

3) Comme susmentionné, des listes régionales des fonctions critiques sont utilisées depuis 2006 pour organiser de manière flexible le flux entrant de citoyens de nouveaux États membres européens dans la période transitoire avant la libre circulation de la main-d'œuvre. Les listes ont été élaborées sur la base des listes régionales générales des fonctions critiques. Ces listes sont toujours utilisées pour les Croates et les ressortissants de pays tiers ayant acquis le statut de résident de longue durée de pays tiers et souhaitant venir en Belgique pour y travailler. Pour la première année de travail en Belgique, ces ressortissants de pays tiers sont autorisés à travailler en Belgique sur la base des mêmes listes des fonctions critiques.

(Q 11 du questionnaire REM)

### **3.12. Défis et risques inhérents à l'utilisation d'instruments pour l'identification des pénuries de main-d'œuvre et la nécessité de migration de travail en Belgique.**

Un défi pour l'utilisation des listes des fonctions critiques pour la migration de travail a trait à la précision de la dénomination des professions individuelles. Les listes des fonctions critiques élaborées en 2006 en guise de mesure de transition pour les citoyens des nouveaux États membres de l'UE présentent une faiblesse : les noms de la profession sont parfois trop vagues, ce qui complique l'utilisation de la liste en tant qu'outil de migration de travail précis. Un alignement avec la base de données COMPETENT/KOMEET augmenterait la précision des listes des fonctions critiques (voir la section 4.3 du présent rapport).

(Q 12 du questionnaire REM)

### **3.13. Professions en pénurie auxquelles il n'est pas remédié par le biais de la migration de travail**

Les listes des fonctions critiques utilisées pour les Croates et résidents de longue durée de pays tiers d'autres États membres de l'UE ont été élaborées en 2006. Les listes régionales n'incluaient pas toutes les fonctions critiques, la Belgique disposant notamment d'une très vaste réserve de main-d'œuvre et certaines de ces professions, comme dans le secteur du nettoyage, faisant partie de programmes pour l'emploi largement subventionnés. Les décideurs politiques et partenaires sociaux ont estimé que ces professions devaient provenir de la réserve de main-d'œuvre belge.

(Q 12 b – du questionnaire REM)

## 4. Suivi des résultats de la politique de migration de travail en rapport avec les métiers en pénurie

Ce chapitre se penche sur les outils et mécanismes utilisés pour suivre les résultats de la politique de migration de travail en rapport avec les métiers en pénurie.

### 4.1. Résultats des politiques de la migration de travail en rapport avec les métiers en pénurie suivis en Belgique

*Statistiques générales sur le nombre de permis de travail octroyés*

Les Régions belges tiennent à jour des statistiques annuelles sur le nombre de permis de travail octroyés. Ces statistiques ne permettent pas une ventilation par profession en pénurie spécifique, sauf dans le cas des plus petites catégories de Croates et résidents de longue durée de pays tiers d'autres États membres qui sont autorisés à pénétrer sur le territoire belge sur la base des listes régionales des fonctions critiques de 2006. Les statistiques suivantes concernent dès lors avant tout la mobilité intracommunautaire, ce qui donne une idée des possibilités techniques disponibles en Belgique, mais ne couvrent malheureusement pas les ressortissants de pays tiers.

Par exemple, le service de migration économique flamand enregistre des statistiques sur les professions en pénurie comblées par des citoyens de nouveaux États membres, et ce depuis 2006 (gouvernement flamand 2014). Les statistiques indiquent que la vaste majorité des permis de travail ont été accordés à des professions horticoles, principalement pour du travail saisonnier. A l'exception de quelques autres métiers en pénurie, comme conducteur de bus et de camion, technicien, boucher et poissonnier et préparateur d'aliments, le nombre de permis de travail attribués est très modeste. La tendance est restée similaire sur toute la période.

Permis de travail pour professions en pénurie délivrés à des citoyens de nouveaux États membres de l'UE - 2013			
Liste des principales professions		La plupart des autres professions en pénurie : faible occupation, par ex.	
Horticulture/agriculture	11 806	Boulangers	77
Boucher et poissonnier	897	Toituriers	148
Préparateur d'aliments	635	Ingénieurs	52
Conducteur de bus et de camion	657	Professionnels de l'isolation	16
Menuisier, échafauteur, ouvrier de la route	674	Imprimeur	5

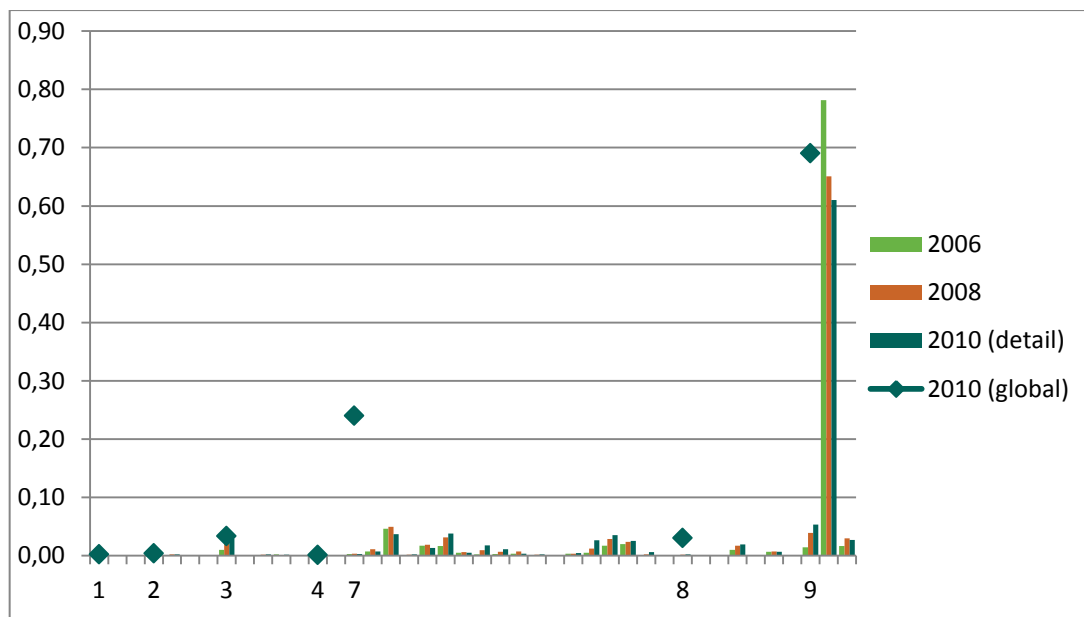
Source : service de migration économique flamand (gouvernement flamand 2014)

Le service public de l'emploi flamand a remarqué, et ce même sans examen approfondi de l'effet de la migration de travail sur le marché du travail, des évolutions au niveau de la liste des fonctions critiques en raison de la mobilité intracommunautaire. En raison du succès chiffré d'un ensemble limité de professions sur la liste européenne des fonctions critiques pour les nouveaux États membres de l'UE, comme cueilleur de fruits, certaines professions ont disparu de la liste générale des fonctions critiques. D'autres professions, comme maçon, ont tout d'abord changé de statut (de nature quantitative à qualitative) pour ensuite disparaître de la liste des fonctions critiques en raison de la mobilité intracommunautaire.

*Évaluation des listes flamandes des fonctions critiques pour les nouveaux États membres de l'UE - Universitaires*

Une étude du « Centre for Social Policy » de l'Université d'Anvers s'est également penchée sur l'effet de la liste flamande des fonctions critiques pour les nouveaux États membres de 2006 sur les pénuries de main-d'œuvre en Flandre (Mussche, 2013). Le Centre en a conclu qu'en termes chiffrés, la liste des métiers numériques avait été un succès : en 2011 (lorsque les Roumains et Bulgares devaient encore introduire une demande de permis de travail), la vaste majorité des permis de travail était attribuée sur la base de la liste des fonctions critiques. Au cours de cette année, 15.029 permis de travail ont été accordés à des nouveaux citoyens européens sur un total de 22.449 permis de travail délivrés en Flandre (WSE, 2011). Ce qui ne signifie cependant pas que la Flandre a assisté à une réduction notable de ses professions en pénurie. La majeure partie de l'afflux de travailleurs migrants était affectée au travail saisonnier dans le secteur horticole flamand. Le nombre élevé de permis de travail a donné lieu à une réduction générale de la pénurie de main-d'œuvre.

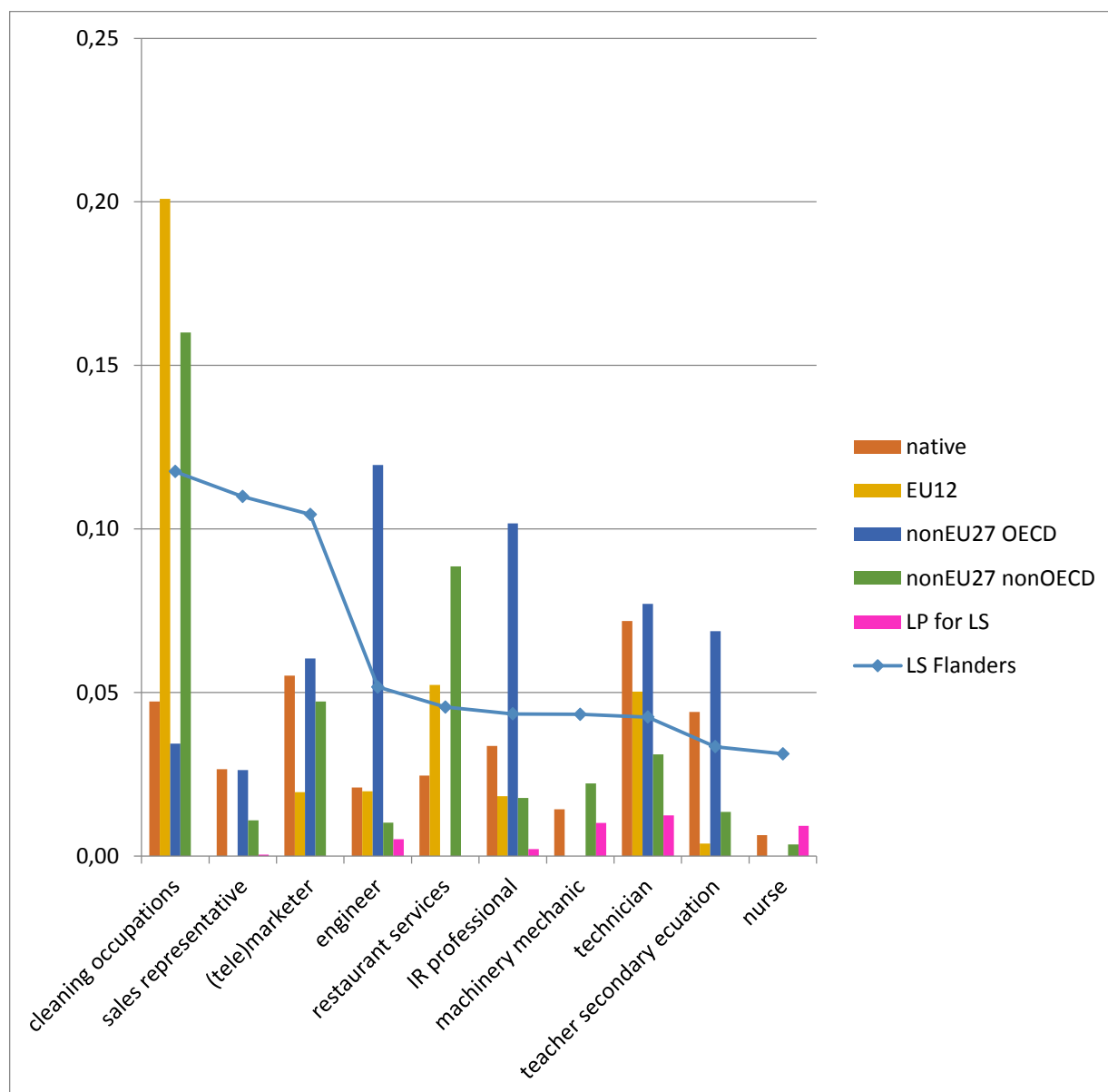
Figure 1. Permis de travail pour pénuries de main-d'œuvre (nouveaux citoyens européens), Flandre, 2006-2010 (données 2010)



Source : Agence flamande pour l'emploi et l'économie sociale

La figure 1 donne un aperçu des métiers en pénurie comblés par des nouveaux migrants européens par le biais des listes flamandes des fonctions critiques pour les années 2006-2010. Les numéros 1 à 9 sur l'axe X indiquent différents groupes ISCO de professions, 1 étant des fonctions managériales, 7 commerciales et 9 élémentaires. Les barres indiquent les métiers en pénurie individuels. Les carrés bleus indiquent l'importance de la catégorie ISCO globale dans l'ensemble des professions en pénurie comblées par de nouveaux migrants européens. Le carré bleu élevé pour les professions ISCO 9 (professions élémentaires) illustre que 69% des permis de travail ont été attribués à des professions élémentaires, comme l'horticulture. En marge des professions élémentaires, on ne distingue qu'un seul autre groupe de professions auquel un nombre raisonnable de permis de travail a été attribué, à savoir les professions ISCO 7 (commerciales). 25 % du nombre total de permis de travail pour nouveaux migrants UE ont été attribués à des fonctions commerciales, comme soudeur et boucher. Cet aperçu illustre que la liste des fonctions critiques ne répond que de manière très limitée aux besoins aigus du marché du travail flamand. La figure 2 représente les principales fonctions vacantes en pénurie les plus aigües en Flandre en 2010. La ligne bleue indique l'importance de chacune des 10 professions en pénurie dans le total des professions en pénurie en Flandre. 12,7 % de toutes les fonctions vacantes en pénurie sont destinées au secteur du nettoyage et 10 % à des télévendeurs. La contribution des permis de travail sur la base des listes des fonctions critiques pour nouveaux États membres de l'UE est représentée par les (petites) barres roses (à droite de chaque cluster) (LP for LS signifie « labour permit for labour shortage »). Vu que les 3 premières professions en pénurie ont été supprimées de la liste des fonctions critiques pour les nouveaux États membres de l'UE (personnel d'entretien, représentant commercial et télévendeur), aucun permis de travail n'a été attribué pour ces professions. La proportion totale des permis de travail octroyés par le biais des listes des fonctions critiques pour les 10 principales professions en pénurie n'est que de 2 %. Seul 1,2 % des techniciens spécialisés provient de la liste. Une contribution minime du même type aux postes vacants de mécaniciens de maintenance et infirmières est constatée.

Figure 2. Top 10 des professions en pénurie en rapport avec le marché du travail flamand et l'entrée par le biais de permis de travail européens (2010)



Source : Agence flamande pour l'emploi et l'économie sociale & Enquête européenne sur les forces de travail  
*Statistiques sur les ressortissants de pays tiers ayant obtenu un statut de résident de longue durée dans d'autres États membres.*

Les régions tiennent également à jour des statistiques sur le nombre de ressortissants de pays tiers ayant obtenu le statut de résident de longue durée dans un autre État membre et désireux de travailler en Belgique. Ils ont besoin d'un permis de travail pour une profession en pénurie pour la première année de travail. La catégorie n'est, en termes de chiffres, pas très importante. En Flandre, seuls 455 permis de travail ont été octroyés, sur un total de 6.899 permis de travail en 2014. Une importante partie des permis a été attribuée à des Marocains (154 ou 33,85%) et à des Indiens (113 et 24,84%). En 2014, nombre de demandes concernant un permis de travail pour une profession en pénurie ont été refusées à des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée. D'un côté, les



personnes ayant fait l'objet d'un refus avaient posé leur candidature pour des professions ne figurant pas sur la liste des fonctions critiques. D'un autre côté, les travailleurs n'étaient pas toujours en mesure de prouver avoir obtenu le statut de résident de longue durée dans un autre État membre. 116 demandes ont été refusées en 2014 (gouvernement flamand 2014). En Wallonie, seulement 75 permis de travail pour résidents de longue durée ont été octroyés sur 1.885 permis de travail attribués en 2014 (Wallonie 2014).

(Q 13 du questionnaire REM)

#### **4.2. Le niveau de suivi de la politique de migration de travail, les organisations en charge de ce suivi et la source juridique du suivi**

Comme indiqué, le suivi de la politique de migration de travail se borne principalement à la tenue à jour de statistiques du nombre de permis de travail octroyés et de leur catégorie. Ces statistiques sont élaborées par les services de migration économique régionaux flamand, wallon et bruxellois. De plus, des universitaires publient sur une base ponctuelle des études sur la migration de travail.

Les statistiques concernant les permis du travail des services de migration économique régionaux reposent principalement sur le niveau des catégories de migration de main-d'œuvre, comme « hautement qualifiés », « chercheurs », « ressortissants de pays tiers résidents de longue durée », etc. De plus, le service de migration économique wallon offre également un aperçu des secteurs dans lesquels des permis sont octroyés.

Pour les métiers en pénurie de la liste pour nouveaux États membres de l'UE, la profession proprement dite pour laquelle des permis sont délivrés est enregistrée. Pour cette catégorie de migration de travail, le niveau d'analyse est celui des métiers en pénurie proprement dits.

Aucun suivi de la migration de travail n'a été établi par la législation ou des instruments alternatifs en Belgique.

(Q13 b & c & d du questionnaire REM)

#### **4.3. La manière dont les instruments et outils utilisés pour le suivi des résultats de la politique de migration de travail en rapport avec les professions en pénurie sont utilisés et les défis inhérents au suivi**

Comme indiqué, le suivi des résultats de la migration de travail est modéré en Belgique. Les services de migration économique régionaux publient des statistiques concernant les permis de travail en général. Mais très peu de catégories ont trait explicitement à des professions en pénurie (Croates et résidents de longue durée de pays tiers d'autres États membres). Ces chiffres sont publiés sur les sites web respectifs des services de migration économique régionaux.

Pour contrôler la mesure dans laquelle il est remédié aux pénuries de main-d'œuvre, les services de migration économique régionaux devraient pouvoir enregistrer chaque permis de travail par profession. Et ce n'est guère aisé, vu que les descriptions des professions mentionnées figurant sur les demandes des candidats présentent de fortes disparités - à un niveau tel qu'une ventilation est impossible à mettre en pratique.

Pour rendre possible un suivi de la manière dont la migration de travail permet de remédier aux pénuries de main-d'œuvre, un effort conjugué serait nécessaire pour lier deux systèmes différents : 1) les bases de données des services publics de l'emploi régionaux attribuant une dénomination et une description précises à chaque profession (en pénurie), liées à des codes professionnels (idéalement comparables au niveau européen), et 2) les systèmes de demande des services de migration économiques régionaux.

Ces derniers n'octroieraient alors des permis de travail qu'à l'aide de la base de données reposant sur des codes. De cette manière, la migration de travail pourrait être liée avec précision aux connaissances du service public de l'emploi en matière de besoin du marché de l'emploi et de professions en pénurie.

(Q14 & 16 du questionnaire REM)

#### **4.4. Le rôle des partenaires sociaux dans le suivi de l'impact de la migration de travail sur le marché de l'emploi.**

Le rôle des partenaires sociaux dans le suivi de l'impact de la migration de travail sur le marché de l'emploi n'est pas formalisé. Cependant, dans un cadre plus large, partenaires sociaux et autres parties prenantes ont été impliqués dans le débat sur la fraude et le dumping social dans le cadre de la mobilité intracommunautaire et de la libre prestation de services.

(Q 16 du questionnaire REM)

## BIBLIOGRAPHIE

Actiris (2014), Analyse des fonctions critiques en 2013, <http://www.actiris.be/marchemp/tabid/242/mctl/5/idPub/106/language/fr-BE/Description-publication.aspx>

CESW (Conseil Économique et Social de Wallonie)(2014), Avis A.1203 sur la migration économique et l'occupation de travailleurs étrangers en Wallonie suite à la sixième réforme de l'État, [http://www.cesw.be/uploads/fichiers\\_avis/1203.pdf](http://www.cesw.be/uploads/fichiers_avis/1203.pdf), consulté le 20 mai 2015.

Deloitte (2013), *Communiqué de presse – La Belgique : un pays attirant pour les talents étrangers grâce à une politique migratoire efficace*, [http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/about-deloitte/communiqu%C3%A9\\_presse\\_Belgium%20attracts%20international%20talent\\_FR.pdf](http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/about-deloitte/communiqu%C3%A9_presse_Belgium%20attracts%20international%20talent_FR.pdf)

Fehmiva, E. (2007), De impact van de arbeidsmigratie op de belgische arbeidsmarkt na de uitbreiding van de EU, [http://statbel.fgov.be/nl/modules/digibib/arbeidsmarkt\\_levensomstandigheden/1614\\_de\\_impact\\_van\\_de\\_arbeidsmigratie\\_op\\_de\\_belgische\\_arbeidsmarkt\\_na\\_de\\_uitbreiding\\_van\\_de\\_europese\\_unie.jsp](http://statbel.fgov.be/nl/modules/digibib/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/1614_de_impact_van_de_arbeidsmigratie_op_de_belgische_arbeidsmarkt_na_de_uitbreiding_van_de_europese_unie.jsp).

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Statistiques > Permis de travail, <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=8376>

FOREM – Service de l'analyse du marché de l'emploi et de la formation (2013), *Marché de l'Emploi, Détection des métiers en fonctions critiques 2012*, [https://www.leforem.be/MungoBlobs/154/816/20130730\\_Rapport\\_intermediaire\\_DetectionMetiersFonctionsCritiques2012.pdf](https://www.leforem.be/MungoBlobs/154/816/20130730_Rapport_intermediaire_DetectionMetiersFonctionsCritiques2012.pdf), consulté le 3 avril 2015.

FOREM – Service de l'analyse du marché de l'emploi et de la formation (2013, a), *Métiers d'avenir, États des lieux sectoriels et propositions de futurs, Recueil Prospectif*, [https://www.leforem.be/MungoBlobs/684/940/20140506\\_Brochure\\_MAV\\_BD.pdf](https://www.leforem.be/MungoBlobs/684/940/20140506_Brochure_MAV_BD.pdf), consulté le 13 mai 2015.

FOREM (2014, a) – *Marché de l'Emploi, chiffres et commentaires, données de juin 2014*, [https://www.leforem.be/MungoBlobs/88/8/2014\\_3\\_MDE\\_juillet2014\\_donnees\\_juin2014.pdf](https://www.leforem.be/MungoBlobs/88/8/2014_3_MDE_juillet2014_donnees_juin2014.pdf), consulté le 3 avril 2015.

FOREM (2014,b) - *Marché de l'Emploi, Analyse Décembre 2014, Métiers porteurs, au-delà des listes*, [https://www.leforem.be/MungoBlobs/335/760/20150107\\_MetiersPorteurs\\_AuDeLaDesListes.pdf](https://www.leforem.be/MungoBlobs/335/760/20150107_MetiersPorteurs_AuDeLaDesListes.pdf), consulté le 13 mai 2015.

FOREM (2014 – c), *Métiers en demande - Études métier par métier*, <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/metiers-en-demande.html>, consulté le 3 avril 2015.

FOREM – Service de l'analyse du marché de l'emploi et de la formation (2014, d), *Marché de l'Emploi, Détection des métiers et fonctions critiques 2012*, [https://www.leforem.be/MungoBlobs/245/639/FOCUS\\_MDE\\_Liste2013\\_Fonctions\\_critiques\\_Wallonie%20C0.pdf](https://www.leforem.be/MungoBlobs/245/639/FOCUS_MDE_Liste2013_Fonctions_critiques_Wallonie%20C0.pdf), consulté le 3 avril 2015

Morissens, A. (2008), *Vraaggerichte arbeidsbemiddeling als antwoord op knelpuntvacatures*, [http://www.werk.be/sites/default/files/Vraaggerichte\\_AB\\_Eindrapport\\_23jan09\\_fin.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/Vraaggerichte_AB_Eindrapport_23jan09_fin.pdf)

Mussche, N., Corluy, V. & Marx, I. (2013), *Arbeidsmarktonderzoek als instrument en basis bij toekomstig arbeidsmigratiebeleid en EU vrijhandelsakkoorden*, Brussel, VIONA, [http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be/sites/default/files/VIONArapport\\_November2013\\_DEF.pdf](http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be/sites/default/files/VIONArapport_November2013_DEF.pdf)

Muyters (2015), Vlaamse Parlement, Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid, Commissievergadering, donderdag 19 maart 2015, <https://www.vlaamsparlement.be/commissies/commissievergaderingen/961095/verslag/968368>

Cour des comptes (2014), *Métiers en pénurie – Qualité des informations stratégiques, Rapports au Parlement flamand, Bruxelles* <https://www.rekenhof.be/FR/Publications/Fiche.html?id=d006778c-2076-451f-8f5f-e4bda93d45e3>.

SERV (2013), Economische Migratie, [http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV\\_Economische\\_migratie\\_20130123\\_def.pdf](http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_Economische_migratie_20130123_def.pdf)

Van der Hallen, P., Truyens, G., Diepvents P. (2011), *Competent bemiddelen, de mister proper in de strijd tegen de knelpuntberoepen?, Over Werk*, 1/2011.

Gouvernement flamand (2014), Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie, Beleidsnota 2014-2019, introduite par Monsieur Philippe Muyters, de l'Emploi, de l'Economie, de l'Innovation et des Sports, 2014.

VDAB (2015), <http://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse.shtml>, consulté le 2 avril 2015.

VDAB Studiedienst (2014), *Knelpuntberoepen – Kansenberoepen, 2014*, [http://www.vdab.be/trendsdoc/vacatureanalyse/vacatureanalyse\\_2014.pdf](http://www.vdab.be/trendsdoc/vacatureanalyse/vacatureanalyse_2014.pdf), consulté le 28 mars 2015.

VDAB (2014), *Competent*, <http://www.talentenwerf.be/wp-content/uploads/2014/06/Competent.ppt>.

Vlaamse Overheid - Departement Werk & Sociale Economie (2015), *Jaarverslag 2014, Arbeidsvergunningen en arbeidskaarten in het Vlaamse Gewest*, [http://www.werk.be/sites/default/files/online\\_diensten/migratie/jaarrapport/jaarverslagarbeidsmigratie2014.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/online_diensten/migratie/jaarrapport/jaarverslagarbeidsmigratie2014.pdf)

Wallonie, 2014-2019, Oser, Innover, Rassembler, [http://www.wallonie.be/sites/wallonie/files/publications/dpr\\_2014-2019.pdf](http://www.wallonie.be/sites/wallonie/files/publications/dpr_2014-2019.pdf), consulté le 12 avril 2015.

Wallonie, Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle (2014), *Statistique 2014*, [http://emploi.wallonie.be/Emploi\\_Formation/Travailler/PermisTravail/statistiques.html](http://emploi.wallonie.be/Emploi_Formation/Travailler/PermisTravail/statistiques.html)

WSE, Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (2011), [http://www.werk.be/sites/default/files/VSAWSE/docs\\_migratie/jaarrapport\\_migratie2011.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/VSAWSE/docs_migratie/jaarrapport_migratie2011.pdf)

Zimmer, H. (2012), *Inadéquations sur le marché du travail*, BNB, [https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2012/revcoii2012\\_h4.pdf](https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2012/revcoii2012_h4.pdf)

## **Annexe 1 : Liste des institutions contactées**

Pour rédiger cette étude, nous avons contacté les fonctionnaires de plusieurs services publics, dont vous trouverez la liste ci-dessous. Nous les remercions chaleureusement pour leur participation, patiente et experte.

- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale - Département étude, statistiques et évaluation - M. Frédéric Poupinel de Valencé
- Service public de l'emploi de Wallonie, le FOREM – M. Géry Choteau
- Service public de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, ACTIRIS – M. Stéphane Thys & Sandy van Rechem
- Service public de l'emploi de Flandre, le VDAB, Mme Els Van Geel
- Partenaires sociaux Flandre - SERV – Conseil socio-économique de Flandre - M. Niels Morsink
- Partenaires sociaux Région de Bruxelles-Capitale – CESRBC – Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale - Mme Joëlle Delfosse
- Politique de l'emploi dans la fonction publique – Cellule migration économique – Région de Bruxelles-Capitale – M. Wim Van den Steen & Mme Driscart Fabienne
- Service de migration économique (Département Emploi et économie sociale) – Flandre - Mme Ann Bogman & M. Wouter Ottevaere
- Département de l'emploi et des permis de travail - Région wallonne - M. Stéphane Thirifay & M. Vincent Berger

## Annexe 2 : Annexe statistique

### A1. Travailleurs employés par type de profession et estimation des emplois vacants non pourvus (statistiques pour la dernière année disponible)

Les données suivantes sont des statistiques concernant plusieurs professions présélectionnées par le REM. Les professions reprises dans le tableau suivant ont été sélectionnées sur la base des professions figurant le plus fréquemment dans les listes des fonctions critiques des États (membres) identifiés dans la fiche d'information du REM (Approches et outils utilisés par les États membres pour identifier les besoins du marché du travail).

**Tableau 1 : travailleurs employés par type de profession et estimation des emplois vacants non pourvus (dernière année disponible)**

Professions spécifiques	Total des emplois			Emploi de ressortissants européens d'autres États membres			Emploi de ressortissants de pays tiers			Nombre de permis de résidence délivrés à des ressortissants de pays tiers pour des métiers spécifiques			Nombre de postes vacants non pourvus
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
<b>Professionnel de la santé (22)</b>	54.567	114.380	168.947	2.582	3.967	6.549	301	873	1.174				7.339
<i>Dont : Docteurs en médecine (221)</i>	19.665	16.511	36.176	1.189	1.260	2.449	96	304	400				
<i>Dont : Cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	9.121	44.505	53.626	244	950	1.194	205	450	655				6.088
<b>Préposés aux soins personnels (53)</b>	9.523	151.631	161.154	673	5.941	6.614	642	2.580	3.222				3.949
<i>Dont : Gardes d'enfants (5311)</i>													1.115
<i>Dont : Auxiliaires de santé (5321)</i>													1.970
<i>Dont : Préposés aux soins personnels à domicile (5322)</i>													1.303
<b>Préposés aux services personnels (51)</b>	58.871	87.149	146.020	5.678	8.351	14.029	3.488	3.348	6.836				7.418
<i>Dont : Cuisiniers (5120)</i>													5.226
<i>Dont : Serveurs (5131)</i>													2.192
<b>Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)</b>	55.163	10.812	65.975	969	259	1.228	987	80	1.067				

<b>Dont : Cultivateurs de grandes cultures et de légumes (6111)</b>													
<b>Dont : Jardiniers ; maraîchers et pépiniéristes (6113)</b>													659
<b>Dont : Producteurs de bétail et de produits laitiers (6121)</b>													
<b>Professionnels des technologies de l'information et des communications (25)</b>	77.521	12.303	89.824	5.516	1.668	7.184	1.476	0	1.476				7.511
<b>Dont : Développeurs et analystes de logiciels et applications (251)</b>	59.897	9.516	69.413	3.931	1.249	5.180	1.368	0	1.368				6.358
<b>Dont : Professionnels des bases de données et réseaux (252)</b>	17.624	2.787	20.411	1.585	419	2.004	108	0	108				1.153
<b>Professionnels de l'enseignement (23)</b>	86.135	213.138	199.273	3.740	5.777	9.517	625	1.096	1.721				15.014
<b>Ingénieurs professionnels (hors électrotechnologie) (214)</b>	35.896	6.301	42.197	3.686	1.325	5.011	839	374	1.213				9.862
<b>Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs de projet (216)</b>	27.808	16.992	44.800	2.127	2.178	4.305							10.502
<b>Comptables (2411)</b>													1.214
<b>Aides et nettoyeurs (91)</b>	164.789	295.481	460.270	13.123	35.770	48.893	14.614	16.264	30.878				
<b>dont : nettoyeurs domestiques, hôteliers et de bureau (911)</b>	22.691	222.343	245.034	2.104	31.209	33.313	4.544	14.029	18.573				20.141

COMMENTAIRE : Pour la Belgique, nous sommes uniquement en mesure de fournir des professions ISCO à 3 chiffres. Les statistiques disponibles ne vont pas plus loin.

COMMENTAIRE : Nous n'avons pas complété les professions « services de nettoyage et d'entretien dans des bureaux, hôtels et autres établissements (5151) » et « Aides domestiques (5152) ». Le code ISCO 5 ne fait pas référence à la profession élémentaire « personnel d'entretien » que l'on retrouve dans les statistiques belges. En Belgique, on retrouve en effet des statistiques pour « Aides et nettoyeurs » (91) et « Nettoyeurs domestiques, hôteliers et de bureau » (911) (ajoutées en rouge dans le tableau susmentionné. En Belgique, les ressortissants de pays tiers se retrouvent surtout sous les codes ISCO 7 à 9 (et surtout dans les professions 9, c'est-à-dire les occupations élémentaires).

## A2. Top 15 des professions incluses dans les listes des fonctions critiques (statistiques pour la dernière année disponible)

Ce volet de l'annexe statistique concerne les données sur les professions incluses dans les listes des fonctions critiques et toute estimation concernant des postes vacants non pourvus.

### Tableau 2 : Statistiques sur les listes des fonctions critiques

Il s'agit de trois tableaux distincts (un pour chaque Région : Flandre, Wallonie et Région de Bruxelles-Capitale).

#### Tableau des 15 principales fonctions critiques en FLANDRE (2014)

	<b>Profession incluse dans la liste des fonctions critiques</b>	<b>Nombre total de postes vacants</b>	<b>Y a-t-il un nombre spécifique de postes vacants à combler à l'aide de <u>travailleurs migrants de pays tiers</u> ? (O/N) Si oui, veuillez indiquer le nombre</b>	<b>Des conditions spéciales s'appliquent-elles <u>aux migrants de pays tiers</u> postulant pour des fonctions critiques ? (O/N). Si oui, veuillez les décrire.</b>	<b>Source et données supplémentaires</b>	<b>Postes vacants non pourvus : seul chiffre global est disponible : 33 % des postes vacants n'ont pas été pourvus</b>
1	Personnel d'entretien	14714	N	N	SPE	
2	Représentant(e) commercial(e)	7744	N	N	SPE	
3	Professeur dans l'enseignement secondaire	6473	N	N	SPE	
4	Collaborateur du back-office commercial	5148	N	N	SPE	



5	Infirmier(ère)	4800	N	N	SPE	
6	Collaborateur(rice) centre d'appel	4387	N	N	SPE	
7	Analyste/Développeur(euse) (TIC)	3423	N	N	SPE	
8	Mécanicien(ne) d'entretien	3376	N	N	SPE	
9	Personnel d'entretien (d'espaces et pièces)	3251	N	N	SPE	
10	Professeur de l'enseignement préscolaire et primaire	2916	N	N	SPE	
11	Manager d'intégration et d'évaluation des systèmes	2572	N	N	SPE	
12	Collaborateur(rice) de cuisine	2010	N	N	SPE	
13	Responsable de magasin petit commerce et commerce de détail	1970	N	N	SPE	
14	Aide-infirmier(ère)/assistant(e) social(e)	1574	N	N	SPE	
15	Installateur électrique	1415	N	N	SPE	

## Tableau des 15 principales fonctions critiques en Wallonie (2013)

	<b>Profession incluse dans la liste des fonctions critiques (CODE ROME 5)</b>	<b>Nombre total de postes vacants</b>	<b>Y a-t-il un nombre spécifique de postes vacants à combler à l'aide de <u>travailleurs migrants de pays tiers</u> ? (O/N) Si oui, veuillez indiquer le nombre</b>	<b>Des conditions spéciales s'appliquent-elles <u>aux migrants de pays tiers</u> postulant pour des fonctions critiques ?</b>	<b>Source et données supplémentaires</b>	<b>Postes vacants non pourvus - estimation</b>
1	Installateur(rice) électricien - Électricien lignes et réseaux - Installateur(rice) en systèmes de sécurité (42211)	1769	N	N	SPE (FOREM 2014, d) – voir bibliographie	194
2	Mécanicien(ne) automobile ou de poids lourd - Monteur(se) de pneus (44321)	1730	N	N	SPE	338
3	Infirmier(ère) en soins généraux (24121)	1590	N	N	SPE	152
4	Développeur(se) informatique, Analyste informatique, Web développeur(se) (32321)	1311	N	N	SPE	219
5	Mécanicien(ne) de maintenance (44311)	1299	N	N	SPE	183
6	Délégué(e) commercial(e) en biens d'équipement professionnel (14311)	1296	N	N	SPE	290
7	Cuisinier(ère), Cuisinier(ère) de collectivité, Chef de partie (13212)	1127	N	N	SPE	149

8	Vendeur(se) (33113)	1124	N	N	SPE	184
9	Délégué(e) commercial(e) en services auprès des entreprises (14314)	1052	N	N	SPE	143
10	Technicien(ne) en systèmes d'usinage (métal) (44121)	1043	N	N	SPE	104
11	Chef de chantier, d'équipe de la construction (61231)	871	N	N	SPE	136
12	Couvreur(se) (42123)	855	N	N	SPE	124
13	Monteur(se) en sanitaire et chauffage, climatisation, panneaux solaires, frigoriste (42212)	803	N	N	SPE	150
14	Ingénieur en construction, Mètreur- déviseur ; Conseiller(ère) en énergie (61223)	702	N	N	SPE	97
15	Délégué(e) commercial(e) en biens de consommation auprès des entreprises (14313)	649	N	N	SPE	168

## Tableau des 15 principales fonctions critiques dans la Région de Bruxelles-Capitale (2013)

	<b>Profession incluse dans la liste des fonctions critiques</b>  <b>(classification propre, les professions suivantes couvrent plusieurs codes)</b>	<b>Nombre total de postes vacants</b>	<b>Y a-t-il un nombre spécifique de postes vacants à combler à l'aide de <u>travailleurs migrants de pays tiers</u> ?</b>	<b>Des conditions spéciales s'appliquent-elles <u>aux migrants de pays tiers</u> postulant pour des fonctions critiques ? (O/N) Si oui, veuillez les décrire.</b>	<b>Source et données supplémentaires</b>	<b>Postes vacants non pourvus</b>
1	Professeur dans l'enseignement secondaire	1.699	N	N	SPE (Actiris 2014)	88
2	Soutien administratif, réception & communication	839	N	N	SPE	434
3	Professeur dans l'enseignement primaire	637	N	N	SPE	42
4	Vendeur(se) & business manager	550	N	N	SPE	279
5	Professionnel de l'informatique	496	N	N	SPE	241
6	Représentants commerciaux	454	N	N	SPE	267
7	Ingénieurs & ingénieurs techniques	448	N	N	SPE	278
8	Personnel de soins	439	N	N	SPE	95
9	Secrétaire	392	N	N	SPE	137
10	Technicien(ne) en sciences naturelles et appliquées	372	N	N	SPE	176
11	Serveurs en salle et serveurs	232	N	N	SPE	90

12	Comptables et aides-comptables	213	N	N	SPE	106
13	Enseignant(e) d'école maternelle	196	N	N	SPE	20
14	Infirmier(ère) et aide-infirmier(ère)	190	N	N	SPE	101
15	Employés en transactions financières et transactions d'assurance	118	N	N	SPE	71