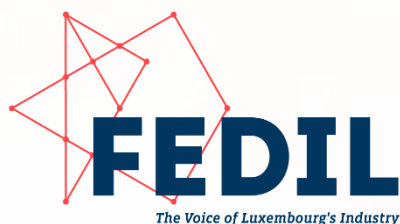


L'Industrie

Étude sectorielle des tendances en matière de métiers et de compétences

En collaboration avec:



Novembre 2021

Introduction (1/2)

Dans un marché du travail aux mutations toujours plus complexes, suite aux transitions technologiques, environnementales et sociétales, la pénurie des talents et des compétences (*skills gap*) est une préoccupation majeure du gouvernement, des entreprises et de la société.

Pour mieux comprendre, anticiper et gérer ce *skills gap*, des analyses poussées des tendances en matière de métiers et de compétences sur le marché luxembourgeois sont nécessaires. Dans ce contexte, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (MTEESS) et l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ont initié des études sectorielles, qui s'intègrent dans la Future Skills Initiative de l'ADEM et dans le partenariat pour l'emploi entre l'ADEM et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL).

Les échanges dans les groupes de travail du partenariat ADEM/UEL ont confirmé le manque de données (exhaustives et de qualité) sur les compétences demandées et disponibles au Luxembourg (et dans la Grande Région), à la fois dans les administrations publiques et dans le secteur privé. L'ADEM dispose à l'heure actuelle des données les plus riches sur cette thématique, provenant des postes vacants déclarés auprès d'elle ainsi que des indicateurs de *matching* entre postes vacants et demandeurs d'emploi. À noter que ces données sont limitées aux offres d'emploi effectivement déclarées à l'ADEM et qu'elles ne correspondent pas à l'entièreté des offres au Luxembourg, malgré l'obligation légale d'une telle déclaration. Nos études sectorielles ne visent donc pas à être représentatives du marché de l'emploi luxembourgeois dans son ensemble; elles sont un premier essai d'analyses granulaires et extensives pour créer plus de transparence sur ce marché.

Les études sectorielles couvrent sept secteurs : 1) le secteur financier, 2) l'industrie, 3) la construction, 4) l'horesca, 5) le commerce, 6) le transport et la logistique, et 7) l'artisanat. Pour chaque secteur, l'ADEM a collaboré avec les organisations patronales qui le représentent, dans le but de valider les résultats des analyses bien que les données ne soient pas exhaustives. Pour cette étude sectorielle de l'Industrie, l'ADEM remercie la FEDIL-The Voice of Luxembourg's Industry pour sa collaboration et les échanges fructueux.

Introduction (2/2)

Chaque étude sectorielle inclut 1) un chapitre introductif avec la définition du périmètre sectoriel et un aperçu des chiffres clés, 2) une synthèse des tendances qualitatives dans le secteur (technologiques, sociétales et autres), 3) une analyse des tendances au niveau des métiers (métiers clés, métiers en croissance et en baisse, métiers en pénurie) avec une liste de métiers à prioriser et de publics à cibler pour le *reskilling/upskilling*, 4) une analyse des compétences demandées dans les offres d'emploi du secteur, et 5) un glossaire.

Les lecteurs visés par ces études sont à la fois les employeurs, qui y trouveront un *benchmark* de la situation et des tendances dans leur secteur, ainsi que les salariés/demandeurs d'emploi, pour leur permettre de mieux s'adapter à ces tendances.

Les conclusions de nos études devront nous aider à :

- introduire de nouveaux instruments pour faire face au *skills gap* ;
- définir et mettre en place des actions ciblées de formation/ *upskilling/reskilling* ;
- guider les choix d'orientation professionnelle ;
- élaborer la stratégie nationale en terme de compétences (qui est actuellement prise en charge par le *Skillsdësch* avec le support de l'OCDE).

Inédites, ces études sectorielles ne sont qu'un point de départ. Elles devront bien sûr être alimentées, puis confrontées à d'autres travaux d'analyse menés dans le cadre de nouvelles collaborations de l'ADEM ou par différents acteurs de l'écosystème.



Isabelle Schlessler
Directrice de l'ADEM

Perspective de la FEDIL

« Une des préoccupations de la FEDIL est de veiller à ce que nos entreprises disposent de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour développer leurs activités. Ainsi, il faut s'assurer que la formation professionnelle, initiale et continue, permette aux salariés, jeunes et demandeurs d'emploi d'acquérir les qualifications et compétences recherchées par les entreprises et de répondre aux besoins futurs compte tenu des poussées de l'évolution technologique. On se retrouve dans un monde en changement permanent, notamment au niveau des compétences recherchées et des métiers les plus sollicités par les entreprises. La présente étude nous renseigne, entre autres, sur les tendances des métiers de l'industrie et nous indique quels métiers connaissent des pénuries, voire des surplus de candidats. Cette analyse devrait améliorer l'orientation des jeunes et contribuer à une meilleure transparence du marché de l'emploi qui est devenu de plus en plus complexe au fil des années. »



Michèle Detaille
Présidente de la FEDIL

Table des matières

1. <u>Définition du secteur et chiffres clés</u>	6
<u>Définition du secteur</u>	7
<u>Chiffres clés de l'ADEM sur le secteur</u>	8
2. <u>Tendances dans le secteur</u>	10
<u>Perspective des experts</u>	11
<u>Tendances principales</u>	12
3. <u>Analyse au niveau des métiers</u>	14
<u>Méthode</u>	15
<u>Répartition entre catégories des métiers</u>	16
<u>Métiers les plus recherchés (« Top 15 »)</u>	17
<u>Métiers avec tendance de croissance</u>	18
<u>Métiers avec tendance de baisse</u>	23
<u>Métiers émergents</u>	24
<u>Métiers sans tendance particulière</u>	25
<u>Impact de la pandémie sur les métiers</u>	26
<u>Métiers les plus en pénurie de candidats</u>	27
<u>Métiers en surplus de candidats</u>	29
<u>Conclusion de l'analyse au niveau des métiers</u>	30
4. <u>Analyse au niveau des compétences</u>	32
<u>Méthode</u>	33
<u>Analyse au niveau des compétences: Secteur industrie</u>	34
<u>Les compétences (« attitudes and values ») les plus recherchées</u>	35
<u>Les compétences (« skills and knowledge ») les plus recherchées</u>	36
<u>Les langues et l'expériences recherchées dans le secteur industrie</u>	38
<u>Profils de compétences de quelques métiers clés</u>	39
<u>Conclusion de l'analyse au niveau des compétences</u>	42
5. <u>Glossaire des métiers ROME</u>	43

1. Définition du secteur et chiffres clés



Définition du secteur

Pour la présente étude sectorielle, le secteur est défini selon le code NACE, la nomenclature européenne type des activités économiques productives. En accord avec la FEDIL, nous définissons le secteur Industrie par les catégories C, D et E du code NACE. Elles comprennent à la fois les activités de l'industrie manufacturière (fabrication de textiles, de produits en caoutchouc et en plastique, industrie automobile...), de l'énergie (production et distribution d'électricité, gaz, vapeur, air conditionné...) et de gestion de l'eau et des déchets.¹

Section	Division	Libellé	Nombre d'entreprises	
C		Industrie manufacturière	795	
	10	Industries alimentaires	114	
	11	Fabrication de boissons	37	
	12	Fabrication de produits à base de tabac	1	
	13	Fabrication de textiles	19	
	14	Industrie de l'habillement	14	
	16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	17	
	17	Industrie du papier et du carton	3	
	18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	65	
	20	Industrie chimique	14	
	21	Industrie pharmaceutique	1	
	22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	23	
	23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	40	
	24	Métallurgie	7	
	25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	201	
	26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	11	
	27	Fabrication d'équipements électriques	11	
	28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	28	
	29	Industrie automobile	8	
	30	Fabrication d'autres matériels de transport	3	
	31	Fabrication de meubles	26	
	32	Autres industries manufacturières	93	
	33	Réparation et installation de machines et d'équipements	59	
	D		Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	119
		35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	119
	E		Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	72
		36	Captage, traitement et distribution d'eau	4
		37	Collecte et traitement des eaux usées	14
		38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	48
		39	Dépollution et autres services de gestion des déchets	6

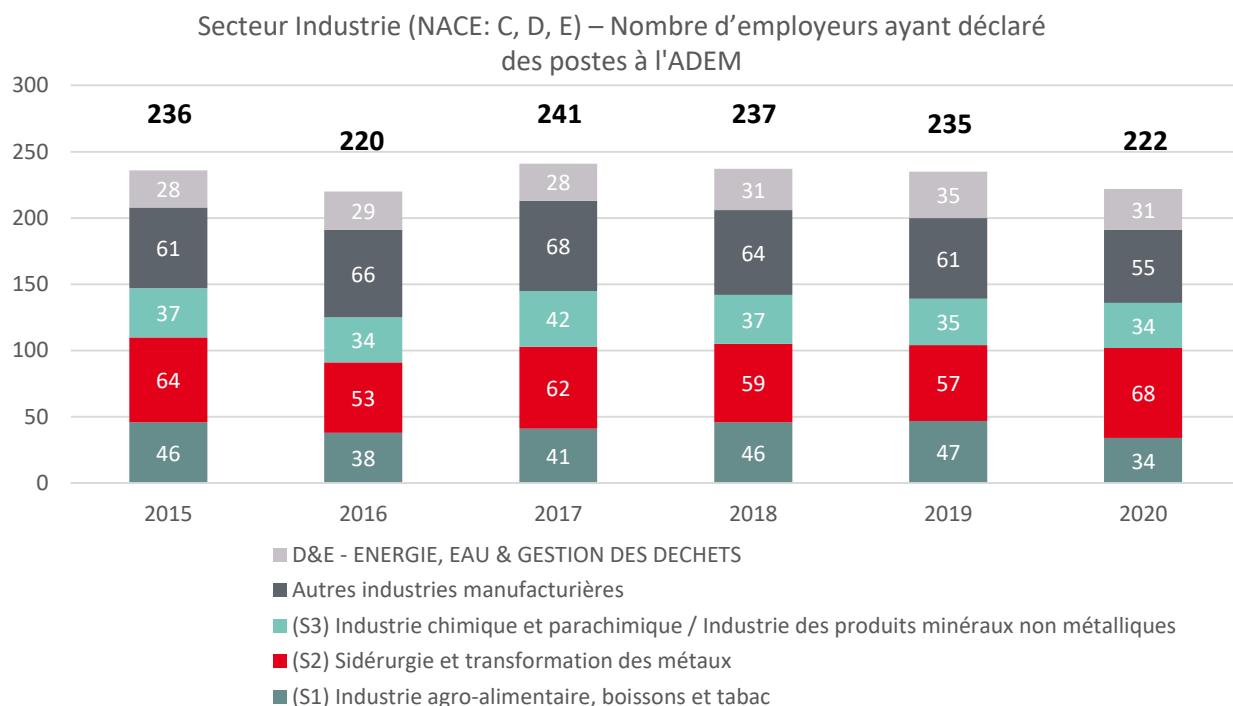
Source : <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/repertoire/2020/repertoire-entreprises-luxembourgeoises.pdf>

¹ En accord avec la FEDIL, au-delà des employeurs appartenant aux 3 catégories NACE sélectionnées (C,D,E), 8 employeurs distincts (catégorisés sous d'autres catégories NACE) ont été rajoutés au périmètre « Industrie » considéré pour la présente étude, dans un objectif d'une meilleure couverture des besoins et tendances.

Chiffres clés de l'ADEM sur le secteur (1/2)

Notre analyse dans le cadre de la présente étude se base sur les offres d'emploi déclarées à l'ADEM relevant des employeurs du secteur Industrie (codes NACE C, D, E). Dans un objectif de cohérence avec la publication de la FEDIL sur les Qualifications de demain dans l'industrie, le code NACE C (Industrie manufacturière) a été subdivisé en (S1) Industrie agro-alimentaire, boissons et tabac: 10, 11, 12 de la NACE, (S2) Sidérurgie et transformation des métaux: 24, 25, 26, 28 de la NACE, (S3) Industrie chimique et parachimique / Industrie des produits minéraux non métalliques: 20, 22, 23, 27 de la NACE, et Autres industries manufacturières. Les secteurs D et E ont été regroupés en raison de leur faible taille.

Le graphique suivant illustre le nombre d'employeurs du secteur Industrie qui ont déclaré des offres d'emploi à l'ADEM, et l'évolution de ce nombre sur la période 2015 - 2020. Sur les 986 entreprises actives dans le secteur en 2020 (cf. page précédente), 222 ont déclaré des postes vacants à l'ADEM.



Le nombre d'employeurs ayant déclaré des postes vacants est resté plutôt stable depuis 2015. La pandémie du Covid-19 l'a toutefois légèrement réduit en 2020.

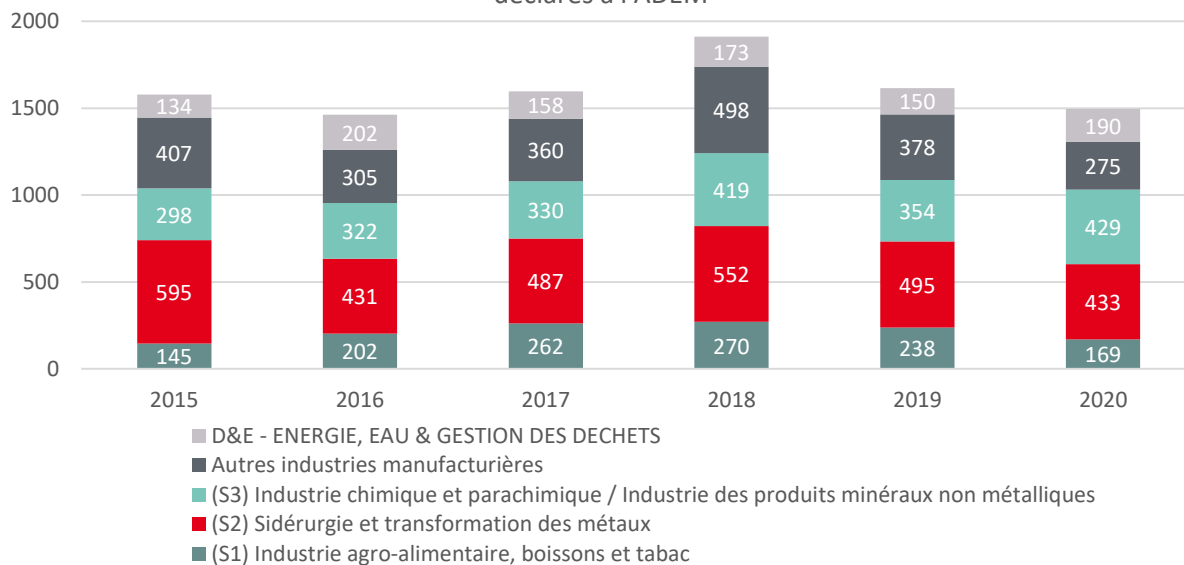
Sources : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FEDIL

Chiffres clés de l'ADEM sur le secteur (2/2)

Examinons maintenant l'évolution du nombre de postes déclarés par ces employeurs, en excluant les postes liés à des mesures en faveur de l'emploi. Les postes provenant des agences intérim sont également exclus car ils sont repris sous un autre secteur.

Ici, nous notons qu'il y avait une croissance importante entre 2017 et 2018 des postes déclarés par l'industrie manufacturière. Après 2018, le nombre de postes a de nouveau un peu reculé. La pandémie ne semble pas avoir eu un impact important sur le nombre de postes déclarés en 2020 (ceci notamment parce que les postes croissants de l'industrie chimique/parachimique et des employeurs de l'Energie et Gestion d'eau & de déchets ont compensé la baisse dans les autres domaines).

Secteur Industrie (NACE: C, D, E) - Évolution du nombre de postes déclarés à l'ADEM

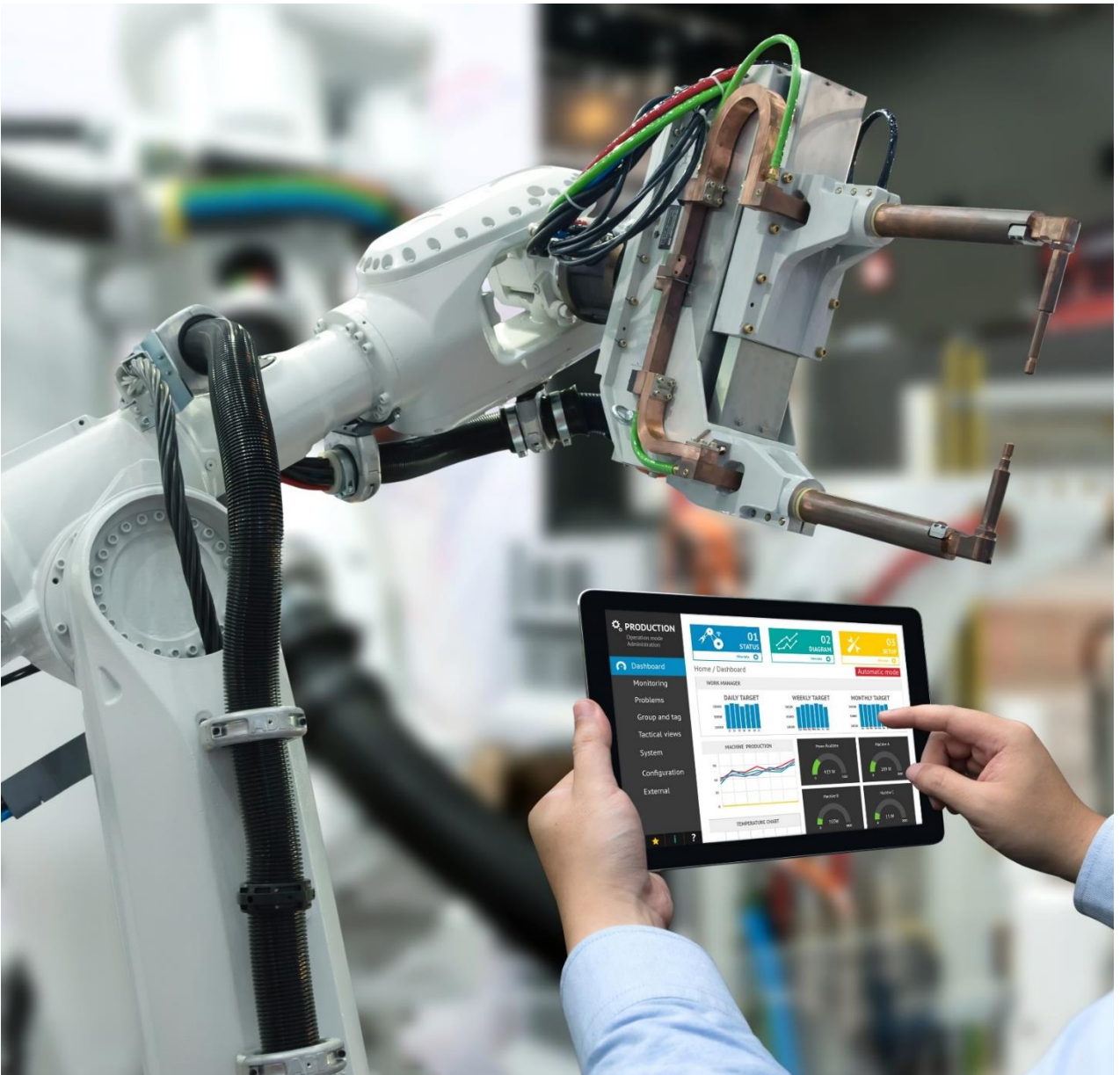


Postes déclarés à l'ADEM (hors mesures)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
C - INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	1445	1260	1439	1739	1465	1306
(S1) Industrie agro-alimentaire, boissons et tabac	145	202	262	270	238	169
(S2) Sidérurgie et transformation des métaux	595	431	487	552	495	433
(S3) Industrie chimique et parachimique / Industrie des produits minéraux non métalliques	298	322	330	419	354	429
Autres industries manufacturières	407	305	360	498	378	275
D&E - ENERGIE, EAU & GESTION DES DECHETS	134	202	158	173	150	190

Par comparaison, les recrutements réels dans le secteur (sur base des déclarations d'entrée que les employeurs effectuent auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)) se situaient à hauteur de 7.050 en 2018, 6.590 en 2019 et 5.410 en 2020.¹ Cette différence s'explique par le fait qu'un recrutement n'est pas forcément précédé d'une déclaration de poste vacant, et que tous les postes vacants ne sont pas déclarés à l'ADEM (malgré l'obligation légale).

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FEDIL
¹ <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igs/Tableaux-interactifs-flux-emploi.html>

2. Tendances dans le secteur



Perspective des experts

Conseillers employeurs de l'ADEM pour le secteur Industrie

« Notre rôle au sein du Service Employeurs mis en place fin 2013, est de servir au mieux nos clients du secteur « Industrie ». Du moins ceux qui, conscients de l'obligation légale et de leur responsabilité sociale, déclarent leurs postes vacants à l'ADEM. Cette collaboration aboutit régulièrement à des embauches avec, le cas échéant, un accompagnement financier de l'ADEM. Le contact direct avec notre client nous permet de réagir mieux et avec une plus grande réactivité. Dans leurs recherches de candidats, tous niveaux de qualification confondus, nos clients sont de plus en plus exigeants. Il arrive fréquemment que les qualifications demandées ne trouvent pas leur correspondance dans celles de nos demandeurs d'emploi. En dépit de cela, le nombre d'entreprises qui veulent collaborer avec l'ADEM ne cesse de croître. Le lien privilégié que nous avons avec la FEDIL et ses membres, dans le cadre de notre détachement, nous offre par ailleurs une meilleure vue de l'évolution des tendances relatives aux métiers et compétences recherchés par nos clients. »



Marc BELLEVILLE

+352 247 65459
marc.belleville@adem.etat.lu
Conseiller employeurs



Roby ERNZER

+352 247 75414
roby.ernzer@adem.etat.lu
Conseiller employeurs



Paul PETERS

+352 247 65432
paul.peters@adem.etat.lu
Conseiller employeurs



FEDIL

« La transformation digitale et la transition énergétique représentent des défis importants pour les entreprises industrielles. Ces dernières ne peuvent y répondre que sous condition de pouvoir compter sur des collaborateurs compétents. Si les compétences personnelles demeurent essentielles, s'y ajoutent de plus en plus de compétences techniques pointues qui ne s'acquièrent pas nécessairement dans la cadre de l'enseignement formel. Ainsi, des efforts importants en matière de formation, aussi bien de mise à niveau que ceux permettant une réorientation professionnelle sont vitaux et essentiels. Dans une économie en pleine évolution, les métiers d'aujourd'hui ne seront pas nécessairement les métiers de demain, sans oublier que les entreprises industrielles luxembourgeoises sont constamment en concurrence avec des compétiteurs du monde entier. Une réactivité des différents acteurs clés sur le marché de l'emploi et une ouverture au changement doivent être les maîtres-mots afin de permettre aux entreprises industrielles de disposer des compétences nécessaires et assurer aux travailleurs l'intégration, la réintégration et le maintien dans l'emploi. »

Marc Kieffer, Secrétaire général, FEDIL

Tendances principales (1/2)

Tendances technologiques

- Automatisation des tâches ardues et manuelles grâce aux avancements dans la robotique (augmentation de la productivité, réduction des coûts et des délais de production)
- Collection et analyse de données (Big Data), et prédiction sur base de *machine learning* afin d'optimiser la chaîne de production
- Utilisation du « cloud » pour le partage de ces données et meilleure collaboration entre secteurs
- Investissement dans la cyber-sécurité (dû au cyber-espionnage sur les produits brevetés, obtention d'informations confidentielles sur les prix...)

Tendances sociétales

- Secteur fortement caractérisé par le B2B, donc moins impacté par les tendances sociétales
- Besoin de transparence, de flexibilité, d'efficacité et de prix compétitifs entre les entreprises et secteurs
- Rapprochement entre les secteurs de la construction et de l'industrie afin de partager outils, processus ou méthodes de travail permettant de réduire les coûts et d'augmenter l'efficacité (construction industrialisée sur base de préfabrication)
- Augmentation de la demande de produits personnalisés

Tendances environnementales

- Gestion des déchets industriels
- Réduction des émissions
- Optimisation d'utilisation des matières premières, recyclage, innovation dans une politique d'économie circulaire

Source : recherches, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FEDIL

Tendances principales (2/2)

Tendances économiques

- Concurrence et pression sur les coûts de la part de pays où la production (et la main-d'œuvre) sont moins chères
- Impact de la pandémie: l'activité industrielle a pu se redresser rapidement grâce à une reprise de la demande extérieure, notamment sous l'impulsion de la Chine dans la fabrication de produits en caoutchouc suivi par les produits informatiques, électroniques, optiques et d'équipement électriques, ainsi que les machines et équipements ¹
- Pour l'industrie chimique, les produits étaient très sollicités durant la crise sanitaire du Covid-19 ¹

Tendances juridiques / réglementaires

- Réglementation environnementale et de sécurité (contre le feu, explosivité des matières premières...)
- Fit for 55 (12 propositions législatives de la Commission européenne pour placer l'Europe à l'avant-garde du combat climatique)
- Pacte national « entreprises et droits de l'homme » afin d'en assurer le respect tout au long de la chaîne d'approvisionnement

Tendances de l'emploi

- Secteur assez stable en termes de recrutements et emploi salarié, faible taux de rotation
- Déséquilibre de sexe dans l'emploi → difficulté d'attirer plus de femmes dans le secteur²
- Dépend fortement des frontaliers (et résidents étrangers) ²
- Le télétravail n'est pas possible pour une grande partie des salariés

Source : recherches, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FEDIL

¹ <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/note-conjoncture/2020/PDF-NDC-02-20.pdf>

² <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igss/Tableaux-de-bord.html>

3. Analyse au niveau des métiers



Analyse au niveau des métiers: méthode

Ce chapitre a pour objectif d'analyser la composition des postes vacants du secteur Industrie en matière de métiers, les tendances (croissance, baisse, émergence, stabilité) de ces métiers ainsi que leur degré de pénurie. Tous les métiers (typiques du secteur ou transversaux) recrutés par les employeurs du secteur sont pris en compte.

Cette analyse est uniquement basée sur les données de l'ADEM, c'est-à-dire les offres d'emploi déclarées par les employeurs relevant du secteur Industrie (cf. page 9). Ceci exclut les mesures en faveur de l'emploi et les offres déclarées par les agences d'intérim pour lesquelles nous ne connaissons ni l'employeur ni le secteur auxquelles elles sont rattachées.

Les postes vacants qui ne sont pas déclarés à l'ADEM n'entrent pas dans l'analyse. Nous reconnaissons la limite de cette approche parce que les postes déclarés à l'ADEM ne couvrent pas l'ensemble des postes vacants / recrutements réels du marché et ne sont donc pas entièrement représentatifs.

Pour ces raisons, nous ne tirons pas de conclusions sur le nombre total de recrutements au Luxembourg par métier; nous analysons uniquement des chiffres *relatifs*: la représentativité des différents métiers parmi les postes déclarés par le secteur, la tendance de croissance des postes déclarés pour un métier, le degré de pénurie d'un métier en comparant le nombre de postes déclarés à celui des candidats éligibles parmi les demandeurs d'emploi.

Pour analyser les tendances de croissance, nous comparons des années où le taux de couverture de l'ADEM (des recrutements réels du marché) reste suffisamment comparable.

Malgré ces précautions, les analyses relatives (répartitions, tendances, pénurie) ne sont pas

entièrement représentatives de la réalité non plus. C'est pourquoi nous avons collaboré avec la FEDIL – *The Voice of Luxembourg's Industry* – afin de confronter nos données à sa connaissance de la réalité du secteur. Ces travaux collaboratifs ont permis de placer nos analyses quantitatives dans un contexte et de les alimenter avec des apports et explications qualitatifs.

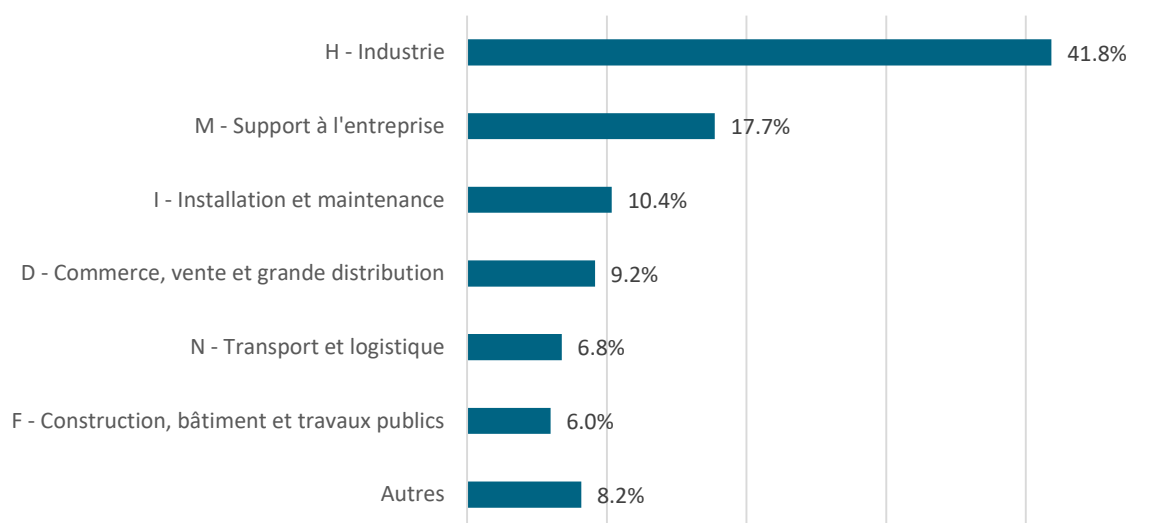
A l'avenir et afin d'améliorer considérablement la fiabilité de nos études sectorielles, il est indispensable que le taux des offres d'emploi déclarées à l'ADEM augmente et colle au plus près de la réalité du marché de l'emploi. Et ce, pas uniquement dans un objectif de recherche de candidats, mais également pour renforcer la transparence sur le marché de l'emploi et le potentiel d'analyse des besoins, tendances et pénuries réels du marché.

Pour structurer la notion des métiers dans nos analyses, nous nous basons sur le référentiel ROME, que l'ADEM utilise depuis 2014 pour catégoriser ses offres d'emploi selon une typologie de métiers. Le référentiel ROME comprend différents niveaux de granularité, et le niveau utilisé dans nos analyses varie en fonction de ce qui était considéré comme le plus utile. Pour chaque référence « métier » (selon le ROME) utilisée dans le présent document, une description est fournie dans le chapitre 5.

Répartition entre catégories de métiers

En premier lieu, nous présentons la répartition des postes déclarés par le secteur Industrie (sur la période 2015 - 2020) entre les différents groupes de métiers, selon le niveau 1 du référentiel ROME. Le secteur de l'Industrie se caractérise par un multitude de métiers, comme des métiers typiques de l'industrie, les métiers de support (administratif, informatique, commercial...) et des métiers plus typiques d'autres secteurs (construction, logistique). Ainsi, les métiers typiques de l'Industrie représentent 42% des recrutements dans le secteur (selon les postes déclarés à l'ADEM), suivis par les métiers de support à l'entreprise avec 18%, de l'installation et maintenance (11%), du commerce (9%), du transport et de la logistique (7%) et les métiers de la construction (6%). La répartition est plus variée que, par exemple, dans les secteurs de la Construction ou de l'Horesca (qui sont encore plus fortement caractérisés par leurs métiers typiques).

Secteur Industrie (NACE: C, D, E) - Répartition des postes déclarés entre catégories de métiers (2015-2020)



La seule tendance particulière à noter, quant à l'évolution de cette répartition, est le pourcentage des postes déclarés pour des métiers de la construction qui a plus que doublé depuis 2015 (cf. page 12 et la collaboration entre ces secteurs).

Groupes de métiers	2015	2016	2017	2018	2019	2020
H - Industrie	46.6%	37.6%	38.1%	39.6%	43.0%	46.5%
M - Support à l'entreprise	16.5%	19.2%	15.8%	19.0%	17.6%	18.2%
I - Installation et maintenance	11.0%	9.6%	12.0%	10.2%	9.7%	9.6%
D - Commerce, vente et grande distribution	7.5%	10.1%	12.5%	8.6%	9.4%	6.9%
N - Transport et logistique	7.3%	9.5%	5.6%	5.8%	6.5%	6.2%
F - Construction, bâtiment et travaux publics	3.0%	4.7%	7.5%	7.9%	5.4%	6.8%
Autres	8.0%	9.4%	8.5%	8.9%	8.3%	5.7%

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

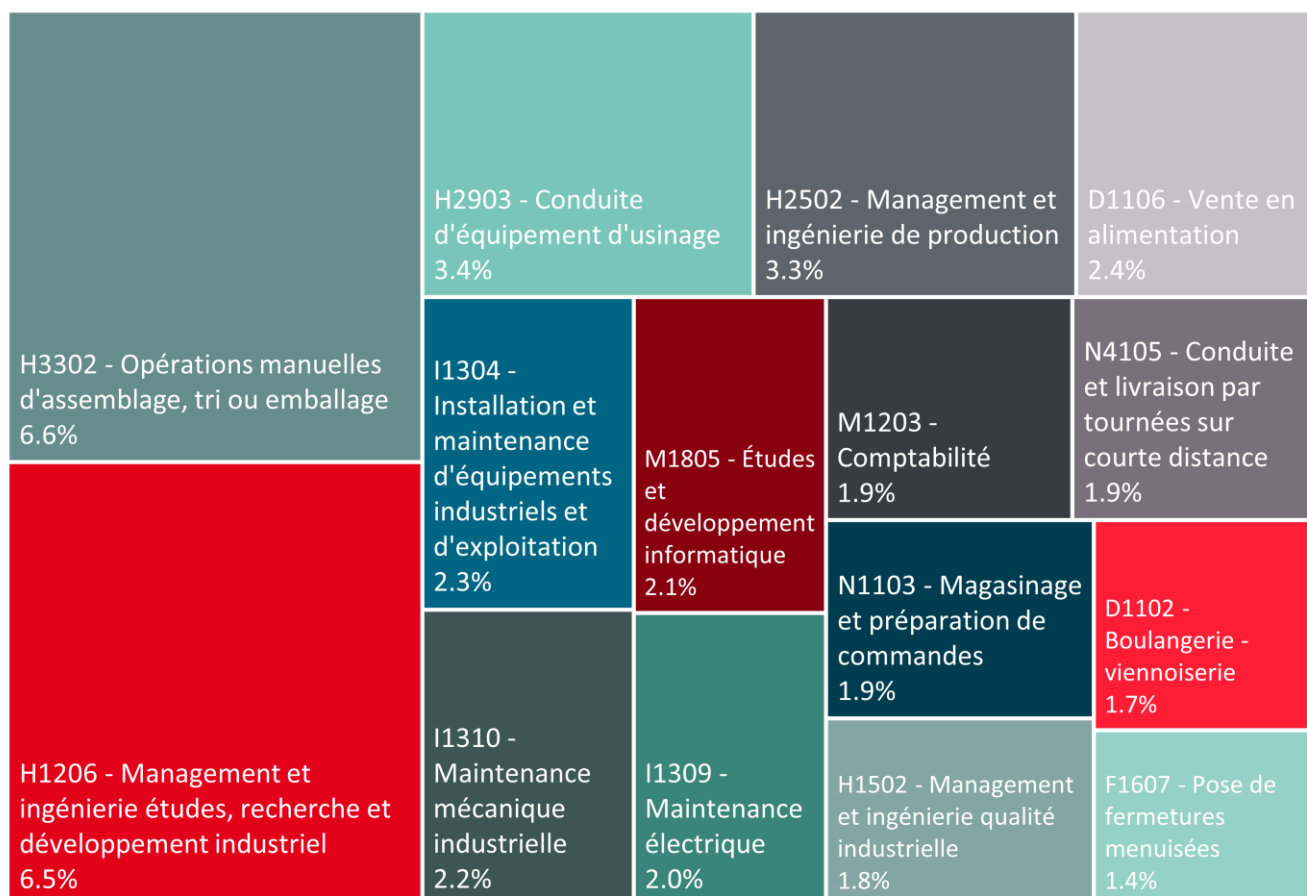
Métiers les plus recherchés (« Top 15 »)

L'illustration suivante révèle le « Top 15 » des métiers (niveau 3 du ROME) les plus recherchés, ainsi que leur taux de représentativité parmi tous les postes déclarés dans ce secteur sur la période 2015 - 2020.

Le graphique ci-dessous montre bien un certain équilibre de représentativité parmi les métiers les plus recherchés dans l'Industrie. Les métiers principaux, avec chacun 6.6%/6.5% des postes, sont les opérateurs de production polyvalents/peu qualifiés (*opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage*) et les ingénieurs. Ils sont suivis par 3. les conducteurs d'équipement d'usinage (3.4%),

4. le management de la production (3.3%), 5. les vendeurs en alimentation (boulangerie industrielle par exemple) (2.4%), 6. les techniciens d'installation d'équipements industriels (2.3%), 7. les mécaniciens industriels (2.2%), 8. les informaticiens (2.1%), 9. les électriciens (2%), 10. les livreurs (1.9%), 11. les magasiniers (1.9%), 12. les comptables (1.9%), 13. les responsables de qualité industrielle (1.8%), 14. les boulangers (1.7%) et 15. les poseurs de fermetures menuisées (1.4%).

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS DE L'INDUSTRIE (2015 - 2020)



Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

Note : les définitions des métiers sont disponibles dans le chapitre 5 (Glossaire ROME)

Métiers avec tendance de croissance (1/5)

Il est très intéressant également de porter un regard sur les tendances (croissance, baisse, émergence, stabilité) des différents métiers recrutés par le secteur Industrie, en commençant par la croissance.

L'illustration suivante présente les 11 métiers pour lesquels une tendance de croissance de la demande (des employeurs) a été identifiée, sur base des offres déclarées à l'ADEM.

Métiers avec tendances de croissance dans le secteur Industrie

Métiers typiques de l'industrie

Management et ingénierie études, recherche et développement industriel (H1206)

Conduite d'équipement d'usinage (H2903)

Pose de fermetures menuisées (F1607)

Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation (I1304)

Métiers de l'industrie alimentaire

Conduite d'équipement de production alimentaire (H2102)

Vente en alimentation (D1106)

Boulangerie – viennoiserie (D1102)

Métiers de la logistique

Magasinage et préparation de commandes (N1103)

Métiers de support

Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information (M1802)

Achats (M1101)

Opérations administratives (M1602)

Métiers avec tendance de croissance (2/5)

Trois indicateurs ont été utilisés pour établir cette liste:

1. l'évolution de la représentativité du métier parmi tous les postes déclarés par le secteur;
2. l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020 (illustrés par la *trendline*);
3. la contribution à la croissance entre 2016 et 2019, c'est-à-dire le taux par lequel ce métier a contribué à la croissance de tous les postes déclarés par le secteur entre 2016 et 2019 (cet indicateur tient compte à la fois de la croissance et de l'importance de ce métier pour le secteur).

Les données des trois indicateurs sont détaillées ci-après pour les 11 métiers pour lesquels une tendance de croissance a été identifiée (sachant que ces sont basées sur notre propre jugement, nous partageons les données de manière transparente, permettant au lecteur d'en tirer ses propres conclusions).

La tendance est également basée sur une vue du passé (période 2015 - 2020) et ne tient pas compte d'éventuelles évolutions qui pourraient influencer la tendance.

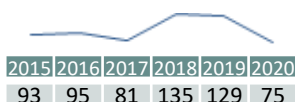
Métiers typiques de l'industrie

**Management et ingénierie études,
recherche et développement industriel
(H1206)**

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
5.89%	6.50%	5.07%	7.06%	7.99%	5.01%

Trendline¹



**Contribution
à la croissance²**

+22.2%

Les métiers d'ingénierie industrielle (incluant recherche et développement de nouveaux produits et processus) ont connu une croissance en 2018/2019, à la fois en termes de volumes des postes (*trendline*) et de représentativité parmi les postes du secteur. Ceci explique leur contribution à la croissance du recrutement total dans le secteur entre 2015 et 2019, qui est très élevé avec +22.2%. La baisse significative de 2020 a été exclue de la présente analyse de tendance, en raison de la particularité de cette année marquée par le Covid-19, mais elle devra être monitorée dans les prochaines années.

Sources : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FEDIL

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance des postes déclarés par le secteur, entre 2016 et 2019

Métiers avec tendance de croissance (3/5)

Conduite d'équipement d'usinage (H2903)

Évolution de la représentativité

2015 2016 2017 2018 2019 2020

3.42% 2.67% 4.57% 2.93% 3.90% 1.87%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+15.7%

Le nombre de postes pour des opérateurs d'équipements d'usinage a beaucoup fluctué au cours des années. La contribution à la croissance entre 2016 et 2019 est largement positive (notamment parce qu'il y avait une baisse en 2016), mais devra être monitorée.

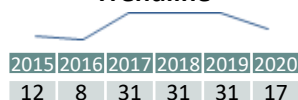
Pose de fermetures menuisées (F1607)

Évolution de la représentativité

2015 2016 2017 2018 2019 2020

0.76% 0.55% 1.94% 1.62% 1.92% 1.14%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+15%

Les poseurs d'éléments menuisés ont connu une augmentation importante des postes et de la représentativité, notamment de 2016 à 2017, et sont restés plutôt stables depuis (avec une baisse en 2020). La contribution à la croissance des postes déclarés par le secteur est importante, avec 15%.

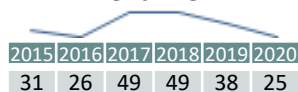
Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation (I1304)

Évolution de la représentativité

2015 2016 2017 2018 2019 2020

1.96% 1.78% 3.07% 2.56% 2.35% 1.67%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+7.8%

La demande pour des techniciens d'installation et de maintenance d'équipements industriels a notamment augmenté de 2016 à 2017, puis elle a de nouveau légèrement reculé à partir de 2019. La contribution à la croissance reste positive et significative.

Métiers de la logistique

Magasinage et préparation de commandes (N1103)

Évolution de la représentativité

2015 2016 2017 2018 2019 2020

1.84% 1.37% 1.75% 1.52% 2.11% 2.34%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+9.2%

Les postes de magasiniers ont connu une croissance continue depuis 2016 en termes de volumes; ils ont fortement contribué à la croissance. Leur représentativité a augmenté plus récemment (2019 et 2020) que celle d'autres métiers du secteur. Pendant la pandémie, ces métiers étaient un pilier important.

Sources : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FEDIL

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance des postes déclarés par le secteur, entre 2016 et 2019

Métiers avec tendance de croissance (4/5)

Métiers de l'industrie alimentaire

Conduite d'équipement de production alimentaire (H2102)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.25%	0.62%	0.63%	0.47%	0.93%	1.60%

Trendline¹

2015	2016	2017	2018	2019	2020
4	9	10	9	15	24

Contribution à la croissance²
+3.9%

Les postes de conducteurs d'équipement de production alimentaire ont vu une croissance continue, qui s'est accélérée en 2019. En 2020, leur représentativité a fortement augmenté par rapport à d'autres métiers du secteur (qui étaient peut-être plus impactés par la pandémie).

Boulangerie – viennoiserie (D1102)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.39%	1.23%	1.94%	1.67%	1.42%	1.94%

Trendline¹

2015	2016	2017	2018	2019	2020
22	18	31	32	23	29

Contribution à la croissance²
+3.3%

Les postes de boulangers étaient en hausse notamment entre 2016 et 2018, avec une contribution à la croissance de 3%. Entre 2018 et 2020, les postes ont fluctué mais la représentativité du métier a encore augmenté par rapport à d'autres métiers.

Vente en alimentation (D1106)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.14%	2.12%	4.70%	1.83%	2.91%	1.47%

Trendline¹

2015	2016	2017	2018	2019	2020
18	31	75	35	47	22

Contribution à la croissance²
+10.5%

Après un « peak » en 2017, les métiers de la vente en alimentation ont plutôt fluctué. La contribution à la croissance entre 2016 et 2019 reste forte, avec 10.5%.

Sources : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FEDIL

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance des postes déclarés par le secteur, entre 2016 et 2019

Métiers avec tendance de croissance (5/5)

Métiers de support

Opérations administratives (M1602)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.08%	1.23%	0.94%	1.52%	1.49%	0.87%

Trendline¹



**Contribution
à la croissance²**
+3.9%

Malgré une baisse des volumes et de la représentativité des agents administratifs depuis 2018 (potentiellement dues aux tendances d'automatisation), la contribution à la croissance de ce métier reste encore positive, avec +3.9%.

Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information (M1802)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.89%	0.34%	0.44%	1.05%	0.62%	1.74%

Trendline¹



**Contribution
à la croissance²**
+3.3%

Avec les tendances technologiques dans ce secteur (cf. page 12), il va de soi que les métiers en informatique (ici notamment le conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes informatiques) ont connu une croissance, illustrée par les trois indicateurs. En 2020, leur représentativité a fortement augmenté par rapport à d'autres métiers du secteur (qui étaient peut-être plus impactés par la pandémie).

Achats (M1101)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.76%	0.96%	0.88%	1.78%	1.18%	1.27%

Trendline¹



**Contribution
à la croissance²**
+3.3%

Le métier d'acheteur a connu une croissance plutôt continue (sauf le « peak » en 2018) et a contribué pour 3.3% à la croissance. Ce métier dépend fortement du volume de la production dans le secteur et va évoluer en parallèle.

Sources : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FEDIL

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance des postes déclarés par le secteur, entre 2016 et 2019

Métiers avec tendance de baisse

D'autres métiers connaissent plutôt une tendance à la baisse, en termes de volumes et de représentativité dans le secteur. C'est le cas notamment de certains métiers de la presse (conduite de machines d'impression et opérations de prépresse/graphisme), des métiers de support technique/commercial/call-center, des métiers manuels peu qualifiés (montage-assemblage, soudage manuel, opérations manuelles d'assemblage...), des caristes (à noter que dans le secteur Transport et Logistique, ce métier est en croissance!) ainsi que le nettoyage d'espaces urbains.

	Postes déclarés (2015-2020)						Évolution de la représentativité					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Conduite de machines d'impression (E1301)	9	6	6	7	5	5	0.57%	0.41%	0.38%	0.37%	0.31%	0.33%
Prépresse (E1306)	7	6	3	2	2	2	0.44%	0.41%	0.19%	0.10%	0.12%	0.13%
Téléconseil et télévente (D1408)	4	8	2	1	4	0	0.25%	0.55%	0.13%	0.05%	0.25%	0.00%
Assistance et support technique client (H1101)	7	4	4	6	1	0	0.44%	0.27%	0.25%	0.31%	0.06%	0.00%
Montage-assemblage mécanique (H2909)	35	20	23	18	7	3	2.22%	1.37%	1.44%	0.94%	0.43%	0.20%
Soudage manuel (H2913)	38	10	12	7	18	4	2.41%	0.68%	0.75%	0.37%	1.11%	0.27%
Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage (H3302)	140	74	123	158	59	65	8.87%	5.08%	7.67%	8.25%	3.63%	4.31%
Conduite d'engins de déplacement des charges (N1101)	17	15	3	5	3	3	1.08%	1.03%	0.19%	0.26%	0.19%	0.20%
Nettoyage des espaces urbains (K2303)	23	8	5	8	1	0	1.46%	0.55%	0.31%	0.42%	0.06%	0.00%

La majorité de ces baisses peut s'expliquer par l'automatisation de processus et les investissements dans la robotique, afin de réduire les tâches ardues et répétitives – manuelles (assemblage, soudage, conduite d'engins de levage...) ou celles de contact client (téléconseil).

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FEDIL

Métiers émergents

Quant aux métiers émergents, c.à.d. les métiers qui n'étaient pas ou quasi pas encore recherchés dans le secteur il y a +- 5 ans mais qui commencent à apparaître/augmenter dans les offres d'emploi, nos données permettent de fournir quelques pistes.

Il faut noter que les codes ROME existants sont figés dans le temps, il est donc évidemment impossible de capter certains métiers émergents (ou futurs) qui n'ont pas encore de code ROME.

Malgré ces limitations, nous observons des tendances d'émergence intéressantes, comme dans l'ingénierie d'affaires (en ligne avec la récente étude [Qualifications de demain dans l'industrie](#) de la FEDIL), l'automatisation, le domaine HSE/produits nocifs, la revalorisation de produits et la production éco-industrielle, la production de matériaux de construction (cf. page 12), la logistique et dans quelques activités de support (ressources humaines, stratégie commerciale, conseil juridique).

Postes déclarés

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Management et ingénierie d'affaires (H1102)	4	8	8	11	11	8
Intervention technique en études et conception en automatisme (H1208)	5	1	4	3	24*	5
Conduite d'installation automatisée de production électrique (H2603)	6	2	1	2	15	23
Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels (H1302)	7	4	8	6	11	8
Intervention en milieux et produits nocifs (I1503)	0	0	1	12	10	12
Revalorisation de produits industriels (K2304)	3	0	7	3	6	3
Supervision d'exploitation éco-industrielle (K2306)	0	0	1	3	0	3
Conduite d'installation de production de matériaux de construction (H2802)	0	0	2	3	10	0
Intervention technique d'exploitation logistique (N1303)	12	10	9	17	10	18
Assistanat en ressources humaines (M1501)	8	4	13	13	13	15
Stratégie commerciale (M1707)	9	7	6	15	11	14
Défense et conseil juridique (K1903)	4	5	3	14	7	7

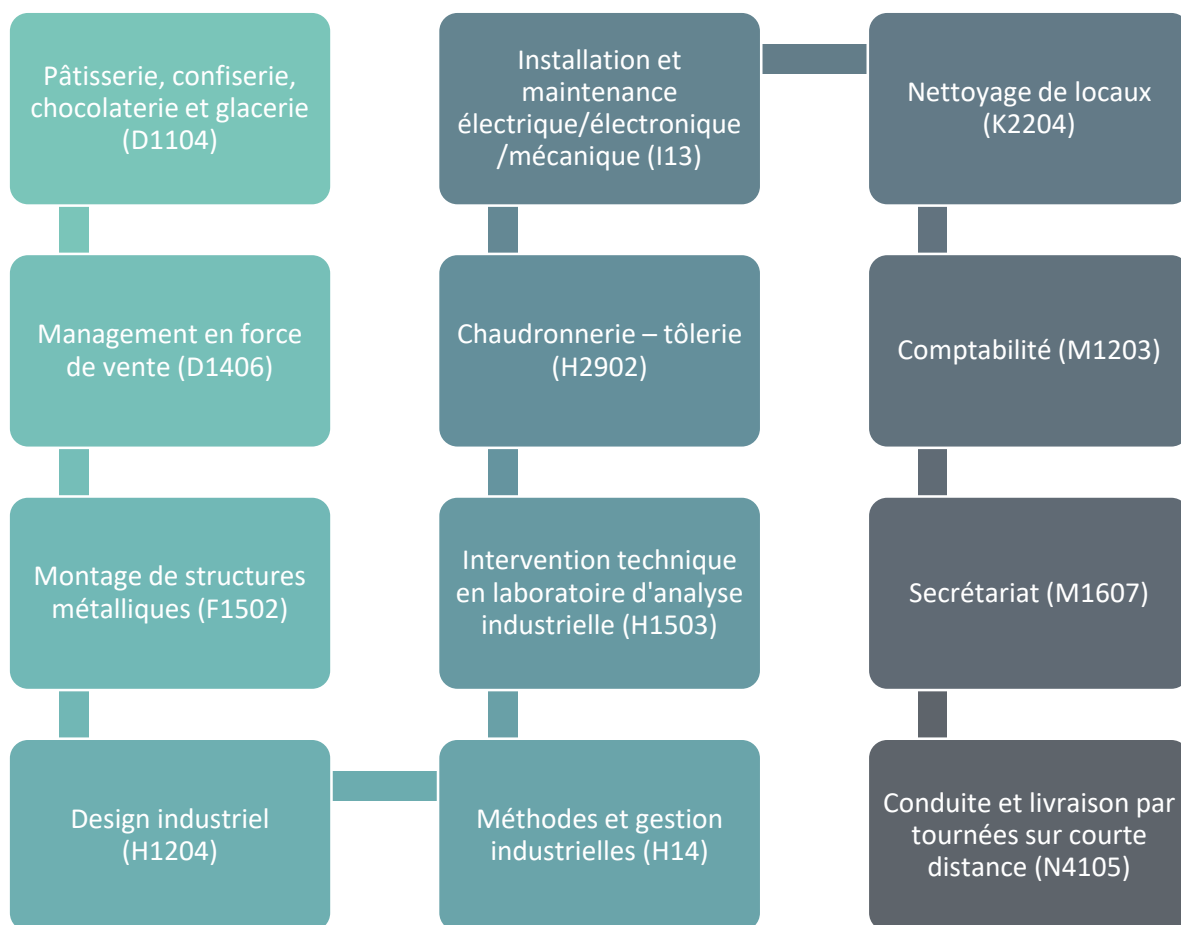
* anomalie: 20 positions au même moment par le même employeur

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FEDIL

Métiers sans tendance particulière

Pour d'autres métiers (significatifs) du secteur, aucune tendance particulière n'a été identifiée sur la période 2015 - 2019, c'est-à-dire que le nombre de postes déclarés était plutôt stable, ou qu'il a trop fluctué pour identifier une tendance claire.

C'est le cas pour les pâtisseries, les managers en force de vente, les monteurs de structures métalliques, les designers industriels, les métiers de méthodes et gestion industrielles et ceux de l'intervention en laboratoire. S'y ajoutent les chaudronniers, le personnel de nettoyage, les comptables, les secrétaires, les livreurs (courte distance) et les mécaniciens/installateurs/techniciens d'équipements industriels.



Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

Impact de la pandémie sur les métiers

Même si la pandémie du Covid-19 a eu un impact initial négatif sur le secteur de l'industrie, ce dernier a pu se redresser rapidement et certains métiers ont particulièrement gagné en postes et en représentativité en 2020 par rapport à 2019.

Il s'agit des métiers dans l'intervention technique en industrialisation, la conduite d'équipements de production alimentaire, la conduite de la fabrication de produits électroniques, le conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes informatiques et l'intervention technique en logistique.

Evolution de la représentativité (en %) et des postes déclarés (en volume)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Intervention technique en méthodes et industrialisation (H1404)	0.25%	0.27%	0.13%	0.05%	0.31%	0.67%
	3	3	2	1	4	10
Conduite d'équipement de production alimentaire (H2102)	0.25%	0.62%	0.63%	0.47%	0.93%	1.60%
	4	9	10	9	15	24
Conduite d'installation automatisée de production électrique (H2603)	0.38%	0.14%	0.06%	0.10%	0.93%	1.54%
	6	2	1	2	15	23
Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique (H2906)	0.32%	0.34%	0.06%	0.31%	0.31%	0.47%
	5	5	1	6	5	7
Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information (M1802)	0.89%	0.34%	0.44%	1.05%	0.62%	1.74%
	10	5	6	11	7	21
Intervention technique d'exploitation logistique (N1303)	0.76%	0.68%	0.56%	0.89%	0.62%	1.20%
	11	10	8	17	7	17

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

Métiers les plus en pénurie de candidats (1/2)

Après l'analyse des tendances, nous nous intéressons au degré de pénurie des différents métiers recherchés par le secteur Industrie. Pour évaluer le degré de pénurie, trois indicateurs sont pris en compte sur la période 2018 - 2020:

1. La moyenne des assignations (= propositions définitives de candidats par les conseillers de l'ADEM) réalisées par poste déclaré;
2. Le taux des offres d'emploi déclarées pour lesquelles aucun candidat adéquat (parmi les demandeurs d'emploi disponibles) n'a pu être assigné;
3. Une comparaison directe des demandeurs d'emploi inscrits pour ce métier spécifique par rapport aux postes déclarés pour ce métier (pour tous les secteurs).

Exemple	Moyenne assignations/poste (18-20)	Taux d'offres sans assignation (18-20)	Demandeurs/poste (18-20)
	0.7	26%	0.6

Ces trois indicateurs donnent une vue complémentaire du degré de pénurie. La comparaison demandeurs/poste montre combien de demandeurs d'emploi cherchent (en théorie) un emploi dans ce métier, par rapport aux postes disponibles (un indicateur inférieur à 1 signale un manque de base de candidats hypothétiques pour le métier). En revanche, la moyenne des assignations et le taux d'offres sans assignation donnent une vue supplémentaire sur l'adéquation des qualifications/compétences entre les postes et les candidats.

Un demandeur d'emploi étant généralement assigné à plusieurs postes, l'indicateur assignations/poste est normalement plus élevé que l'indicateur demandeurs/poste; si ce n'est pas le cas, c'est souvent le signe que beaucoup de candidats cherchent un emploi dans ce métier, mais qu'il existe une inadéquation des qualifications/compétences.

Les métiers n'étant pas du tout significatifs dans le secteur (c'est-à-dire très peu de postes déclarés) sont exclus de l'analyse de pénurie.

Les métiers pour lesquels le degré de pénurie apparaît le plus fort (sur base des trois indicateurs: assignations/poste très faibles, taux d'offres sans assignation très élevé, demandeurs/poste < 1) sont listés sur la page suivante.

Il s'agit, d'une part, de métiers nécessitant des qualifications supérieures et universitaires, comme l'ingénierie industrielle (dont études, recherche et développement), l'intervention technique en études R&D et la gestion de la qualité industrielle. La pénurie est également élevée, d'autre part, pour certains métiers manuels exigeant des qualifications spécifiques comme la pose de fermetures menuisées, la conduite d'équipement d'usinage, la réalisation de structures métalliques, l'installation et la maintenance d'équipements industriels. Enfin, des métiers de support, comme le technico-commercial, l'achat, l'audit, la gestion de produit et l'informatique (notamment le conseil/maîtrise d'ouvrage en informatique et le développement informatique) sont également affectés par une nette pénurie.

(D'autres métiers peuvent également présenter une pénurie de main-d'œuvre, mais la liste des métiers sur la page suivante se limite à ceux qui semblent le plus affectés.)

Métiers les plus en pénurie de candidats (2/2)

	Moyenne assignations/poste (18-20)	Taux d'offres sans assignation (18-20)	Demandeurs/poste (18-20)	
Ingénierie/gestion	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel (H1206)	1.1	44%	0.6
	Intervention technique en études, recherche et développement (H1210)	1.8	42%	0.9
	Management et ingénierie qualité industrielle (H1502)	1.8	36%	0.9
Opérations manuelles	Pose de fermetures menuisées (F1607)	1.6	29%	0.5
	Conduite d'équipement d'usinage (H2903)	1.3	34%	0.6
	Réalisation de structures métalliques (H2911)	1.0	55%	0.2
	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation (I1304)	0.9	41%	0.4
	Relation technico-commerciale (D1407)	1.2	47%	0.7
	Achats (M1101)	1.6	36%	0.9
	Audit et contrôle comptables et financiers (M1202)	0.7	57%	0.1
Support	Management et gestion de produit (M1703)	0.4	65%	0.5
	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information (M1806)	0.8	51%	0.1
	Études et développement informatique (M1805)	0.7	58%	0.3

Métiers en surplus de candidats

Attention: il peut toujours y avoir une pénurie de compétences

En contrepoint, certains métiers connaissent plutôt un surplus de candidats, c'est-à-dire que davantage de demandeurs d'emploi sont inscrits pour ce métier qu'il n'y a de postes déclarés.

Cela ne signifie pas pour autant que les employeurs ne ressentent pas de pénurie dans ces métiers. Une abondance de candidats correspondant, en théorie, au poste vacant n'exclut pas une pénurie au niveau des compétences ou des préférences (horaires, localisation...).

Les métiers avec un surplus de candidats (ainsi qu'une moyenne d'assignations/poste plutôt élevée et un taux sans assignation plutôt bas) sont listés ci-dessous. Il s'agit des métiers de vente en alimentation, de nettoyage, d'accueil et renseignements, d'opérations administratives, de secrétariat, de magasinage et de livraison (courte distance). Il est intéressant de relever qu'on ne trouve dans cette liste aucun métier typique de l'industrie.

	Moyenne assignations/poste (18-20)	Taux d'offres sans assignation (18-20)	Demandeurs/poste (18-20)
Vente en alimentation (D1106)	6.3	2%	3.6
Nettoyage de locaux (K2204)	6.8	0%	3.4
Accueil et renseignements (M1601)	8.4	0%	3.9
Opérations administratives (M1602)	8.2	2%	4.3
Secrétariat (M1607)	6.4	6%	1.7
Magasinage et préparation de commandes (N1103)	3.7	8%	2.4
Conduite et livraison par tournées sur courte distance (N4105)	5.5	2%	3.4

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FEDIL

Conclusion de l'analyse au niveau des métiers (1/2)

Sur base de l'analyse précédente, nous pouvons tirer des conclusions prudentes sur les métiers à considérer prioritairement dans l'orientation professionnelle, la formation initiale et continue et l'attraction de talents de l'étranger. On peut ainsi également se donner un cadre de réflexion sur les public cibles auxquels des formations et des mesures d'accompagnement dans la requalification (*upskilling & reskilling*) devraient être proposées prioritairement.

Ces premières conclusions tirées sont dès lors basées sur la tendance (croissance, baisse, stabilité, émergence) et le degré de pénurie du métier. Toutefois, puisque ces analyses sont strictement basées sur le passé (2015→2020), il est judicieux d'y ajouter une troisième dimension qui est plutôt orientée vers le futur : le risque d'automatisation du métier.

Cet indicateur est basé sur une étude de chercheurs de l'université d'Oxford¹, qui estimait (en 2017) le risque d'automatisation pour 702 métiers précis (selon le référentiel SOC, utilisé dans les pays anglo-saxons). La méthode de cette étude et les résultats sont certainement contestables, mais elle reste l'analyse la plus exhaustive et granulaire du risque d'automatisation de différents métiers. Pour faire le lien avec cette étude, nous avons donc lié le métier ROME en question au métier SOC le plus proche. Pour tenir compte des limites de cette étude, nous n'avons pas repris le chiffre précis du risque d'automatisation mais plutôt une classification (élevé, bas, modéré...), qui devrait uniquement donner une indication sur la potentielle évolution future du métier.

Métiers à considérer prioritairement

Les métiers suivants, qui connaissent – sur base de notre analyse – une pénurie et/ou une tendance de croissance, et ne sont pour la majorité pas trop fortement exposés à un risque d'automatisation dans le futur proche, pourraient être considérés prioritairement entre autres dans l'orientation professionnelle, la formation (initiale et continue) et l'attraction de talents de l'étranger.

Métier	Postes déclarés		Pénurie	Risque d'automatisation, selon F&O ¹
	2018-2020	Tendance		
F1607 - Pose de fermetures menuisées	79	croissance	pénurie	modéré
H1102 - Management et ingénierie d'affaires	30	émergence	équilibré	bas
H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	339	croissance	pénurie	bas
H1208 - Intervention technique en études et conception en automatisme	32	émergence	équilibré	bas
H1210 - Intervention technique en études, recherche et développement	45	stabilité	pénurie	bas
H1302 - Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels	25	émergence	équilibré	bas
H1502 - Management et ingénierie qualité industrielle	81	stabilité	pénurie	bas
H2903 - Conduite d'équipement d'usinage	147	croissance	pénurie	plutôt élevé
I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	112	croissance	pénurie	modéré
M1101 - Achats	72	croissance	pénurie	bas

¹ Frey, C.B., Osborne, M. (2017): The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 114. FACILITONS L'EMPLOI

Conclusion de l'analyse au niveau des métiers (2/2)

Publics à cibler prioritairement (pour l'upskilling ou le reskilling)

Les métiers suivants connaissent en principe un surplus de candidats, un risque d'automatisation et/ou une tendance de baisse. Les candidats qui travaillent dans ces métiers ou en proviennent (dans le cas des demandeurs d'emploi) pourraient être ciblés prioritairement par des formations et accompagnés dans des trajectoires d'upskilling ou de reskilling. La dernière colonne du tableau donne des pistes pour des trajectoires potentielles (réalisables) d'upskilling/reskilling. Celles-ci restent purement indicatives et devraient être évaluées et élaborées par la suite avec les partenaires sociaux.

Métier	Tendance	Pénurie	Risque d'automatisation, selon F&O ¹	Trajectoires de upskilling/reskilling
E1301 - Conduite de machines d'impression	baisse	équilibré	plutôt élevé	Conduite d'équipement d'usinage (H2903), Conduite d'équipement de production alimentaire (H2102)
E1306 - Prépresse	baisse	équilibré	élevé	Réalisation de contenus multimédias (E1205), Conception de contenus multimédias (E1104)
H2909 - Montage-assemblage mécanique	baisse	équilibré	plutôt élevé	Pose de fermetures menuisées (F1607), Réalisation de structures métalliques (H2911), Conduite d'équipement d'usinage (H2903), Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation (I1304)
H2913 - Soudage manuel	baisse	équilibré	plutôt élevé	Pose de fermetures menuisées (F1607), Réalisation de structures métalliques (H2911), Conduite d'équipement d'usinage (H2903)
H3302 - Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	baisse	équilibré	modéré	Pose de fermetures menuisées (F1607), Réalisation de structures métalliques (H2911), Conduite d'équipement d'usinage (H2903)
M1601 - Accueil et renseignements	stabilité	surplus	élevé	Assistanat commercial (D1401), Assistanat en ressources humaines (M1501), Conduite d'enquêtes (M1401), Relation technico-commerciale (D1407)
M1602 - Opérations administratives	croissance	surplus	élevé	Achats (M1101), Assistanat commercial (D1401), Assistanat en ressources humaines (M1501)
M1607 - Secrétariat	baisse	surplus	élevé	Assistanat commercial (D1401), Assistanat de direction (M1604), Secrétaire juridique (M1607)
N4105 - Conduite et livraison par tournées sur courte distance	stabilité	surplus	modéré	Conduite de transport de marchandises sur longue distance (N4101), Conduite de transport en commun sur route (N4103)

¹ Frey, C.B., Osborne, M. (2017): The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, Volume 114. FACILITONS L'EMPLOI

4. Analyse au niveau des compétences



Analyse au niveau des compétences: méthode

Les offres d'emploi déclarées à l'ADEM contiennent des informations très riches sur les compétences demandées par les entreprises luxembourgeoises. Ces informations existent principalement sous forme non structurée (dans les descriptions de poste). Les seules données structurées qui existent de manière plutôt exhaustive et fiable sont les langues ainsi que la durée d'expérience professionnelle demandés.

Pour pouvoir valoriser les données non structurées, l'ADEM a décidé de collaborer avec un prestataire externe (situé en Europe) qui a développé une approche de *text mining* (analyse automatisée de texte) permettant d'extraire des offres d'emploi des données structurées sur les compétences mentionnées. Ce modèle est largement utilisé par la Commission européenne dans le cadre de son projet [Skills-OVATE](#) et s'est avéré suffisamment fiable pour ce type d'analyse.

Il reste néanmoins à noter que les techniques de *text mining* sont encore en phase de développement et peuvent produire des erreurs ou passer à côté de certaines informations. Elles ont par contre l'avantage d'une analyse de grands volumes de texte, très rapide et à faible coût. Le modèle fonctionne également avec différentes langues européennes (anglais, français, allemand...).

En mai 2021, l'ADEM a partagé les textes de 142.000 offres d'emploi (années 2015-2021¹) avec le prestataire et a obtenu les résultats en juin 2021. 1,28 million de mentions de compétences spécifiques ont été identifiées dans ces offres d'emploi, donc en moyenne 9 par offre.

Pour une majorité des compétences identifiées, le prestataire a réalisé le lien avec le référentiel

européen des compétences [ESCO](#), ce qui permet d'analyser les compétences selon une hiérarchie de granularité et selon différentes catégories (*Attitudes & Values, Skills, Knowledge*). La hiérarchie ESCO présente quelques limites aussi (p.ex. doublons entre *attitudes & values* et *skills & knowledge*, choix de hiérarchie parfois difficiles à comprendre...) mais a l'avantage d'être un référentiel granulaire et reconnu sur le plan international.

Les connaissances linguistiques sont exclues du traitement *text mining* parce que l'ADEM dispose de données structurées (plus fiables) qui peuvent être analysées.

Les résultats permettent d'avoir une indication sur les compétences recherchées par les entreprises luxembourgeoises, par secteur (NACE) et par métier (ROME), ainsi que l'évolution de cette demande au cours des années. Il faut par contre noter qu'une offre d'emploi ne reflète pas forcément une image complète des compétences réellement requises pour exécuter un métier: elle est souvent écrite de telle sorte qu'elle paraisse attrayante et n'inclut donc souvent pas les compétences moins « vendeuses » (par exemple gérer le stress) ni les compétences plus techniques du métier qui paraissent évidentes.

Alors que ces données serviront encore à des analyses plus élaborées, l'ADEM profite des études sectorielles pour donner un premier aperçu des compétences recherchées par secteur et pour certains métiers clés du secteur (ainsi que des tendances au niveau de la demande).

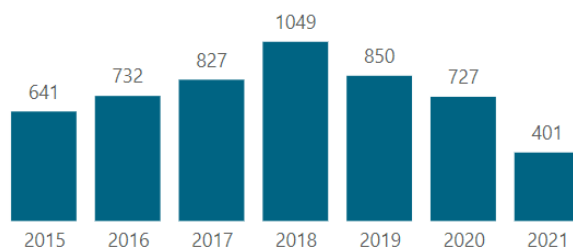
¹ L'année 2021 comprend des données jusque fin avril

Analyse au niveau des compétences: Secteur Industrie

Pour le secteur Industrie, parmi les 7.178 offres d'emploi déclarées et complétées (2015-avril 2021), 5.227 comprenaient des précisions (identifiables par le *text mining*) sur les compétences demandées. Le graphique ci-dessous montre la répartition de ces offres sur les années prises en compte.

5227

offres



Sur base de ces 5.227 offres avec résultats, nous pouvons préciser pour quel taux d'offres une compétence spécifique (ou une catégorie de compétences) a été identifiée (au moins 1 fois).

Le graphique suivant présente ces taux selon les différentes catégories du référentiel ESCO, au niveau le plus élevé (ESCO 0) :

- *Attitudes and values* (attitudes et valeurs, ou savoir-être) : en moyenne, pour 70% des offres d'emploi (avec résultats) au moins une référence à une compétence du type « attitudes and values » a été identifiée
- *Knowledge* (connaissances ou savoir) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « knowledge » a été identifiée, est autour de 83%
- *Skills* (aptitudes ou savoir-faire) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « skills » a été identifiée, est autour de 80%
- Il reste en moyenne 8% d'offres dans lesquelles une référence à une compétence a été identifiée, mais sans être liée au référentiel ESCO (ces données sont pour le moment exclues de l'analyse).

Les trois catégories ont gagné en importance depuis 2015.	ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
⊕		8%	8%	8%	5%	9%	8%	9%	8%
⊕	attitudes and values	69%	66%	67%	74%	71%	70%	77%	70%
⊕	knowledge	81%	83%	82%	84%	84%	84%	85%	83%
⊕	skills	80%	81%	76%	82%	81%	79%	84%	80%

La suite du présent chapitre précise les compétences clés (en distinguant « attitudes & values » de « skills & knowledge ») demandées dans le secteur Industrie et dans certains métiers clés du secteur, ainsi que les tendances dans leur évolution.

Les compétences (« attitudes & values ») les plus recherchées dans le secteur Industrie

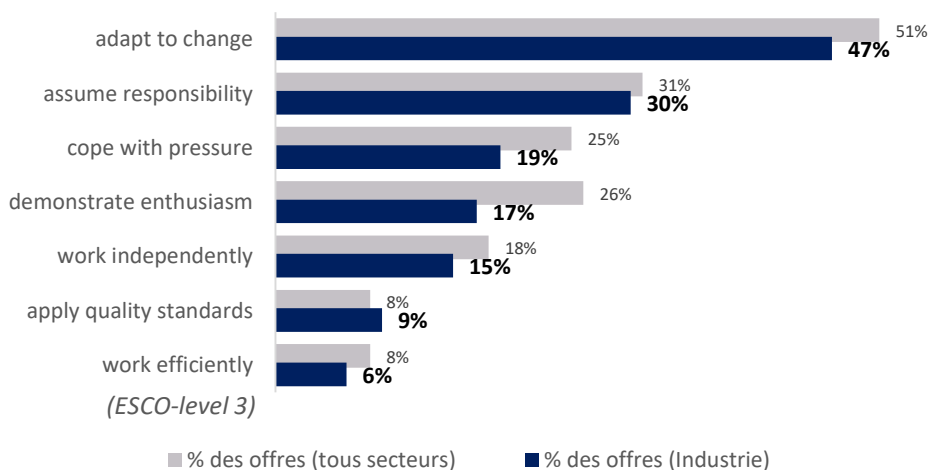
Le graphique ci-dessous montre les attitudes et valeurs (« savoir-être ») les plus recherchées dans les offres d'emploi déclarées par les employeurs du secteur Industrie sur la période 2015–2021 (jusqu'en avril). Ces compétences sont captées au niveau 3 de l'ESCO et les définitions peuvent être trouvées sur le [site](#) du référentiel européen.

Le graphique montre, en bleu, le pourcentage des offres d'emploi de l'Industrie dans lesquelles la compétence a été identifiée et, en gris, le pourcentage de toutes les offres d'emploi (tous secteurs confondus) dans lesquelles la compétence a été identifiée.

La valeur/attitude la plus recherchée était l'adaptation au changement (ce qui est le cas pour la majorité des secteurs), avec 47% des offres d'emploi concernées. Nous observons également que les offres d'emploi du secteur Industrie demandent de manière générale moins d'attitudes/valeurs que l'ensemble des secteurs. La seule attitude/valeur qui a été demandée davantage dans l'industrie que pour la moyenne des secteurs est l'application de standards de qualité.

Top attitudes & values (2015 - 2021)

Secteur Industrie



Quant à l'évolution de la demande pour les différentes attitudes et valeurs, nous observons une tendance de croissance générale des attentes, et notamment une croissance forte pour la gestion de la pression, l'enthousiasme et l'autonomie.

Évolution des « top attitudes & values »

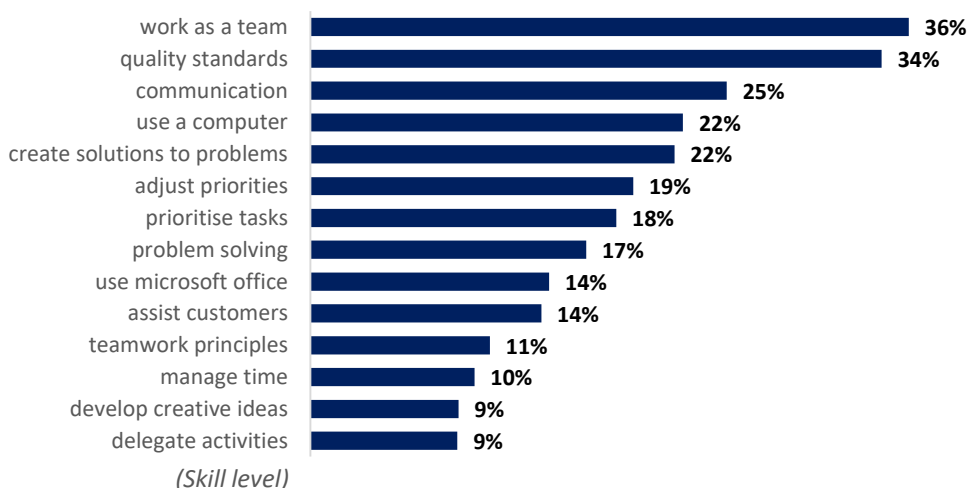
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
adapt to change	46%	47%	41%	53%	49%	44%	54%
assume responsibility	34%	27%	27%	29%	28%	30%	38%
cope with pressure	14%	16%	16%	22%	22%	20%	25%
demonstrate enthusiasm	12%	14%	15%	17%	19%	19%	25%
work independently	9%	10%	17%	17%	15%	18%	18%
apply quality standards	8%	9%	8%	9%	10%	10%	10%
work efficiently	5%	6%	5%	6%	5%	6%	7%

Les compétences (« skills & knowledge ») les plus recherchées dans le secteur Industrie (1/2)

Les savoir-faire & savoir (« skills & knowledge ») sont captés au niveau le plus granulaire de l'ESCO. Dans l'Industrie, les compétences « travailler en équipe », « (connaissances de) normes de qualité » et « communication » étaient les plus récurrentes. Elles furent demandées explicitement dans un tiers des offres environ, au cours de la période étudiée.

Top skills & knowledge (2015-2021)

Secteur Industrie



L'analyse de l'évolution montre une croissance générale de la demande pour la majorité de ces compétences depuis 2015, avec une croissance forte en 2021. L'« utilisation d'ordinateurs/logiciels » et la « résolution de problèmes » ont particulièrement gagné en importance.

Évolution des « top skills & knowledge »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
work as a team	33%	35%	33%	39%	38%	36%	40%
quality standards	38%	33%	32%	34%	35%	35%	37%
communication	20%	22%	21%	30%	28%	20%	30%
use a computer	17%	23%	22%	23%	22%	24%	27%
create solutions to problems	19%	19%	17%	24%	23%	24%	30%
adjust priorities	16%	19%	18%	20%	21%	21%	23%
prioritize tasks	15%	18%	17%	19%	20%	19%	23%
problem solving	13%	14%	13%	19%	17%	19%	24%
use microsoft office	10%	14%	16%	16%	13%	15%	17%
assist customers	13%	14%	11%	16%	17%	11%	16%
teamwork principles	10%	12%	10%	11%	11%	9%	13%
manage time	8%	10%	9%	11%	11%	9%	12%
develop creative ideas	9%	8%	9%	8%	10%	10%	10%
delegate activities	8%	8%	8%	9%	11%	8%	12%

Les compétences (« skills & knowledge ») les plus recherchées dans le secteur Industrie (2/2)

À côté des compétences clés de la page précédente, d'autres compétences ont connu une *émergence*, c'est-à-dire une tendance de croissance, sans que cette compétence ne soit encore très significative en terme de volume.

Compétences émergentes

Compétences interpersonnelles

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
assertiveness	2%	3%	2%	3%	4%	4%	6%
lead others	2%	2%	2%	3%	3%	2%	5%
be attentive	2%	2%	3%	4%	4%	4%	6%

Compétences digitales

designing ict systems or applications	1%	1%	1%	2%	2%	2%	4%
computer programming	1%	1%	3%	3%	3%	3%	5%
process data	1%	2%	2%	2%	2%	2%	3%
analytics	1%	3%	2%	2%	3%	2%	3%
business ICT systems	1%	1%	2%	2%	2%	2%	4%

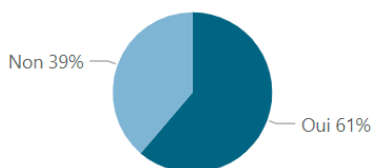
Compétences de gestion

business knowledge	3%	2%	4%	4%	4%	5%	6%
law	1%	2%	3%	3%	3%	3%	5%
develop strategy to solve problems	3%	3%	4%	5%	4%	6%	8%
identify with the company's goals	1%	2%	2%	2%	2%	3%	3%

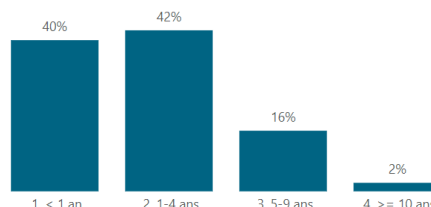
Les langues et l'expérience recherchées dans le secteur Industrie

En plus des données non structurées extraites par le *text mining*, les offres d'emploi contiennent des données structurées sur les langues demandées et les années d'expérience requises pour le poste. Ces informations sont analysées ci-après pour l'Industrie, à partir des 5.227 offres d'emploi prises en compte (2015 – avril 2021).

Expérience exigée (2015 - 2021)



Durée de l'expérience exigée (2015 - 2021)



Dans l'Industrie, 61% des offres d'emploi exigent de façon explicite une expérience dans le domaine. Parmi elles, 42% demandent une expérience de 1 à 4 ans et 40% une expérience < 1 an. Par ailleurs, 16% de ces offres demandent une expérience de 5 à 9 ans et seulement 2% une expérience ≥ 10 ans. Ces exigences sont considérablement en hausse sur la période 2015 – 2021. En considérant uniquement les offres sur les deux dernières années, 68% ont exigé une expérience, dont 46% une expérience de 1 à 4 ans et seulement 22% une expérience < 1 an.

Les connaissances de langues sont structurées selon les niveaux **CECR** (Cadre Européen Commun de Référence pour les langues), et captent les exigences quant aux trois langues du pays (luxembourgeois, français et allemand) ainsi que l'anglais.

Le français est la langue la plus fréquemment exigée dans le secteur. 19% des offres n'en demandent aucune connaissance, 17% la considèrent comme un atout et 64% la demandent obligatoirement (31% avec un niveau B, « utilisateur indépendant », et 28% avec un niveau C, « utilisateur expérimenté »).

L'anglais est obligatoire dans 57% des offres, l'allemand dans 43% des offres et le luxembourgeois dans seulement 18% des offres.

Ces exigences sont légèrement en hausse sur la période 2015–2021, notamment en ce qui concerne le niveau demandé.

Exigences de langues (2015 - 2021)

Luxembourgeois	A	B	C	Total	
0. Aucune	70%			70%	
1. Atout	4%	6%	2%	12%	
2. Obligatoire	3%	10%	5%	18%	
Total	70%	7%	16%	6%	100%

Français	A	B	C	Total	
0. Aucune	19%			19%	
1. Atout	4%	10%	3%	17%	
2. Obligatoire	5%	31%	28%	64%	
Total	19%	9%	41%	31%	100%

Anglais	A	B	C	Total	
0. Aucune	31%			31%	
1. Atout	4%	6%	1%	11%	
2. Obligatoire	3%	24%	30%	57%	
Total	31%	7%	30%	31%	100%

Allemand	A	B	C	Total	
0. Aucune	35%			35%	
1. Atout	7%	11%	4%	22%	
2. Obligatoire	4%	22%	17%	43%	
Total	35%	11%	33%	21%	100%

Profils de compétences de quelques métiers clés (1/3)

Management et ingénierie études, recherches et développement industriel (H1206)

Il s'agit d'une catégorie clé des métiers du secteur Industrie, qui est à la fois en croissance et en pénurie (cf. page 30).

Compétences principales

Pour ce métier, les attitudes/valeurs de l'adaptation au changement, la prise de responsabilité et la gestion de la pression sont les plus fortement demandées; plus fortement que pour le secteur en général également.

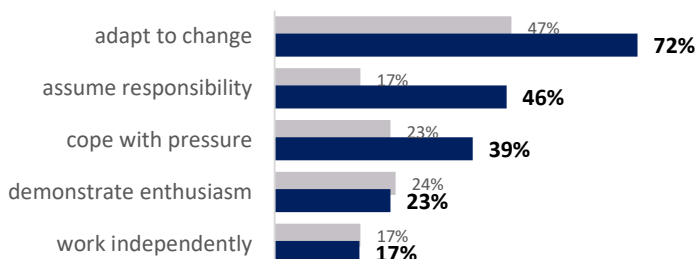
De même pour les savoir-faire et savoir, chacune des compétences principales de ce métier, comme le travail en équipe, les standards de qualité, la communication, la résolution des problèmes, le développement des idées créatives (etc.) se situe au-delà de la moyenne du secteur. Les attentes des employeurs vis-à-vis des personnes qui occupent ce métier sont plus hautes que pour d'autres métiers dans le même secteur.

Compétences en croissance

Pour les compétences ci-dessous (comme la vente de produits, tolérer le stress, penser de manière proactive...), une tendance de croissance a été identifiée.

Top attitudes & values (2015 - 2021)

Management et ingénierie études, recherches et développement industriel (H1206)



Top skills & knowledge (2015 - 2021)

Management et ingénierie études, recherches et développement industriel (H1206)



■ % des offres (Management et ingénierie études, recherches et développement industriel)
 ■ % des offres (Industrie)

Compétences métier

sell products
 maintain relationship with suppliers
 plan maintenance activities

Compétences personnelles

tolerate stress
 think proactively
 problem solving
 think creatively
 work independently

Compétences interpersonnelles

assertiveness
 use positive language
 lead others

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
sell products	9%	2%	9%	7%	11%	16%	17%
maintain relationship with suppliers	2%	4%	13%	5%	12%	8%	17%
plan maintenance activities			4%	6%	7%	2%	7%
tolerate stress	20%	32%	33%	37%	51%	47%	57%
think proactively	9%	16%	20%	14%	22%	12%	30%
problem solving	32%	29%	36%	33%	38%	35%	53%
think creatively	2%	2%	4%	3%	12%	10%	7%
work independently	6%	10%	20%	13%	19%	29%	30%
assertiveness			2%	3%	12%	8%	10%
use positive language				2%	5%	8%	10%
lead others	2%	4%	4%	2%	6%	10%	13%

Profils de compétences de quelques métiers clés (2/3)

Conduite d'équipement d'usinage (H2903)

Le métier de conduite d'équipement d'usinage est un autre métier clé du secteur Industrie, qui est lui aussi à prioriser (cf. page 30).

Compétences principales

Les graphiques suivants détaillent les compétences (attitudes et valeurs, savoir-faire et savoir) les plus demandées pour ce métier, en comparaison avec la moyenne du secteur Industrie. Nous constatons que la seule attitude/valeur clé liée à ce métier et surpassant la moyenne des postes déclarés dans le secteur est la prise de responsabilité (afin d'éviter des accidents de travail, par exemple).

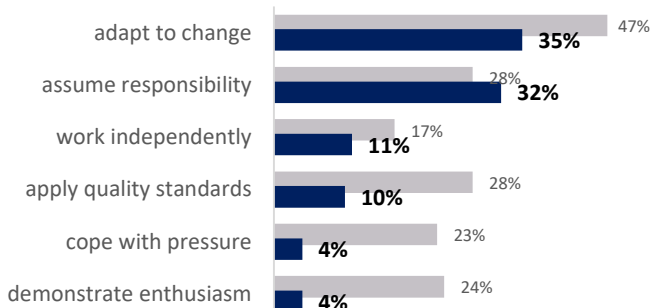
Dans les savoir-faire et savoir, nous remarquons principalement des compétences spécifiques du métier liées au métal (cut metal products, perform metal work, tend CNC metal punch press, etc.), mais aussi des compétences personnelles (gestion des priorités et travail en équipe).

Compétences en croissance

Pour les compétences suivantes (comme la communication, l'adaptation à des rôles différents, l'utilisation d'un ordinateur...), une tendance de croissance a été identifiée. Pour certaines, elle est particulièrement forte en 2021.

Top attitudes & values (2015 - 2021)

Conduite d'équipement d'usinage (H2903)



Top skills & knowledge (2015 - 2021)

Conduite d'équipement d'usinage (H2903)



■ % des offres (Industrie) ■ % des offres (conduite d'équipement d'usinage)

Compétences techniques

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
use microsoft office		11%	4%		11%	14%	19%
consult technical resources	14%	18%	31%	18%	22%	23%	25%

Compétences personnelles / interpersonnelles

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
adapt to different roles					7%	7%	19%
tolerate stress					7%	8%	19%
communication	10%	22%	31%	18%	26%	14%	44%

Profils de compétences de quelques métiers clés (3/3)

Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage (H3302)

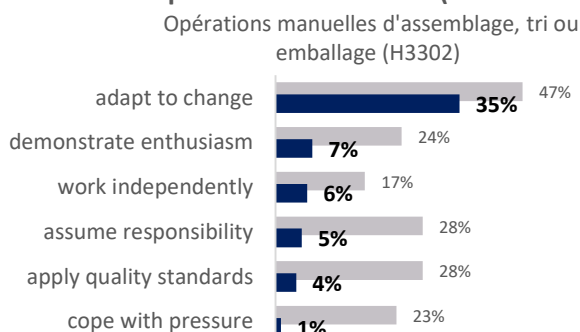
Tandis que le métier d'opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage connaît une tendance de baisse (cf. page 23), il est toujours le métier le plus fréquemment déclaré par ce secteur (cf. page 17) et mérite de ce fait une analyse plus détaillée, due à sa nature polyvalente.

Compétences principales

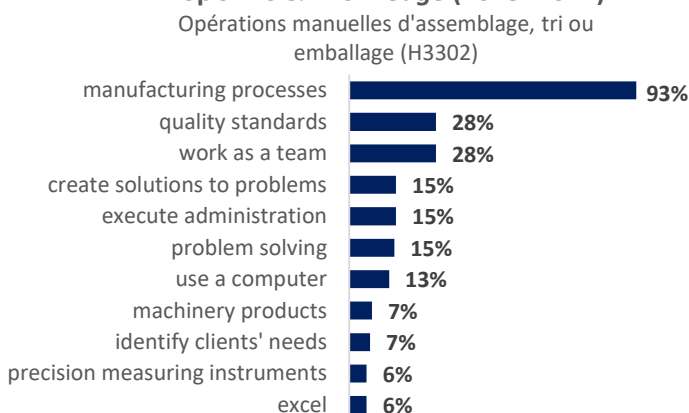
Ici, les attitudes/valeurs recherchées montrent qu'il s'agit d'un métier où certaines d'entre elles, notamment la prise de responsabilité ou encore la gestion de pression, sont moins thématiques que pour d'autres métiers du secteur.

Quant aux savoir-faire/savoir, la polyvalence de ce métier est illustrée par la combinaison de compétences techniques (« métier ») comme les procédés de fabrication, standards de qualité, l'utilisation de machines et d'instruments de mesure et de compétences digitales (*use a computer, excel*), administratives (*execute administration*) et interpersonnelles (*work as a team, identify clients' needs*).

Top attitudes & values (2015 - 2021)



Top skills & knowledge (2015 - 2021)



■ % des offres (Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage)
 ■ % des offres (Industrie)

Compétences en croissance

Compétences	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Compétences métier							
manufacturing processes	87%	85%	91%	94%	100%	100%	100%
precision measuring instruments		4%	3%	4%	10%	6%	22%
Compétences personnelles / interpersonnelles							
work as a team	20%	19%	21%	36%	27%	29%	56%
adapt to change	33%	19%	29%	45%	33%	35%	67%
Compétences digitales							
use a computer	7%	12%	12%	15%	10%	12%	33%
excel		4%	3%	6%	7%	6%	22%
Compétences administratives							
execute administration	13%	4%	3%	26%	23%	6%	33%

Conclusion de l'analyse au niveau des compétences

L'exercice du *text mining* nous a permis de transformer des textes non structurés en données structurées exploitables. Bien qu'une offre d'emploi ne fournisse généralement pas une image complète des compétences réellement requises pour occuper un poste, elle contient des informations pertinentes sur les compétences que les employeurs luxembourgeois ont décidé de mettre en avant dans leur recherche de talents. Étant donné qu'une offre d'emploi constitue souvent une projection de l'entreprise dans le futur (proche), elle donne également un indice sur les besoins futurs.

Sur base de l'analyse de ce chapitre, nous constatons que les exigences en termes de compétences sont en croissance dans le secteur Industrie.

Les compétences personnelles/interpersonnelles et digitales ressortent comme particulièrement importantes, et dans une moindre mesure également les compétences spécifiques au métier/secteur. Il est important de noter que dans cette analyse, les compétences spécifiques sont probablement sous-estimées par rapport aux compétences transversales, à la fois parce que le modèle de *text mining* a plus de facilité à identifier des compétences transversales qui apparaissent plus fréquemment dans tous les domaines et parce que les offres d'emploi mentionnent plus souvent les compétences transversales alors que les compétences spécifiques sont souvent considérées comme une exigence évidente pour un métier donné.

Les résultats de notre analyse des compétences peuvent être utilisés pour enrichir l'offre de formation actuelle au Luxembourg, par exemple en intégrant davantage de compétences transversales dans les différentes formations existantes.

Toutefois, pour les raisons mentionnées ci-dessus, ces résultats doivent être complétés par d'autres méthodes d'analyse et par des apports qualitatifs d'experts des différents métiers.

Les résultats permettent également aux employeurs du secteur de se poser des questions sur le rôle de ces compétences dans leur entreprise, et aux demandeurs d'emploi de se positionner dans leur candidature (CV, lettre de motivation, entretien d'embauche) par rapport à ces compétences.

5. Glossaire des métiers ROME



Glossaire des métiers ROME

Ce glossaire a pour objectif de faciliter la compréhension de tous les libellés ROME utilisés dans le document. Il inclut, par métier ROME, des exemples d'appellations/fonctions ainsi qu'une définition. Le [site web](#) de l'ADEM permet de chercher tous les métiers ROME et de trouver d'autres précisions, comme les activités typiques et les compétences requises. Le code ROME dans le tableau renvoie directement à la fiche ROME de ce métier.

Code	Métier	Appellation	Définition
D1102	Boulangerie – viennoiserie	<ul style="list-style-type: none"> • Aide-boulangier/ère • Boulanger/ère • Boulanger/ère-pâtissier/ère • Boulanger/ère-viennoisier/ère 	Prépare et réalise des produits de boulangerie et de viennoiserie selon les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires. Peut effectuer la vente de produits de boulangerie, viennoiserie. Peut gérer un commerce de détail alimentaire (boulangerie, boulangerie-pâtisserie, ...).
D1104	Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie	<ul style="list-style-type: none"> • Aide-pâtissier/ère • Biscuiter/ière • Pâtissier/ère • Chocolatier/ère • Confiseur/se • Glacier/ère 	Prépare et confectionne des produits de pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie selon les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires. Peut effectuer la vente de produits de pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie. Peut gérer un commerce de détail alimentaire (pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacier, ...).
D1106	Vente en alimentation	Vendeur/euse en : <ul style="list-style-type: none"> • alimentation générale • boucherie-charcuterie • boulangerie-pâtisserie • poissonnerie • produits biologiques • vins et spiritueux • rayon fromages 	Réalise la vente de produits alimentaires (frais et hors frais) selon la réglementation du commerce, les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires et les objectifs commerciaux de l'enseigne, de l'entreprise. Peut effectuer la préparation (cuisson, coupe, réalisation de plateaux, ...) de produits frais.

Code	Métier	Appellation	Définition
D1406	Management en force de vente	Responsable <ul style="list-style-type: none"> • des ventes • des ventes comptes-clés • des ventes zone export 	Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Négocie et suit les contrats grands comptes. Coordonne une ou plusieurs équipes de commerciaux.
D1407	Relation technico-commerciale	<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieur(e) technico-commercial(e) • Technico-commercial(e) 	Prospecte une clientèle de professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins, impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente. Peut coordonner une équipe commerciale et animer un réseau de commerciaux.
D1408	Téléconseil et télévente	<ul style="list-style-type: none"> • Téléconseiller/ère • Télévendeur/euse 	Prospecte, conseille une clientèle (particuliers, entreprises, ...) et vend des produits ou des services (voyages, téléphonie, équipement, habillement, ...) par téléphone selon les objectifs commerciaux de l'entreprise. Peut coordonner une équipe.
E1301	Conduite de machines d'impression	<ul style="list-style-type: none"> • Conducteur/rice de machines d'impression • Imprimeur/euse • Sérigraphe • ... 	Règle, surveille et régule une machine à imprimer simple ou complexe (offset, héliogravure, typogravure, ...), sur divers supports (papier, carton, matière plastique, tissu, métal, ...), selon les règles de sécurité et les impératifs de production. Effectue le contrôle de conformité des produits imprimés et la maintenance de premier niveau des machines et équipements. Peut coordonner une équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
E1306	Prepress	<ul style="list-style-type: none"> Opérateur/rice de prépresse Graphiste metteur/euse en page Responsable du service prépresse 	Réalise tout ou partie des opérations de prépresse d'éléments graphiques (préparation de la forme imprimante, mise en page de texte/image, imposition, flashage, photogravure, ...) en fonction des commandes et des impératifs de quantités, délais, qualité. Peut concevoir et/ou vectoriser des éléments visuels de communication (graphismes, logos, enseignes, signalétiques, ...). Peut graver et marquer en creux ou en relief des métaux, des plastiques, des matériaux composites, organiques et minéraux. Peut coordonner une équipe et diriger un service prépresse.
F1502	Montage de structures métalliques	<ul style="list-style-type: none"> Chef d'équipe en construction métallique Monteur/euse de: <ul style="list-style-type: none"> bardages chapiteau grues pylônes échafaudage constructions métalliques 	Monte une structure métallique définitive (construction de bâtiments, de passerelles, de ponts, ...) ou provisoire (échafaudages, tribunes, chapiteaux, ...) composée d'éléments préfabriqués et le plus souvent pré-assemblés au sol, selon les règles de sécurité.
F1607	Pose de fermetures menuisées	<ul style="list-style-type: none"> Menuisier/ère PVC Poseur/euse en fermetures de bâtiment Poseur/euse aluminium/PVC Serrurier/ière du bâtiment ... 	Prépare et pose toutes fermetures intérieures et extérieures en bois, métal, aluminium, PVC (portes, fenêtres, battants, volets roulants, grilles, murs, stores, clôtures, portes de garages,...) selon les règles de sécurité. Peut installer et régler des automatismes de fermetures. Peut entretenir, réparer, remplacer des éléments posés et leur système de fermeture.

Code	Métier	Appellation	Définition
H1101	Assistance et support technique client	<ul style="list-style-type: none"> Technicien/enne support technique Ingénieur/e support technique Directeur/rice assistance technique 	Réalise et assure l'assistance et le support technique auprès des clients (internes, externes) de l'entreprise en vue de prévenir et de résoudre des problèmes techniques d'exploitation et d'entretien par le traitement de questions et l'apport de solutions techniques selon des impératifs de qualité et de délais. Peut coordonner une équipe.
H1102	Management et ingénierie d'affaires	<ul style="list-style-type: none"> Chargé(e) d'affaires en industrie Ingénieur(e) pilotage de projets d'affaires industriels 	Réalise le montage, le pilotage et le suivi d'une affaire à forte valeur technique et financière (produits, équipements, installations, prestations, solutions). Effectue l'interface entre le client et les services de l'entreprise par la prise en charge des aspects commerciaux, techniques et financiers selon la réglementation et les impératifs de délai, coût et qualité. Peut superviser une équipe d'ingénieurs, de chargés d'affaires industrielles ou une équipe projet.
H1203	Conception et dessin produits mécaniques	Dessinateur/rice en : <ul style="list-style-type: none"> construction mécanique construction métallique installations industrielles 	Réalise la conception mécanique et physique de pièces, produits, équipements ou installations et les formalise par des plans normés de détails, de sous-ensembles ou d'ensembles et des dossiers de définition. Intervient à partir de spécifications fonctionnelles, d'analyses documentaires, de cahiers des charges, de commandes et des besoins client. Peut coordonner un projet ou une équipe.
H1204	Design industriel	<ul style="list-style-type: none"> Designer/euse industriel 	Conçoit ou améliore l'esthétique (forme, matières, couleurs) et la fonctionnalité de produits (mobilier, objets utilitaires, audiovisuels, ...) selon l'image de l'entreprise, le contexte socioculturel, les contraintes (économiques, de production,...). Respecte les normes de sécurité, d'environnement et le droit de la propriété industrielle et artistique. Peut réaliser la modélisation et les prototypes du produit et participer au suivi de la fabrication du projet. Peut coordonner une équipe, diriger un service ou une structure.

Code	Métier	Appellation	Définition
H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de projet recherche et développement en industrie • Ingénieur(e) en automobile en industrie • Ingénieur(e) mécanicien(ne) en industrie • ... 	Conçoit et finalise de nouveaux produits ou de nouvelles technologies. Fait évoluer ceux déjà existants, dans un objectif de développement commercial et d'innovation en milieu industriel. Définit des moyens, méthodes et techniques de valorisation et de mise en oeuvre des résultats de recherche. Peut superviser et coordonner un projet, une équipe, un service ou un département.
H1208	Intervention technique en études et conception en automatisme	<ul style="list-style-type: none"> • Automaticien(ne) roboticien(ne) • Informaticien(ne) automaticien(ne) • Technicien(ne) en robotique • Technicien(ne) supérieur(e) en automatisme informatique 	Réalise des études de développement d'installations ou de systèmes industriels automatisés, sur des applications de type « contrôle-commande », de supervision courants faibles (automates programmables, terminaux hommes-machines, ...) ou courants forts (électronique de puissance, ...). Effectue des réglages, des mises au point ou des mises en service d'installations. Peut modifier des équipements selon l'évolution des normes. Peut coordonner une équipe.
H1210	Intervention technique en études, recherche et développement	<ul style="list-style-type: none"> • Agente de laboratoire de recherche industrielle • Assistante technique d'études en recherche • Technicien(ne) biologiste en recherche-développement • Technicienne d'études cliniques • ... 	Prépare des expérimentations, tests et essais. Effectue des mesures et des analyses de caractéristiques biologiques, chimiques ou physiques. Réalise une mise au point de produits, de techniques ou d'appareillages au moyen de matériel de laboratoire. Intervient selon un protocole de recherche et de développement. Peut coordonner une équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
H1302	Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels	<ul style="list-style-type: none"> Chargé(e) de l'hygiène et de la sécurité du travail Ingénieur(e) Hygiène HSE en industrie 	Définit la politique de sécurité (sécurité au travail, conditions de travail, protection de l'environnement), la met en place et en assure le suivi selon les normes et la réglementation Hygiène, Sécurité et Environnement. Peut coordonner une équipe. Peut diriger un service.
H1404	Intervention technique en méthodes et industrialisation	<ul style="list-style-type: none"> Technicien/enne industrialisation Technicien/enne méthodes process 	Etudie et optimise des solutions techniques de production/fabrication de biens ou de prestations techniques, à partir de dossiers de définition fonctionnels. Les formalise sous forme de documents techniques selon les normes réglementaires et les impératifs de qualité, coût, délais. Détermine, et fait évoluer des opérations techniques, des pratiques et des procédés de réalisation (process et produits).
H1502	Management et ingénierie qualité industrielle	<ul style="list-style-type: none"> Responsable qualité en industrie Responsable Qualité Sécurité Environnement-QSE- en industrie 	Organise et coordonne la mise en place de la qualité des produits et services, sur l'ensemble des process et structures de l'entreprise industrielle. Conçoit et met en oeuvre des méthodes et outils à disposition des services de l'entreprise pour le maintien et l'évolution de la qualité. Peut intervenir sur la libéralisation de produits comportant des risques pour les personnes et les biens (agroalimentaire, chimie, aéronautique, ...). Peut coordonner des démarches hygiène, sécurité et environnement. Peut coordonner une équipe ou diriger un service et en gérer le budget.

Code	Métier	Appellation	Définition
H1503	Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	<ul style="list-style-type: none"> • Aide de laboratoire d'analyse industrielle • Opérateur/rice de laboratoire d'analyse industrielle • Technicien(ne) d'analyse industrielle 	Réalise des mesures et des analyses de conformité (normes, taux, ...) sur la qualité biologique, chimique ou physique, de matières ou de produits, au moyen de matériel de laboratoire, selon un protocole de contrôle et les règles d'hygiène, sécurité, environnement.
H2102	Conduite d'équipement de production alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Agent(e) de fabrication de production culinaire 	Surveille et régule une machine ou une ligne automatisée de transformation de produits alimentaires selon les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de production (qualité, coûts, délais, ...). Effectue des contrôles de conformité des matières et des produits en cours de production. Peut réaliser des opérations manuelles liées au produit (garnissage, ...), monter et régler les équipements et effectuer la maintenance de premier niveau. Peut coordonner une équipe (opérateurs, conducteurs, ...).
H2502	Management et ingénierie de production	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de ligne de production • Ingénieur(e) de production • Ingénieur(e) en mécanique de production • Ingénieur(e) mécanicien(ne) de production • ... 	Organise, optimise et supervise des moyens et des procédés de fabrication, dans un objectif de production de biens ou de produits, selon des impératifs de sécurité, environnement, qualité, coûts, délais, quantité. Peut encadrer une équipe ou un service et en gérer le budget. Peut encadrer d'autres services connexes à la production (maintenance, qualité, ...).

Code	Métier	Appellation	Définition
H2603	Conduite d'installation automatisée de production électrique	<ul style="list-style-type: none"> Agent(e) de production de composants électroniques Technicien(ne) de fabrication de composants électroniques 	<p>Surveille et régule une ou plusieurs machine(s) de fabrication automatisée(s) de produits électriques, électroniques ou microélectroniques. Intervient selon les règles de sécurité et les impératifs de production (délais, qualité). Effectue les contrôles de conformité des produits en cours ou en fin de production. Peut effectuer la maintenance de premier niveau des équipements de production. Peut coordonner une équipe.</p>
H2802	Conduite d'installation de production de matériaux de construction	<ul style="list-style-type: none"> Opérateur(trice) de fabrication en matériaux de construction Opérateur(trice) sur machine de fabrication de matériaux de construction 	<p>Réalise des matériaux de construction (carreaux de plâtre, tuiles en béton, blocs en béton ...) sur des équipements ou des lignes automatisées, selon les règles de sécurité et les impératifs de production (délais, quantité, qualité, ...). Surveille le déroulement des opérations de production (paramètres, ...) et intervient en cas de dysfonctionnement ou de panne (déblocage d'éléments, ajustement de paramètres, ...). Effectue l'entretien des installations et de la zone de travail. Peut transporter et déplacer les produits. Peut effectuer des contrôles de matières et produits.</p>
H2902	Chaudronnerie - tôlerie	<ul style="list-style-type: none"> Chaudronnier(ère) Serrurier(ère) métallier(ère) industriel(le) Tôlier/ère 	<p>Réalise des ouvrages, structures chaudronnés par la mise en forme et l'assemblage de tôles, tubes et profilés de différentes dimensions, selon les règles de sécurité. Peut coordonner une équipe.</p>

Code	Métier	Appellation	Définition
H2903	Conduite d'équipement d'usinage	<ul style="list-style-type: none"> Opératrice de centre d'usinage Opératrice sur Commande Numérique -CN- Tourneur/se-fraiseur/se (sur commande numérique) 	Usine et produit des pièces par enlèvement de matières jusqu'à l'obtention de formes et dimensions définies (plane, cylindrique, ...), à l'unité ou en série, au moyen de machines conventionnelles, à commandes numériques et/ou de centres d'usines. Intervient selon les règles de sécurité et les impératifs de production (qualité, délai, ...).
H2906	Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique	<ul style="list-style-type: none"> Opérateur/rice sur machine automatisée de montage-assemblage mécanique 	Surveille et alimente un équipement de production automatisée (machine, ligne, robot, automate) de fabrication mécanique ou d'assemblage d'éléments structurels, selon les règles de sécurité et les impératifs de production (délai, qualité).
H2909	Montage-assemblage mécanique	<ul style="list-style-type: none"> Opérateur/rice d'assemblage mécanique 	Réalise des opérations de montage d'éléments, pièces, composants d'ensembles mécaniques au moyen d'outils et de machines, selon les règles de sécurité et les impératifs de production (délai, qualité).
H2911	Réalisation de structures métalliques	<ul style="list-style-type: none"> Charpentier(ère) métallier(ère) industriel(le) Ouvrier/ère de fabrication de charpentes métalliques 	Réalise les sous-ensembles ou structures de constructions métalliques à partir de poutres, poutrelles, éléments de liaison, selon les règles de sécurité et les impératifs de production (délai, qualité, ...). Peut effectuer sur site la mise en place et le montage final de structures réalisées. Peut coordonner l'activité d'une équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
H2913	Soudage manuel	<ul style="list-style-type: none"> • Soudeur/euse à l'arc semi-automatique • Soudeur/euse à l'arc électrique • Soudeur/euse Metal Active Gas -MAG- • ... 	Réalise des assemblages d'ensembles et sous-ensembles mécano soudés, chaudronnés ou de tuyauterie par fusion et apport de métal en guidant l'outil à la main sur plaques, tubes, profilés. Intervient selon les règles de sécurité et les impératifs de réalisation (délai, qualité, ...). Peut coordonner une équipe.
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	<ul style="list-style-type: none"> • Agent(e) de fabrication polyvalente en industrie 	Effectue une série d'opérations manuelles liées au tri, à l'assemblage/montage et au conditionnement de pièces ou produits divers (plasturgiques, alimentaires, optiques) sur une table de travail et une ligne de production automatisée (principalement en fin de ligne, ...). Intervient selon les impératifs de production et les normes d'hygiène et de sécurité. Peut alimenter une machine, réaliser des opérations de finition des produits, les étiqueter et les contrôler à la livraison. Peut coordonner une équipe.
I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> • Électromécanicien(ne) de maintenance industrielle • Technicien(ne) de maintenance industrielle 	Effectue l'entretien, le dépannage, la surveillance et l'installation d'équipements, de matériels industriels ou d'exploitation de conception pluritechnologique, selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut effectuer la planification d'opérations de maintenance ou d'installation d'équipements. Peut coordonner une équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
I1309	Maintenance électrique	<ul style="list-style-type: none"> • Électricien(ne) de maintenance • Électrotechnicien(ne) de maintenance • ... 	Effectue la maintenance préventive ou corrective d'équipements ou d'installations électriques, à partir de schémas électriques ou de plans d'implantation, selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut effectuer des opérations d'installation ou de modification de matériels électriques. Peut coordonner une équipe.
I1310	Maintenance mécanique industrielle	<ul style="list-style-type: none"> • Mécanicien(ne) d'entretien industriel 	Réalise l'entretien, la maintenance, la mise à niveau ou la rénovation mécanique des matériels, équipements, installations de production/exploitation industrielles, selon les règles de sécurité et les impératifs de production (délais, qualité, ...). Peut coordonner une équipe.
I1503	Intervention en milieux et produits nocifs	<ul style="list-style-type: none"> • Désamianteur/se 	Réalise des opérations techniques d'assainissement, de décontamination ou de maintenance en milieu nucléaire, bactériologique ou chimique. Met en œuvre des équipements, installations et procédures de déplacements d'éléments polluants et nocifs selon des règles de sécurité et sanitaires strictes. Peut coordonner une équipe.
K1903	Défense et conseil juridique	<ul style="list-style-type: none"> • Juriste • Avocat(e) • Conseiller/ère fiscal(e) • Fiscaliste • ... 	Conseille et informe des personnes physiques ou morales en matière juridique et judiciaire, établit des actes juridiques et effectue la gestion de contentieux. Peut présenter oralement la défense de clients au cours de plaidoiries, peut veiller à la sécurité juridique d'entreprises. Peut former des personnes dans sa spécialité qu'elle actualise par une veille informative.

Code	Métier	Appellation	Définition
K2204	Nettoyage de locaux	<ul style="list-style-type: none"> • Technicienn(e) de surface • Chef(fe) d'équipe propreté 	Réalise des opérations de propreté, de nettoyage et d'entretien des surfaces, locaux, équipements de sites tertiaires, industriels selon la réglementation d'hygiène et de sécurité. Peut réaliser des opérations de rénovation de surfaces (sols plastiques, moquettes, marbres, ...). Peut coordonner une équipe.
K2304	Revalorisation de produits industriels	<ul style="list-style-type: none"> • Agent(e) de tri de déchets 	Réalise des opérations de tri de déchets et produits industriels en fin de vie (textiles, plastiques, verres, composants, ...) selon les règles de sécurité, d'environnement et les impératifs de récupération (qualité, cadence, ...). Peut reconditionner des produits industriels pour valorisation par réutilisation ou recyclage. Peut coordonner une équipe.
K2306	Supervision d'exploitation éco-industrielle	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable des déchets en entreprise industrielle • Responsable de station d'épuration • Technicien(ne) d'exploitation d'eau potable 	Organise, coordonne et contrôle des moyens et des process dans un objectif d'exploitation d'installations de traitement des eaux (potables, usées) ou d'élimination, valorisation ou stockage de déchets (ménagers, industriels, hospitaliers). Intervient selon les normes de sécurité et environnement et les exigences de qualité, coût, hygiène. Peut encadrer une équipe ou un service et en gérer le budget.
M1101	Achats	<ul style="list-style-type: none"> • Acheteur/euse 	Recherche et sélectionne des produits et des fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon des objectifs de coûts, délais et qualité. Peut élaborer une stratégie d'achat pour l'entreprise. Peut coordonner une équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
M1202	Audit et contrôle comptables et financiers	<ul style="list-style-type: none"> • Auditeur/rice interne • Réviseur/se des comptes 	Réalise un audit ou le contrôle des opérations comptables et financières de structures selon les obligations légales. Contribue à la prévention, à la maîtrise des risques financiers de structures et à la recherche des irrégularités éventuelles. Peut apporter un appui technique en gestion comptable et financière à des entreprises en difficulté. Peut coordonner l'activité d'une équipe ou gérer un service.
M1203	Comptabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Comptable • Gestionnaire paie • ... 	Enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, ... selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure. Peut réaliser des activités ayant trait à la paye et à la gestion de personnel. Peut coordonner l'activité d'une équipe ou gérer une structure.
M1501	Assistanat en ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Assistant(e) en ressources humaines 	Réalise le suivi administratif de la gestion du personnel (contrats, absences, visites médicales, déclarations aux organismes sociaux, ...) et de la formation continue selon la législation sociale, la réglementation du travail et la politique des ressources humaines de la structure. Peut préparer et contrôler les bulletins de salaires. Peut réaliser le suivi de contrats d'externalisation de services (paies, ...). Peut coordonner une équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
M1601	Accueil et renseignements	<ul style="list-style-type: none"> • Agent(e) d'accueil • Hôte(sse) d'accueil 	Accueille, renseigne et oriente des personnes à l'espace de réception (gare, entreprise, ...) ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations, ... Peut réaliser la gestion du courrier (collecte, distribution, ...), des tâches administratives simples (classement, saisie informatique, saisie de courriers préétablis ...). Peut coordonner une équipe.
M1602	Opérations administratives	<ul style="list-style-type: none"> • Employé(e) administratif/ive 	Exécute des travaux administratifs courants (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers pré-établis, suivi de dossier administratifs, ...) selon l'organisation de la structure ou du service. Peut être en charge d'activités de reprographie et d'archivage. Peut réaliser l'accueil de la structure.
M1607	Secrétariat	<ul style="list-style-type: none"> • Assistant(e) administratif/ive • Secrétaire (juridique) 	Réalise le traitement administratif de dossiers (frappe de courrier, mise en forme de document, ...) et transmet les informations (e-mail, notes, fax, ...) pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de l'entreprise. Peut prendre en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, de la structure, ...). Peut coordonner une équipe.
M1703	Management et gestion de produit	Chef(fe) de <ul style="list-style-type: none"> • marché • marque • Produit 	Réalise le suivi d'un produit ou d'une gamme de produits, de sa conception à sa commercialisation, selon la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise. Peut coordonner une équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
M1707	Stratégie commerciale	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur/rice commerciale • Responsable commercial(e) 	Définit et met en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique. Dirige un service et coordonne une équipe. Peut organiser et développer l'activité commerciale à l'international ou un type de vente en e-commerce.
M1805	Études et développement informatique	<ul style="list-style-type: none"> • Développeur/euse informatique • Analyste-programmeur/se en informatique industrielle • Analyste fonctionnel(le) • ... 	Conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, pour un client ou une entreprise selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges. Peut conduire des projets de développement. Peut coordonner une équipe.
M1806	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	<ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet • Maîtrise d'Ouvrage - MOA des systèmes d'information • Architecte fonctionnel(le) de système d'information • Consultant(e) ERP / SaaS 	Traduit les besoins fonctionnels d'un système d'information d'un commanditaire, selon les objectifs du domaine métier (comptable, ressources humaines, logistique, commercial, production...) et les contraintes économiques et logistiques. Négocie avec les informaticiens les composantes d'une application et d'un outil logiciel, tout au long de la conception et de la réalisation, dans l'intérêt de l'entreprise et des utilisateurs finaux. Assiste la maîtrise d'ouvrage dans la définition des besoins, des solutions à mettre en œuvre et leurs intégrations dans le système d'information de l'entreprise. Participe à des projets de mise en œuvre de système d'information (implémentation). Peut superviser un projet maîtrise d'ouvrage.

Code	Métier	Appellation	Définition
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	<ul style="list-style-type: none"> • Cariste • Conducteur/rice de nacelle 	<p>Conduit un engin de manutention à conducteur porté (chariot-élévateur, gerbeur, ...) dans le cadre d'opérations de déplacement, chargement/déchargement, stockage/déstockage, approvisionnement, enlèvement de charges (marchandises, produits, matériel, ...), selon les procédures qualité, les règles de sécurité et les impératifs de délais. Peut effectuer d'autres opérations liées au fonctionnement d'un entrepôt (réception et contrôle des produits, tenue de stocks, préparation de commandes, inventaire, ...) ou d'un site de production ou de distribution (conditionnement, ...). Peut animer une équipe d'opérateurs (intérimaires, stagiaires, ...).</p>
N1103	Magasinage et préparation de commandes	<ul style="list-style-type: none"> • Magasinier/ère • Aide-magasinier/ère • Emballeuse • Employé(e) logistique d'expédition • Gestionnaire de stocks • Préparateur/rice de commandes 	<p>Exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de marchandises, produits, matières premières, ... selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais. Peut réaliser des opérations de manutention à l'aide de matériel de manutention léger (transpalette, diable, rolls, caddie, ...) ou d'engins à conducteur auto-porté (chariot élévateur, ...). Peut effectuer des opérations spécifiques (conditionnement -co-packing-, assemblage simple -co-manufacturing-, emballage, approvisionnement de lignes de production, ...) et réaliser des opérations de vente au comptoir.</p>

Code	Métier	Appellation	Définition
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	<ul style="list-style-type: none"> • Logisticien(ne) • Assistant(e) logistique 	Planifie, organise et contrôle tout ou partie des opérations logistiques (réception, stockage, préparation de commandes, approvisionnement, expédition de marchandises, produits, ...) d'un site (plate-forme logistique, unité de production, ...) ou d'un service, selon les impératifs (délais, qualité, coûts, ...), la réglementation et les règles d'hygiène et de sécurité. Peut participer à la réalisation d'opérations logistiques et intervenir sur un domaine spécialisé (gestion des stocks, approvisionnement,...). Peut coordonner l'activité d'une équipe.
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	<ul style="list-style-type: none"> • Chauffeur-livreur/se • Chauffeur-magasinier/ère • Conducteur-livreur/Conductrice-livreuse de poids lourds 	Livre ou enlève des marchandises, colis, matériaux, déchets, ... à partir d'une tournée prédéfinie et sur un périmètre géographique restreint. Effectue le circuit de livraison au moyen d'un véhicule léger ou d'un véhicule poids lourd selon la réglementation du transport routier et les impératifs de satisfaction de la clientèle (délais, qualité, ...). Réalise les opérations liées à la livraison (parcours, chargement/déchargement des marchandises, émargement des documents de livraison, ...). Peut effectuer des interventions spécifiques (préparation de commandes, montage de meubles, encaissement, portage de repas, ...).

Auteurs du document



Inès BAER

☎ +352 247 65093

ines.baer@adem.etat.lu

Future Skills Initiative Manager



Marie KOKIOPOULOS

☎ +352 247 85356

marie.kokiopoulos@adem.etat.lu

Future Skills Initiative Advisor



L'ADEM a lancé la Future Skills Initiative en octobre 2020 pour se donner un cadre qui intègre les différents projets liés à l'anticipation et au développement des compétences de demain (dans un objectif de maintien dans l'emploi).

Cette initiative repose sur trois axes:

1. Réaliser et contribuer à des études nationales et sectorielles sur l'évolution du marché de l'emploi et sur la pénurie de compétences,
2. Introduire des nouveaux programmes de *upskilling/reskilling* des demandeurs d'emploi,
3. Sensibiliser les employeurs sur l'importance de la gestion prévisionnelle de leur main d'œuvre (ce qui inclut d'investir de manière proactive dans les compétences et l'employabilité de leurs salariés) et développer un nouveau programme pour soutenir les employeurs dans l'*upskilling/reskilling* de leurs salariés.

Novembre 2021