

# Métiers porteurs ?

# Elèves rares ?



**CSEF**

Comité Subrégional  
de l'Emploi et de la Formation



# Introduction

À l'heure où l'on dit, de part et d'autre, qu'il y a des métiers porteurs d'emploi, que nombre d'entre eux sont en pénurie et que certains souffriraient d'un déficit d'image, les Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation (CSEF) ont souhaité synthétiser, sous la forme de fiches-métiers, des données essentielles produites par l'ETNIC et Le Forem.

Alors que sonne bientôt l'heure des bassins de vie Emploi/Formation/Enseignement, les CSEF ont uni leurs forces pour produire une synthèse, un tour d'horizon, et pour promouvoir de manière coordonnée un processus de concertation des territoires sur les questions du lien entre métiers porteurs et enseignement qualifiant.

Relevant l'effort des forces vives wallonnes pour mettre en place, chaque année, des salons de la formation, de l'enseignement et/ou des métiers, avec pour objectif d'améliorer la connaissance et l'image des métiers techniques, les CSEF souhaiteraient alimenter avec ce document les acteurs concernés par ces questions tout en leur offrant un lieu pour débattre de l'avenir.

L'option choisie de se concentrer sur l'offre d'enseignement obligatoire nous est apparue comme un séquençage nécessaire à l'analyse globale de la question. Une seconde phase d'analyse croisera les présentes synthèses avec l'offre et la demande de formation pour adultes, dans les métiers concernés.

Ces fiches-métiers sont donc avant tout un outil destiné à la concertation des territoires de l'Emploi et de l'Enseignement. Vous y trouverez, nous l'espérons, un condensé de ce qu'il faut avoir sous la main et à l'esprit pour entamer les débats sur l'adéquation entre l'offre et la demande, le rôle de l'enseignement qualifiant, le déficit d'image de certains métiers, et la faible attractivité de certaines fonctions.

Ce condensé, agrémenté d'entretiens d'acteurs de terrain (directeurs d'établissements, chefs d'ateliers, entrepreneurs ou encore étudiants), n'a d'autre prétention que de fournir un déclencheur de parole aux décideurs politiques locaux et aux acteurs de l'enseignement, de l'emploi et de la formation.

Durant le premier semestre 2013, les CSEF organiseront des rencontres avec les acteurs de leurs bassins de vie respectifs. Ces fiches-métiers seront la matière première de ces rencontres - une manière de tour d'horizon amenant à la réalisation d'un diagnostic partagé et validé par la base.

La parole des acteurs récoltée durant cette période sera alors synthétisée et publiée sous la forme d'une brochure finale comprenant les présentes fiches, ainsi qu'une analyse poussée des entretiens et des rencontres. Des pistes seront alors élaborées, sur base des propositions faites par les forces locales des différents bassins de vie. Ces pistes seront la conclusion de ce travail collectif wallon : comme une invitation à l'action.

Les Présidents des CSEF

## 1. Choix des métiers

Le projet a été lancé au moment de l'organisation du championnat européen des métiers EUROSILLS à Francorchamps. La liste des métiers analysés a été établie sur base de métiers en compétition à Euroskills. Parmi ceux-ci, nous avons retenu les métiers accessibles via une filière de l'enseignement qualifiant et pour lesquels les employeurs éprouvent des difficultés à recruter du personnel (fonctions identifiées comme critiques par le Forem et en pénurie par l'ONEM).

## 2. Description des métiers

La description des métiers reprend un ensemble d'éléments provenant des définitions issues de sources de référence telles que le Forem, l'asbl Skillsbelgium, la Fédération Wallonie-Bruxelles, les centres de formation et les témoignages récoltés auprès des acteurs de terrain.

## 3. Données liées à l'enseignement

Les données permettant de géo-localiser et de déterminer le nombre d'établissements par bassin scolaire ont été recueillies auprès de l'ETNIC (Entreprise publique des Technologies Nouvelles de l'information et de la Communication). Ces données ont été croisées avec les sources de communication traditionnelles de la Fédération Wallonie-Bruxelles, comme le site <http://www.enseignement.be>

Les données liées à l'enseignement ont été calculées sur base des effectifs des 3ème et 4ème degrés du qualifiant depuis l'année scolaire 2004-2005 jusqu'en 2010-2011.

Les chiffres proviennent des statistiques de l'ETNIC et concernent les élèves de l'enseignement qualifiant de plein exercice et les CEFA (Centres d'éducation et de formation en alternance).

## 4. Données liées au marché de l'emploi

Les données liées au marché de l'emploi ont été fournies et calculées par le service AMEF (Analyse du marché de l'emploi et de la formation) du Forem.

### 4.1. L'insertion dans l'emploi

Il s'agit du taux d'insertion à 6 mois des jeunes (18-24 ans) sortant de l'enseignement secondaire supérieur dans une option menant, en principe, à un des métiers qui nous occupent, et s'inscrivant pour la première fois au Forem entre juin et octobre de l'année de référence.

L'insertion correspond à une insertion dans un emploi quel qu'il soit (même un seul jour) endéans les 6 mois qui suivent l'inscription au Forem.

## 4.2. Les offres d'emploi

Le volume d'offres d'emploi représente l'ensemble des offres gérées par le Forem, reçues tant des employeurs que des partenaires privés (agences d'intérim) ou publics (VDAB, Actiris). Il ne s'agit donc que d'une partie de la demande de main d'œuvre.

## 4.3. Tension et criticité du métier

**Degré de tension** : rapport entre la main d'œuvre disponible (demandeurs d'emploi positionnés sur un métier) et le nombre d'offres d'emploi gérées par le Forem. La tension peut s'exprimer selon différents degrés (cf. lexique, page 68).

**Fonctions critiques** : métiers pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter des candidats sans que cela soit forcément lié à un manque de candidats. Les conditions de travail, les aspects qualitatifs (diplôme requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser) ou un manque de mobilité peuvent également expliquer les difficultés de recrutement.

## 5. Paroles d'acteurs

Les témoignages des employeurs, des directeurs d'établissement, chefs d'ateliers et enseignants ont été récoltés sur base d'entretiens non directifs permettant d'éclairer les données chiffrées à la lumière du terrain.

## 6. Conclusion

Il convient de préciser que la rareté des élèves a été calculée sur base d'un ratio « artificiel » mesurant le rapport entre le nombre d'élèves inscrits dans une filière et le nombre d'offres d'emploi diffusées par le Forem. Le degré de rareté se présente comme suit :

- Résultat  $<$  ou  $=$  à 0,20 : élèves très rares
- Résultat entre 0,20 et 0,60 : élèves rares
- Résultat  $>$  à 0,60 : élèves nombreux

Ce calcul ne prend pas en compte les demandeurs d'emploi ou stagiaires en formation positionnés sur ces métiers. Il donne cependant la possibilité de classer les métiers sous le même angle que les calculs de tensions. Les trois catégories qui en ressortent donnent une idée chiffrée de la réalité de l'adéquation.

# Sommaire

Introduction.....	2
Méthodologie.....	3
Sommaire .....	4
Aide familial .....	5
Aide-soignant .....	8
Carreleur .....	11
Chauffeur poids lourds .....	14
Couvreur .....	17
Cuisinier .....	20
Électricien du bâtiment .....	23
Maçon.....	26
Mécanicien automobile.....	29
Mécatronicien.....	32
Menuisier et Ebéniste .....	36
Monteur en sanitaire et chauffage.....	39
Peintre .....	42
Plafonneur.....	45
Réceptionniste d'hôtel.....	48
Soudeur .....	51
Technicien électronique .....	54
Technicien frigoriste.....	58
Technicien robotique.....	61
Usineur ou opérateur-régleur sur machine-outil .....	65
Lexique.....	68
Coordonnées .....	69
Notes .....	70

# Aide familial

## Le métier

L'aide familial est un travailleur social qui est appelé à intervenir, de manière durable ou passagère, dans les familles en difficulté, auprès des personnes âgées, malades ou handicapées pour accomplir tous les actes de la vie quotidienne. Il s'occupe d'intendance (ménage, lessive, préparation des repas, courses), d'aide aux démarches administratives, aux déplacements et à l'accomplissement des activités liées à l'hygiène et à la santé. Il contribue au bien-être du bénéficiaire et de son entourage par un soutien relationnel. Il assure également le relais entre la personne, l'assistant social et le corps médical.

L'emploi s'exerce le plus souvent au domicile des particuliers. L'aide familial travaille souvent seul, même s'il fait aussi partie d'une équipe et dépend d'un service d'aide aux familles et aux personnes âgées.

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle **aide familial** est nécessaire.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



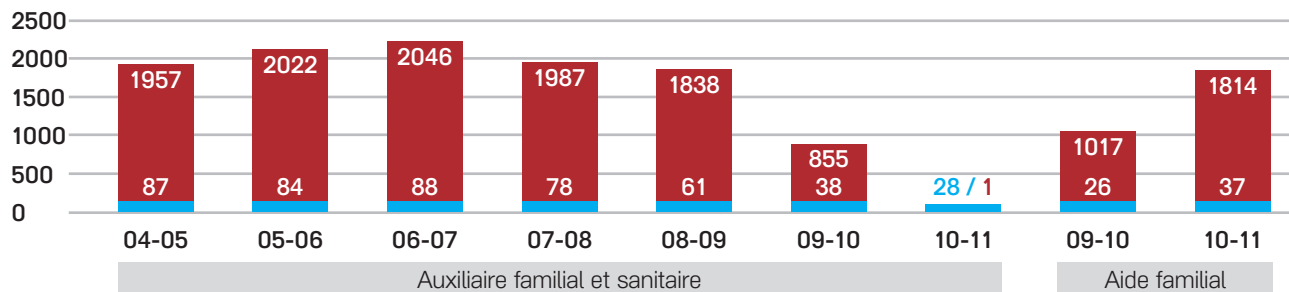
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 1880 élèves (1851 en aide familiale (nouvelle dénomination depuis la réforme 2006) et 29 en auxiliaire familial et sanitaire (dénomination d'avant la réforme) soit 1,9 % des effectifs du qualifiant) (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : - 8% de 2004-2005 à 2010-2011.

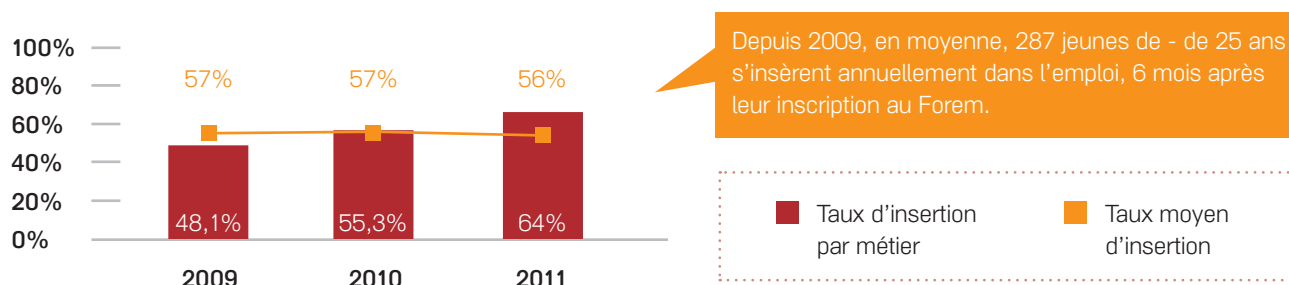
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement :



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

449, soit 0,2 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Aide familial	449	Très faible	-	-	-	-	-



# Paroles d'acteurs

## Directeur d'une école de Gembloux

« A cet âge-là, les jeunes ne savent pas toujours quel métier ils veulent exercer. Ils choisissent une option organisée par l'école dans laquelle ils ont commencé leurs études générales ou encore une école proche de leur lieu de domicile. »

« C'est par dépit et non par choix que des élèves arrivent dans l'enseignement professionnel. Les parents préfèrent que leurs enfants essayent d'abord l'enseignement technique avant de se tourner vers l'enseignement professionnel. Les parents ont encore en tête l'idée selon laquelle les enfants ne peuvent plus revenir en arrière une fois qu'ils se sont lancés dans l'enseignement professionnel. »

« Dans notre école, les élèves ne se bousculent pas à la porte de la filière « aide familial/aide-soignant ». Le troisième âge n'attire pas les jeunes. »

« Depuis la réforme de 2006, la majorité des élèves inscrits dans la filière poursuit son cursus scolaire avec une 7<sup>ème</sup> année aide-soignant. Le métier d'aide familial véhicule une image moins valorisée que celui d'aide-soignant. La 7<sup>ème</sup> année donne accès au CESS qui constitue un atout important. Enfin, à 18 ans, très peu sont prêts à intégrer le secteur de l'aide à domicile : le début d'une carrière d'aide familial peut s'avérer difficile pour les plus jeunes qui manquent d'expérience de vie et qui ne disposent pas toujours d'un moyen de locomotion pour aller d'un domicile à l'autre. »

« Il faut cependant noter que les élèves qui entrent dans cette filière et qui s'accrochent, finissent par aimer ce type de métier, de par la considération que les personnes âgées ou encore leur entourage peuvent leur apporter. »

## Laurence Gilon, Directrice adjointe pour le département de l'aide à la vie journalière, ASD Namur

« Nous recherchons régulièrement des aides familiaux. Le secteur de l'aide à domicile a connu une forte expansion de ses activités ces 20 dernières années et il devrait continuer à se développer avec le vieillissement croissant de la population et le fait que toute une série de travailleurs âgés s'apprentent à quitter le secteur dans les prochaines années. »

« Nous rencontrons des difficultés de recrutement. Le métier d'aide familial est très mal connu des jeunes et encore très souvent confondu avec celui d'aide ménager. Nous recevons beaucoup de candidatures spontanées de personnes qui n'ont pas les qualifications requises pour exercer le métier. »

« Ce métier est encore peu valorisé auprès du public. »

« C'est également un métier qui attire principalement des femmes, alors que celui-ci peut parfaitement convenir aux hommes. »

« La réalité du travail à domicile est parfois fort différente de ce qui est présenté dans le cadre de la formation initiale. Les enseignants ont tendance à valoriser l'aspect relationnel du métier et à mettre de côté tout l'aspect ménager, alors que celui-ci constitue une part importante de travail dans l'exercice du métier. Pour attirer des jeunes dans le métier, il faudrait commencer par bien leur expliquer en quoi consiste exactement le métier d'aide familial en mettant en avant aussi bien les points

positifs que négatifs : des aides familiaux devraient venir dans les écoles pour parler de leur métier ; les professeurs devraient découvrir et mieux connaître le métier d'aide familial lors de rencontres et d'échanges avec le personnel de terrain. »

« Des lacunes sont observées chez les jeunes issus de l'enseignement : ils ne savent plus faire la cuisine ou repasser par exemple. »

« Le fait qu'il faille posséder un permis de conduire pour exercer le métier d'aide familial peut également constituer une difficulté supplémentaire pour des jeunes. »

« Peu d'élèves sortent de la section aide familial ; beaucoup continuent en effet leur cursus scolaire par une 7<sup>ème</sup> année d'aide-soignant. Et le fait que la formation d'aide-soignant compte une année supplémentaire contribue à la dévalorisation du métier d'aide familial qui apparaît comme sous-qualifié par rapport au métier d'aide-soignant, alors que la fonction d'aide familial demande pourtant des compétences de plus en plus complexes. »

« Beaucoup de jeunes vont commencer par travailler au sein d'une maison de repos. Mais par la suite, nombre d'entre eux reviendront vers le secteur de l'aide à domicile, pour le contact davantage humain qu'ils peuvent développer avec le bénéficiaire. »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que les besoins du secteur devraient continuer à progresser dans les prochaines années, avec le vieillissement de la population. L'indice de tension nous amène cependant à penser qu'un grand nombre de candidats se positionnent sur ce métier sans pour autant correspondre aux besoins du secteur. Les raisons invoquées par les acteurs interrogés pour expliquer un tel phénomène sont multiples. Les contrats offerts sont généralement des contrats précaires (salaires peu élevés, contrats à durée déterminée et à temps partiel). La nécessité de posséder un permis de conduire peut également poser des difficultés. Enfin, le métier est peu valorisé auprès du public, et les jeunes y sont peu sensibles.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que malgré un total de 1851 élèves inscrits dans le troisième degré aide familial, la fréquentation a connu une baisse de 8% entre l'année 2004 et l'année 2010.

Outre cette baisse, et suite à la réforme de 2006, nombreux sont les élèves qui poursuivent ensuite par une 7<sup>ème</sup> année leur permettant d'obtenir le CESS ainsi qu'une qualification d'aide-soignant jugée plus valorisante.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves n'y sont pas rares.



# Aide-soignant

## Le métier

L'aide-soignant est un travailleur social qui assiste l'infirmier en matière de soins, d'éducation et de logistique (prise de température, pouls, aide à la prise de médicaments, etc.). Il exerce cette fonction au sein d'une équipe et sous le contrôle d'un infirmier. L'aide-soignant participe à la prise en charge globale du patient (bien-être et confort physique, psychique et social), tout en assurant une relation et une communication appropriées avec le patient, la famille et l'entourage. Il veille à l'hygiène des personnes, aide à l'habillage, distribue les repas, assure l'ordre et l'entretien des chambres.

L'aide-soignant travaille généralement dans des institutions de soins (maisons de repos, maisons de repos et de soins, hôpitaux).

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de 7<sup>ème</sup> professionnelle **aide-soignant** est nécessaire.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

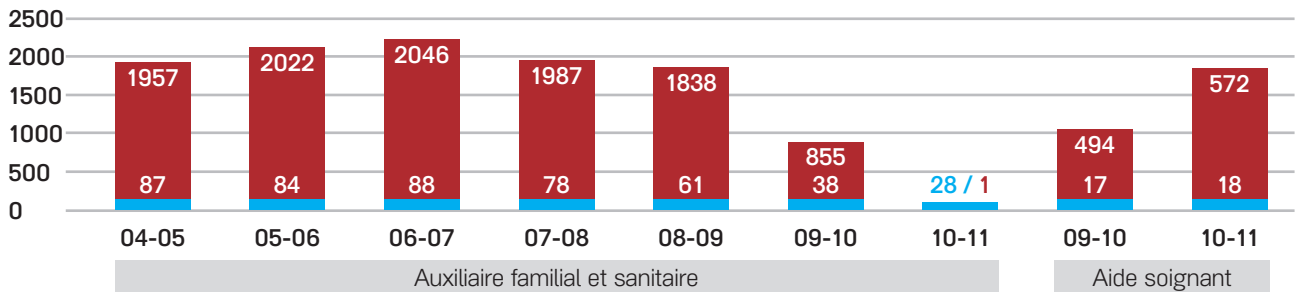
Source : Données de l'Etnic.

## Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 590 élèves, soit 0,6 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).

Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 15,5 % de 2009-2010 à 2010-2011 (la 7<sup>ème</sup> année d'aide-soignant n'a en effet été introduite dans les écoles qu'à partir de l'année scolaire 2009-2010).

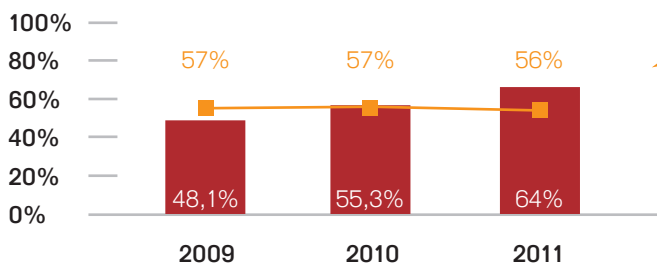
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement :



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



Depuis 2009, en moyenne, 287 jeunes de - de 25 ans s'insèrent annuellement dans l'emploi, 6 mois après leur inscription au Forem.

■ Taux d'insertion par métier  
■ Taux moyen d'insertion

### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

4190, soit 1,6 % des offres diffusées par le Forem en 2011.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Aide-soignant	4190	Très faible	-	-	-	-	-

Très faible

Faible

Forte

Très forte

# Paroles d'acteurs

## Directeur d'une école de Gembloux

« A cet âge-là, les jeunes ne savent pas toujours quel métier ils veulent exercer et certains choix se font par défaut. Ils choisissent une option organisée par l'école dans laquelle ils ont commencé leurs études générales ou encore une école proche de leur lieu de domicile. »

« C'est par dépit et non par choix que des élèves arrivent dans l'enseignement professionnel. Les parents préfèrent que leurs enfants aillent dans l'enseignement technique ; ils ont encore en tête l'idée selon laquelle les enfants ne peuvent plus revenir en arrière une fois qu'ils se lancent dans l'enseignement professionnel. »

« Dans notre école, les élèves ne se bousculent pas à la porte de la filière aide familial/aide-soignant. Le troisième âge les rebute un peu. Les sections de la petite enfance (puériculteur) ou encore de la vente les attirent d'avantage. »

« Depuis la réforme de 2006, la majorité des élèves inscrits dans la filière poursuivent leur cursus scolaire avec une 7ème année aide-soignant. Le métier d'aide-soignant véhicule une image plus valorisée que celui d'aide familial et est davantage associé à celui de la blouse blanche. Et la 7ème année donne accès au CESS, qui constitue un atout important pour éventuellement reprendre des études. »

## Responsable en gestion des ressources humaines de plusieurs maisons de repos et de soins situées dans le Grand Namur

« Nous recevons des candidatures pour les postes d'aide-soignant, mais de nombreuses personnes n'ont pas le diplôme requis et le choix parmi les candidats est finalement restreint. »

« C'est surtout par rapport à l'avenir que les craintes sont les plus importantes et que les difficultés de recrutement risquent de s'accroître. Avec le vieillissement de la population et les listes d'attente importantes pour l'obtention d'une place en maison de repos, le secteur des maisons de repos et de soins devrait en effet continuer à se développer. »

« Le secteur des maisons de repos et de soins rencontre davantage de difficultés que le milieu hospitalier qui véhicule une image attractive et plus diversifiée. »

« Les difficultés de recrutement sont variables d'un établissement à l'autre. Elles peuvent dépendre de leur localisation (accessibilité par les transports en commun, etc.), de leur réputation ou encore des conditions de travail offertes. »

« Le métier d'aide-soignant n'est pas toujours bien connu et beaucoup de personnes postulent sans vraiment savoir de quoi on parle et sans disposer des qualifications requises. Le turnover est important dans le secteur. Les contraintes budgétaires et normes de subvention ne permettent pas toujours d'engager sous des contrats stables (nombreux contrats de remplacement et à temps partiel qui permettent une plus grande flexibilité). Enfin, les horaires proposés (nuit, week-end) constituent également un frein pour certaines personnes. »

« Pour casser la mauvaise image de l'aide-soignant en maison de repos, il est nécessaire que les institutions se déplacent au sein des écoles pour bien expliquer le métier et montrer que le secteur peut également offrir des avantages (contacts plus humains avec les patients, pratique d'actes médicaux, etc.). Obliger les élèves à suivre au moins un stage en maison de repos peut également constituer une piste intéressante. »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre qu'en dépit du vieillissement de la population qui fera croître la demande de ce type de service, le métier d'aide-soignant n'est pas repris dans la liste des fonctions critiques du Forem. Cependant les candidats présents sur le marché de l'emploi ne semblent pas toujours correspondre aux besoins des employeurs. Les raisons invoquées par les acteurs interrogés sont multiples : les contrats à temps partiel et les horaires difficiles expliquent en partie ce phénomène.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre qu'en 2010, le nombre d'inscrits dans cette filière restait relativement faible au vu des besoins exprimés par le marché de l'emploi actuel et futur.

Si l'on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire qu'effectivement, les élèves y sont rares.

# Carreleur

## Le métier

Le carreleur pose des revêtements de surfaces en matériaux rigides (faïences, grès, céramiques, etc.) sur les murs et les sols en intérieur ou en extérieur. Il travaille aussi bien sur des chantiers de nouvelles constructions que sur des chantiers de rénovation.

Le métier s'exerce le plus souvent sous abri, dans des locaux clos et couverts. L'activité comporte des déplacements. Si les horaires de travail sont réguliers, ils sont cependant soumis à des impératifs techniques de temps de séchage.

Le travail s'effectue le plus souvent de manière prolongée à genoux dans des espaces réduits, et parfois en hauteur.

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle **carreleur** est nécessaire.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



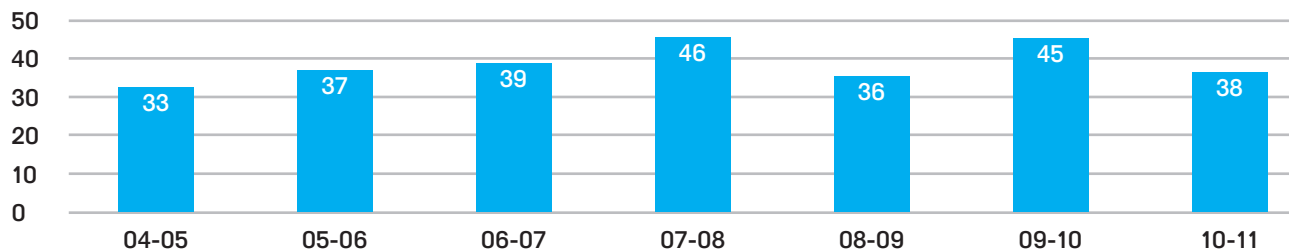
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 38 élèves, soit 0,04 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
 Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 15,2 % de 2004-2005 à 2010-2011.

Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement :



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Le nombre de « jeunes primo-inscrits » est trop faible pour calculer un taux d'insertion.

### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

441, soit 0,2 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Carreleur	441		V	-	-	-	-



# Paroles d'acteurs

## A.-M. Emond, Coordinatrice du CEFA Provincial du Brabant wallon - option ouvrier carreleur

« Dans l'option carreleur, nous enregistrons peu de demandes d'inscriptions. Une des difficultés réside dans le fait de trouver un patron qui est d'accord pour former le jeune. De plus, il y a une réelle méconnaissance du métier. S'il faut souvent travailler à genoux, les travaux s'effectuent essentiellement dans un bâtiment fermé, à l'abri des intempéries ou des fortes chaleurs. »

« C'est un beau métier, porteur d'emploi, d'autant plus qu'il connaît pour l'instant une réelle pénurie de main-d'œuvre

qualifiée. Les jeunes qui terminent cette formation trouvent immédiatement du travail, la plupart du temps dans l'entreprise qui les a formés. Au bout de leur formation, les jeunes obtiennent un certificat de qualification d'ouvrier carreleur. Le savoir-faire est valorisé. Les jeunes qualifiés débutent souvent comme manœuvres mais peuvent vite gravir les échelons en fonction de leurs compétences et motivation. »

## Un entrepreneur de Wavre

« Cela fait huit semaines que nous avons lancé une offre d'emploi de carreleur mais nous ne trouvons plus d'ouvriers qualifiés ; les candidats qui se présentent ne sont pas suffisamment autonomes sur chantier. Les personnes qui sont motivées et ont envie d'apprendre continuent dans le métier sans problème ; elles peuvent même, au bout de quelques années, créer leur propre entreprise. »

« Le métier de carreleur est un métier manuel qui apporte de la fierté. Le carreleur réalise quelque chose avec ses mains ; le résultat final donne énormément de satisfaction personnelle. »

« Un apprenti commence comme manœuvre et possède au bout de trois ans une très bonne qualification. Même s'il s'agit d'un métier physique, une femme de caractère et motivée peut tout à fait y trouver sa place. »

« Si 2012 connaît un ralentissement économique, le secteur attend pour le futur une amélioration de la conjoncture économique. Toutefois, certains travailleurs induisent une pression sur le marché de la construction en acceptant des emplois pour n'importe quel salaire et n'importe quel horaire. »

# Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre qu'en dépit du fait qu'il a été classé en 2007 comme fonction critique, le nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier reste largement supérieur aux postes à pourvoir. De plus, ce secteur est caractérisé par un turnover important. Les acteurs interrogés nous font part de freins multiples tels que le travail presté en noir, le manque d'expérience et le fait que certains demandeurs d'emploi ne possèdent pas la certification requise. Le métier de carreleur est donc « porteur » à condition d'avoir suivi un cursus de formation suffisant.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que le volume d'élèves sortant de la filière est très faible et qu'en le comparant de manière artificielle au nombre d'offres sur le marché du travail, on obtient un ratio nous permettant de dire qu'effectivement, les élèves y sont très rares.

# Chauffeur poids lourds

## Le métier

Le chauffeur poids lourds assure le transport et la livraison de marchandises embarquées dans son camion. Il contrôle l'état de son véhicule ainsi que le chargement et le déchargement de la marchandise, auxquels il participe. Il est responsable de la tenue de documents administratifs obligatoires.

Pour exercer ce métier, il est indispensable de disposer du permis poids lourds C ou CE complété par la réussite d'un examen

de qualification de base en matière de capacité professionnelle. Des habilitations spécifiques (certificats de formation ADR) peuvent être requises selon la nature des produits transportés.

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle **chauffeur poids lourds** est nécessaire.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



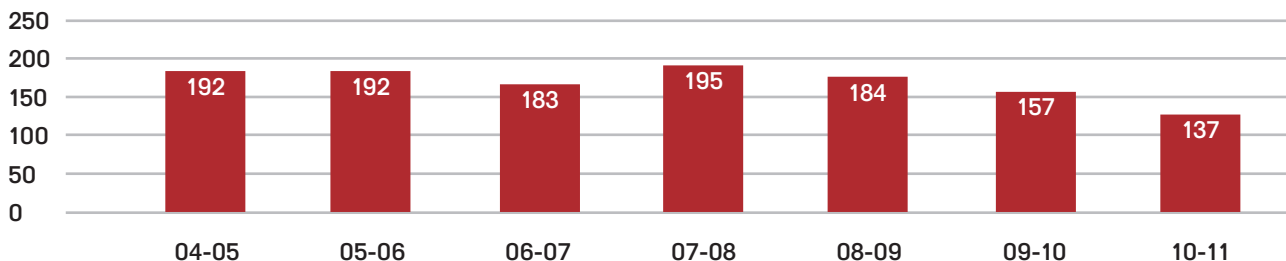
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 137 élèves, soit 0,1 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
 Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : - 28,6 % de 2004-2005 à 2010-2011.

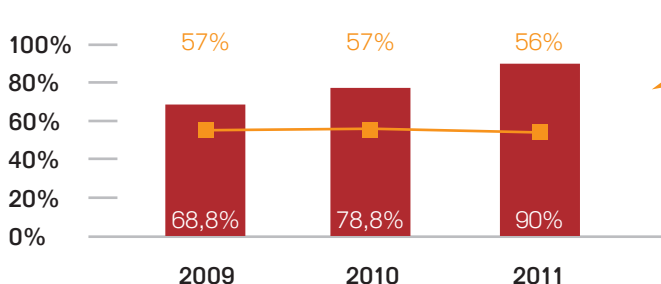
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement :



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



Depuis 2009, en moyenne, 25 jeunes de - de 25 ans s'insèrent annuellement dans l'emploi, 6 mois après leur inscription au Forem.



### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

4589, soit 1,7 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension "très faible" ou "faible" correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension "forte" ou "très forte" indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme "fonctions critiques" sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Chauffeur poids lourds	4589		-	-	-	-	-

Très faible

Faible

Forte

Très forte



# Paroles d'acteurs

## M. Glogowski, Directeur de l'école Les Aumôniers du Travail de Boussu

« La difficulté réside dans la réelle motivation des candidats à exercer la profession. Avant d'arriver dans cette filière, les élèves ont suivi des parcours très différents. Le manque de candidats se fait sentir dans la section. Comme il n'y a pas de formation pré-orientante prévue, le site internet « Star Truck » permet aux élèves, trop jeunes pour entrer dans l'option mais motivés, de garder une attache, un lien avec le métier. »

« La première image perçue par tous est l'image du « gros routard seul dans son camion ». Alors que la fonction demande des exigences bien spécifiques. Le conducteur poids lourds ne fait pas que conduire un camion. »

## M. Dangreau, chef d'atelier conducteur poids lourds à l'École des Aumôniers du Travail de Boussu

« Il y a de réelles évolutions et améliorations des conditions de travail des conducteurs : confort dans le camion et diminution des transports internationaux. Même si le travail suggère une autonomie du travailleur, les contacts avec les clients et les fournisseurs sont plus réguliers, tenant compte de l'augmentation du transport national ou du « petit » international. »

« Aujourd'hui, l'accès à la profession est régi par le Certificat d'Aptitude Professionnelle accompagné d'une formation obligatoire tous les 5 ans. »

« Chaque élève qui sort de la section trouve un travail. »

« A ce jour, un conducteur sur deux a plus de 45 ans. Il y a donc des emplois à la clé dans le secteur pour les dix prochaines années. »

« Il faut donner une plus grande visibilité au secteur, qui a fortement évolué ces dernières années. »

## M. Bolle, Transport & Operations Manager

« Le métier demande beaucoup d'autonomie. Il suppose une bonne présentation, car c'est le premier contact avec le client. »

« L'image du chauffeur qui roule et qui ne fait que rouler est dépassée. Un bon conducteur doit avoir une bonne connaissance du pays. Il faut aussi tenir compte de l'aspect manutention, l'entretien du véhicule et l'utilisation de nouvelles technologies. »

« Il faudrait proposer des stages aux élèves ou faire des

rencontres dans les écoles avec des chauffeurs poids lourds ayant une certaine expérience et qui pourront expliquer leur métier. »

« Il y a une concurrence très forte entre les sociétés de transport. Les sociétés ont tendance à brader les prix. Pour pratiquer ce genre de politique, elles vont proposer des salaires très bas que seule une main-d'œuvre étrangère est prête à accepter. »

# Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que le volume de postes vacants est important et que le taux d'insertion des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans atteint 90%. Même si le métier n'est pas actuellement considéré comme une fonction critique par le Forem, il pourrait, au regard d'une faible tension mais également des départs à la retraite, rencontrer des difficultés de recrutement et ce d'autant que la concurrence étrangère est de plus en plus forte. Le métier et les exigences pour accéder à la profession ont fortement évolué. Il ne suffit plus de disposer d'un simple permis de conduire, le conducteur de poids lourds doit présenter de bonnes connaissances géographiques, maîtriser différentes langues, avoir un bon sens relationnel, appliquer des normes de roulage, d'arrimage et de sécurité.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que le volume d'élèves fréquentant la filière est très faible et en diminution de 28,5% depuis 2004.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'élèves à celui des offres présentes sur le marché du travail, on obtient un ratio nous permettant de dire que les élèves y sont très rares.

Ce manque de candidats pourrait être lié au fait qu'il n'existe pas de formation pré-orientante, et au poids des stéréotypes de la profession.

# Couvreur

## Le métier

Le couvreur réalise, répare et nettoie les toitures. Il monte les échafaudages, utilise des systèmes d'élévation de charges et installe des dispositifs de sécurité. Aujourd'hui, le couvreur est également amené à poser des panneaux photovoltaïques.

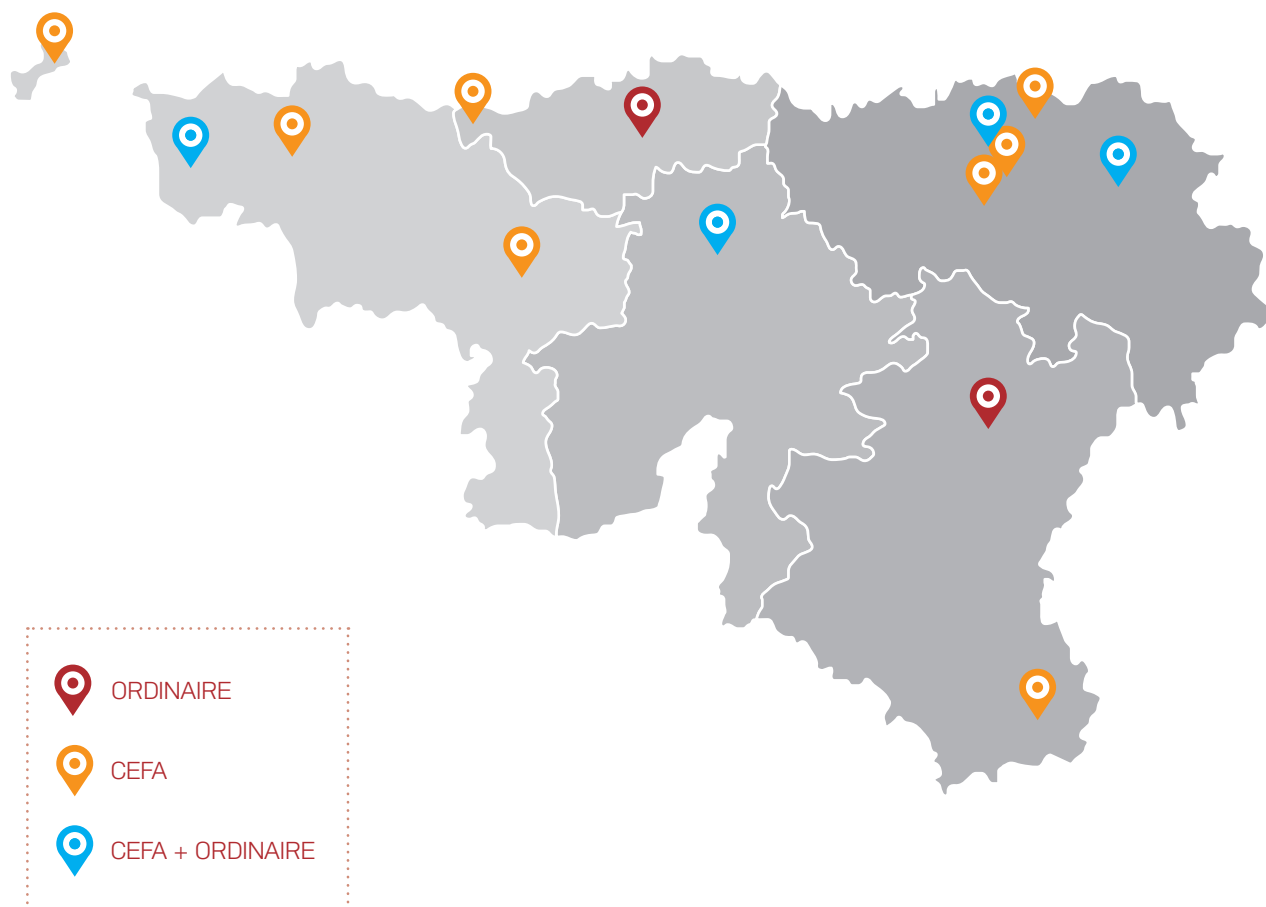
En équipe et dehors toute l'année, le couvreur est perché sur les toits ou les échafaudages. Le couvreur peut être amené

à travailler chez des particuliers, sur un chantier de bâtiment et même sur des monuments historiques. Il s'agit d'un poste entraînant des déplacements fréquents.

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle **couvreur** ou **poseur de couvertures non métalliques** est nécessaire.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



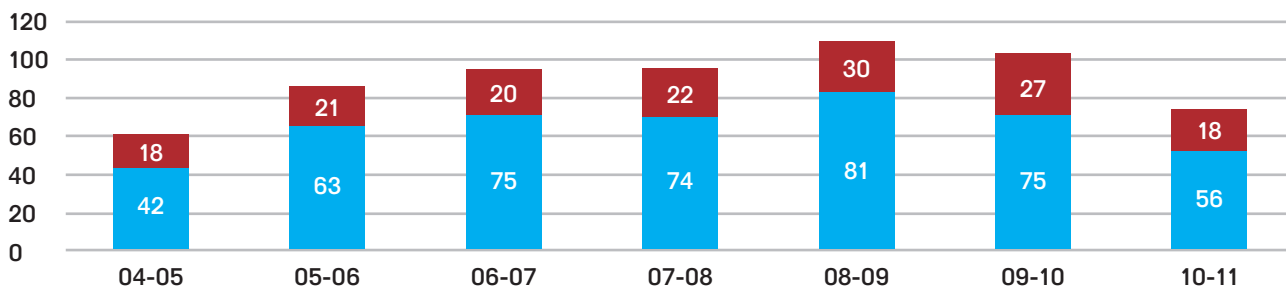
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 74 élèves, soit 0,08% des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
 Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 23,3 % de 2004-2005 à 2010-2011.

Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement : ■ P-E ■ ALT



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Le nombre de « jeunes primo-inscrits » est trop faible pour calculer un taux d'insertion.

### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

1646, soit 0,6 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Couvreur	1646		V	V	V	V	V



# Paroles d'acteurs

## M. Willems, professeur en couverture, CEFA de la Ville de Liège

« Le métier de couvreur est un métier multidisciplinaire, car le couvreur doit pouvoir refaire tout ce qu'il démonte : électricité, carrelage, ... »

« Les difficultés du terrain proviennent de la météo changeante (travail par tous les temps). Cependant, peu de jeunes abandonnent avant d'être diplômés. Ceux qui abandonnent le font généralement après 2-3 mois de cours, car ils se rendent compte de la difficulté physique (8 heures sur une latte de bois, le poids des charges, etc.). Le métier de couvreur est un métier qui touche à l'intégrité physique des jeunes. »

« Les jeunes croient que « couvreur » rapporte beaucoup d'argent. Donc, ils pensent pouvoir gagner beaucoup en travaillant peu. »

« Il faut plus de promotion de la construction. Il s'agit d'un secteur familial où les gens se soutiennent (pas de différences entre les divers corps de métiers). Les difficultés viennent des politiques à cause notamment des pièges à l'emploi, des charges patronales, etc. Le patron forme un stagiaire mais il devra s'en séparer, car il n'aura pas les moyens de le garder. Donc, ce n'est rentable pour aucun des deux. »

## Henry Dhyon, CDS Construction

« Les conditions de travail sont pénibles, car l'ouvrier travaille en hauteur et à l'extérieur qu'il pleuve ou qu'il fasse grand soleil. »

« Il y a un décalage entre aujourd'hui et avant, car à l'époque, les couvreurs avaient la vocation de leur métier comme les pompiers. Aujourd'hui, ils ne l'ont plus (par exemple : ils n'iront plus un dimanche pour réparer une toiture qui perce). »

« Les difficultés pour recruter proviennent du manque de candidats. Même si le salaire est beau, il n'attire pas à cause des taxes (différence brut/net). J'ai également des difficultés pour engager des ouvriers qualifiés, car les techniques sont

plus précises qu'avant (produits plus complexes) ; or, on apprend aux jeunes des techniques vieilles de 20 ans. Le patron doit donc former lui-même le jeune qui sort de l'école. »

« Pour valoriser le métier, il faudrait valoriser la formation et l'enseignement en faisant une école d'élites, notamment pour la formation en mathématique, en lecture de plan, etc., comme si le métier de couvreur était d'un niveau graduat (faire une école supérieure en toiture comme en France). »

« L'image du métier pâtit du comportement de certaines sociétés qui ne s'attardent plus sur la qualité du travail. »

## Une élève

« J'ai terminé mes études en latin et maths fortes mais je voulais faire un métier manuel, concret. Quand j'avais 16 ans, j'ai rénové une toiture avec mon père et l'idée a commencé à germer à ce moment-là. En début de rhétorique, je me suis

dit que l'université, ce n'était pas pour moi, et je me suis donc lancée dans la couverture. »

« Il n'y a pas beaucoup de filles dans le métier et celles qui le choisissent le font par passion. »

# Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que le métier de couvreur est considéré par le Forem depuis 2007 comme une fonction critique. De plus, le nombre de postes vacants est très largement supérieur à celui des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier. Il s'agit donc bel et bien d'un métier porteur. Selon les personnes interrogées, le manque de candidats couvreurs est lié à la pénibilité des conditions de travail, au manque de qualification et à une vision tronquée des conditions salariales.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que si une augmentation de la fréquentation a eu lieu entre 2004 et 2010, on constate cependant un faible taux d'élèves inscrits dans ces sections. On ne compte, en effet, pour une dizaine d'établissements, que 74 élèves pour l'année 2010-2011.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves y sont très rares.

# Cuisinier

## Le métier

Le cuisinier prépare des plats, des entrées ou des desserts. Il participe à l'élaboration de menus. Il sélectionne les produits, les viandes et les volailles, les fruits de mer et les poissons, les légumes et les fruits nécessaires au travail du jour et vérifie la qualité des matières premières et auxiliaires. Il exécute les recettes et nettoie, lave, épluche, coupe et cuit les denrées alimentaires. Il assure la finition et la décoration des mets. Il contrôle la qualité et le stockage des produits et assure le nettoyage et le rangement des équipements.

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle **restaurateur** ou **cuisinier de collectivité** est nécessaire, ou bien encore le certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> technique **hôtelier-restaurateur**.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



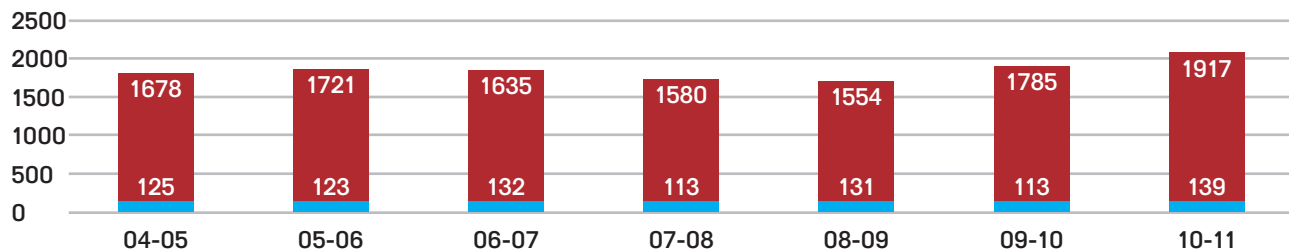
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 2056 élèves, soit 2,2 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
 Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 14 % de 2004-2005 à 2010-2011.

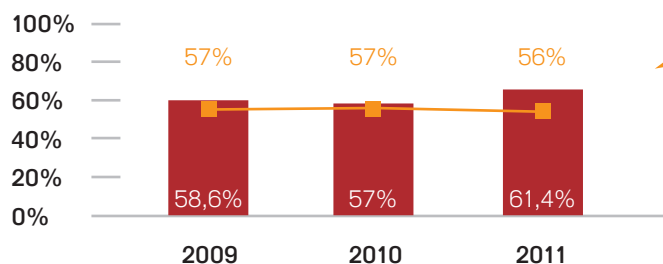
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement :



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



Depuis 2009, en moyenne, 255 jeunes de - de 25 ans s'insèrent annuellement dans l'emploi, 6 mois après leur inscription au Forem.

■ Taux d'insertion par métier  
 ■ Taux moyen d'insertion

### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

1098, soit 0,4 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Cuisinier	873	Très faible	✓	✓	✓	✓	✓
Cuisinier de collectivité	219	Faible	✓	✓	✓	✓	✓
Responsable de restauration à service rapide	6	Faible	✓	✓	✓	✓	✓

Très faible

Faible

Forte

Très forte

# Paroles d'acteurs

## Jean-Luc Louis et Benoît Mohy, professeurs de la section hôtelière, Institut Centre Ardenne à Libramont

« C'est un beau métier, pluridisciplinaire, très exigeant, nécessitant un réel travail en équipe. Se lancer dans le métier, c'est un beau défi ! Il faut passer au-delà des contraintes horaires qui peuvent être largement compensées par la satisfaction du client. »

« Des suggestions peuvent être néanmoins proposées : développer davantage de synergie et de complicité entre les professionnels, le monde de l'école et les parents. A cet

effet, pourquoi les professionnels ne parraineraient-ils pas des jeunes dans les écoles ? Pourquoi les restaurateurs partenaires des écoles ne seraient-ils pas labélisés ? »

« Avant, on disait : « Fais cuisine, tu rendras ton mari heureux ». Actuellement, on pourrait dire, « Fais cuisine, et tu trouveras de l'emploi » ou « Fais cuisine, et un large horizon professionnel s'ouvrira à toi ! » »

## Clément Petitjean, La Grappe d'Or à Torgny

« C'est un métier passionnant, et puis tellement gratifiant : quel plaisir que de travailler un produit et quelle récompense que de rendre un convive heureux ! Le travail en équipe (cuisine) et en parfaite intelligence (cuisine, salle) est essentiel. D'ailleurs, des liens très forts se nouent. »

« A chaque médaille, son revers : travail éreintant (jour et nuit) quand les autres sont à la fête, métier à risques (coupure, chute, ...), lourd, stressant, et fatiguant – face non dévoilée lors des émissions télévisées. C'est à l'école d'annoncer d'emblée que ce n'est pas un métier facile et de s'assurer du soutien des parents (de la famille) pour épauler le jeune dans son choix. »

« Des débouchés multiples suite aux études s'offrent aux jeunes. Le potentiel d'emploi est réel pour une main-d'œuvre qualifiée à laquelle probablement s'ouvriront de belles opportunités de mobilité pour se perfectionner. Avec un esprit curieux et assidu, à l'affût des nouveautés, et aussi doté d'un savoir-faire de qualité tant culinaire que technologique, le jeune cuisinier peut envisager de belles perspectives de carrière. »

# Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que le métier est pourvoyeur d'emploi, en particulier pour les jeunes qui ont atteint le niveau de qualification. En effet, le taux d'insertion des jeunes demandeurs d'emploi ayant terminé les techniques de qualification est appréciable (65,3 %), il reste par contre moindre pour les élèves sortant du professionnel. Depuis 2007, le Forem a classé ce métier comme fonction critique.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que les élèves sont manifestement en nombre et globalement en croissance depuis 2004. Le métier est décrit tant par les enseignants que par le professionnel comme attractif, créatif, pluridisciplinaire, porteur d'avenir et destiné à un travailleur courageux, mais également un métier charriant tout un lot de contraintes : pénibilité et dangerosité de la tâche, horaires coupés, stress, fatigue.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves n'y sont pas rares.

# Électricien du bâtiment

## Le métier

L'électricien du bâtiment est un ouvrier spécialisé dans les installations électriques des logements, bureaux, commerces, hôpitaux et entreprises industrielles. Il installe aussi des réseaux de communication et des équipements à commande automatique de domotique.

Après avoir pris connaissance des plans d'installation, l'électricien pose les câbles qui transportent l'électricité entre les tableaux électriques et les prises. Il doit préparer les tranchées, poser les armoires électriques et des chemins de câbles. Ensuite, il effectue tous les raccordements et, avant

de mettre le système sous tension, procède à des essais et des réglages. Responsable de ses installations, il doit en assurer la maintenance et les réparations.

Pour accéder à ce métier, plusieurs formations sont possibles : **électricien installateur en résidentiel** (enseignement secondaire professionnel de plein exercice et en alternance), **électricien installateur industriel** (enseignement secondaire professionnel de plein exercice et en alternance) et **aide électricien** (3<sup>ème</sup> degré de l'enseignement secondaire en alternance).

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

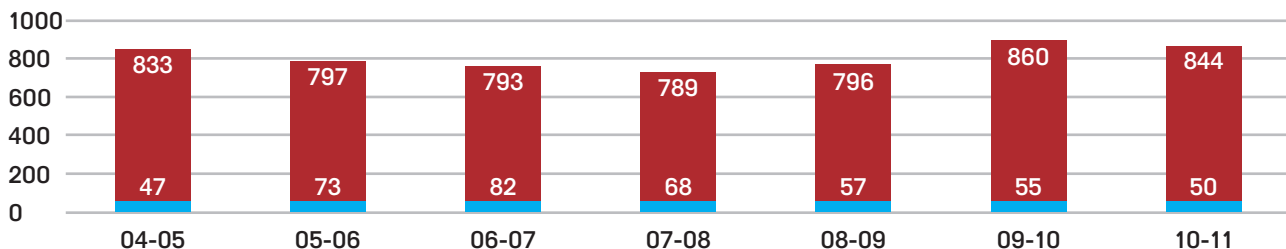
Source : Données de l'Etnic.



## Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 894 élèves, soit 0,9 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 1,6 % de 2004-2005 à 2010-2011.

Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement :

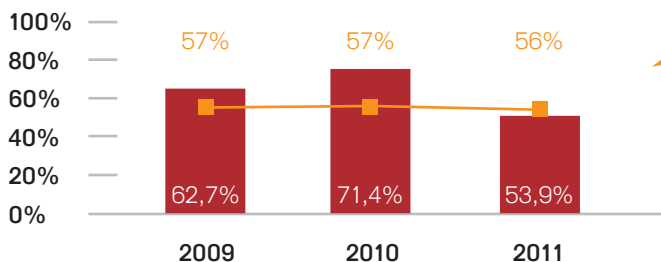


# Le marché de l'emploi

## L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.

Electricien du bâtiment

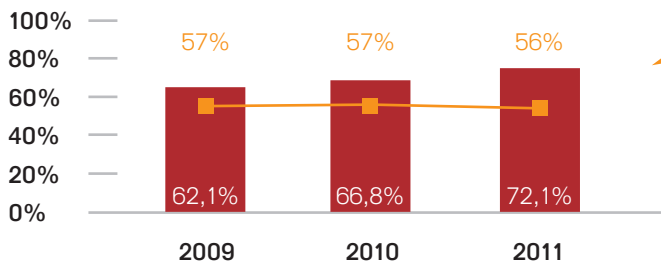


Depuis 2009, en moyenne, 45 jeunes de - de 25 ans s'insèrent annuellement dans l'emploi, 6 mois après leur inscription au Forem.

■ Taux d'insertion par métier  
■ Taux moyen d'insertion

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.

Electricien industriel



Depuis 2009, en moyenne, 286 jeunes de - de 25 ans s'insèrent annuellement dans l'emploi, 6 mois après leur inscription au Forem.

■ Taux d'insertion par métier  
■ Taux moyen d'insertion

## Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

2914, soit 1,1 % des offres diffusées par le Forem.

## Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Installateur électricien	2151		✓	✓	✓	✓	✓
Electricien lignes et réseaux	593		✓	✓	✓	✓	✓
Monteur de panneaux solaires photovoltaïques	1	-	✓	✓	✓	✓	✓
Technicien d'enseignes lumineuses	33		✓	✓	✓	✓	✓
Installateur en système de sécurité	136		✓	✓	✓	✓	✓



## Paroles d'acteurs

### Anonymes, professeurs à l'Établissement Saint-Joseph de Geer\*

« La rudesse du métier d'électricien varie beaucoup en fonction des conditions climatiques et du type de travail (installation complète, réparation, dépannage). Les horaires et les trajets pour se rendre sur les chantiers sont aussi des facteurs de fatigue. »

« Le décalage entre l'image du métier et la réalité de terrain se réduit au moment du stage de l'élève, car celui-ci est alors confronté à la réalité du terrain. Le travail dans la logette ne représente pas la

réalité de terrain, ni la diversité du métier. Les horaires ne sont pas identiques. Il faut trouver plus de chantiers à l'extérieur pour mettre les élèves en situation réelle. »

« Les emplois d'électricien tendent de plus en plus vers des statuts d'indépendant avec un minimum d'ouvriers. Les grandes entreprises ont tendance à sous-traiter. »

### Mario d'Alessandro, responsable chez MD Technology, à Marchin

« Les conditions de travail de l'électricien dépendent du contexte du chantier. Cela peut aller du très simple (une maison d'habitation) au très compliqué (la centrale de Tihange). »

« Il y a un décalage entre l'image du métier et la réalité de terrain, car les jeunes ne sont pas mis dans les conditions de la réalité de terrain. On ne leur apprend pas l'attitude à avoir face aux problèmes. Tout est artificiel. Donc, une fois sur le terrain, ils sont vite perdus. Il y a une grosse différence entre la réalité de terrain et le fictif de l'école. »

« Il est très difficile de trouver des gens volontaires. Je préfère des jeunes qui n'ont pas de diplôme mais qui en veulent... »

« Électricien est un métier technique qui n'est pas facile. Les pouvoirs publics doivent trouver des solutions pour sponsoriser l'image du métier. Il faut donner aux élèves la possibilité de faire plus de stages en entreprise plutôt que de travailler en atelier. Il faut également que les stages se fassent plus tôt, car en mai, c'est trop tard ! »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre qu'au vu du faible nombre de demandeurs d'emploi qui se positionnent sur le métier par rapport au volume de postes vacants, il s'agit bel et bien d'un métier porteur. Depuis 2007, le Forem a classé ce métier comme fonction critique. Le taux d'insertion à 6 mois des jeunes demandeurs d'emploi inscrits comme électriciens du bâtiment est de 53,9 % en 2011, ce qui est inférieur à la moyenne. Nous constatons également une forte baisse de ce taux d'insertion entre les années 2010 et 2011 (diminution de 71,4 % à 53,9 %) alors que celui des électriciens industriels est en constante augmentation depuis 2009 pour atteindre 72,1 % en 2011.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que le taux de fréquentation de la filière est resté stable au fil des années et qu'il s'agit d'une option d'un volume important. Cependant, si l'on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves y sont rares.

Il convient d'insister sur la complexification du métier d'électricien du bâtiment et l'introduction de compétences nouvelles avec l'évolution constante des technologies (domotique, téléphonie, vidéophonie, vidéosurveillance, ...) et l'apparition de toute une série de contraintes législatives (installations conformes et autres normes de sécurité). L'électricien du bâtiment doit donc toujours avoir de plus en plus de qualifications. Cependant, ce métier souffre également d'une mauvaise image liée à la pénibilité du travail.

\* L'Établissement Saint-Joseph de Geer est une école d'enseignement spécialisé. En réalité, cette forme d'enseignement propose des formations souvent en lien avec les métiers porteurs et autres fonctions critiques (essentiellement le type 3). Ceci démontre la nécessité de peut-être tenir davantage compte de celui-ci et des filières qu'il propose.

# Maçon

## Le métier

Le maçon construit des fondations, des murs intérieurs et extérieurs au moyen de blocs, de briques, de parpaings fixés avec du mortier, de la colle, de la résine ou du plâtre. Il réalise également des travaux d'égouttage, d'isolation et de rejointoiement et installe des éléments préfabriqués (linteaux, hourdis, poutrelles d'acier).

Le maçon exerce son métier très souvent en plein air, debout sur des échafaudages ou accroupi dans des excavations.

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle **ouvrier qualifié en construction gros-œuvre** est nécessaire.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



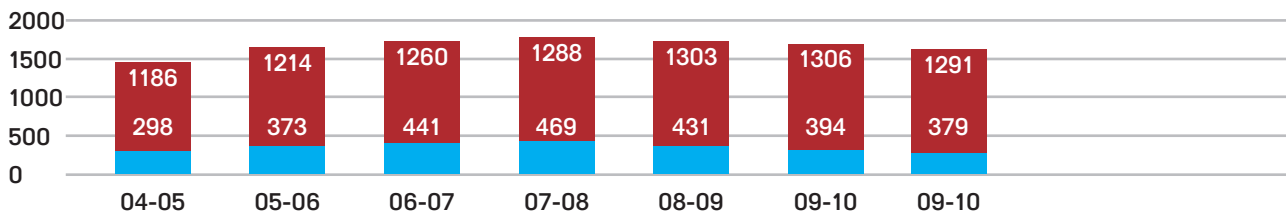
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 1670 élèves, soit 1,7 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 12,5 % de 2004-2005 à 2010-2011.

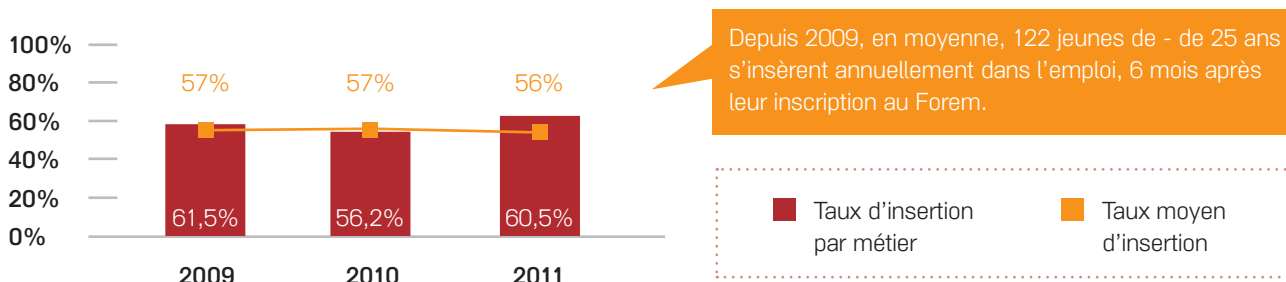
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement : ■ P-E ■ ALT



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

1684, soit 0,6 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Maçon	1684	Très faible	V	V	V	-	-



# Paroles d'acteurs

## M. Glogowski, Directeur de l'école Les Aumôniers du Travail de Boussu

« Le métier de maçon n'est pas dévalorisé ; la filière construction gros-œuvre a toujours été porteuse de candidats. »

« Un élève qui sort avec son diplôme de maçon en poche trouve facilement un emploi s'il a la motivation et la passion pour le métier. Les pénuries sont plus sensibles dans des métiers spécifiques de la construction qui demandent généralement des formations complémentaires. »

« La finesse du métier ne pourra être acquise qu'avec l'expérience : c'est l'expérience qui forme le travailleur. L'école donne les bases et la possibilité de toucher à plusieurs facettes du métier. »

## M. Baudour, chef d'atelier construction gros-œuvre, à l'école des Aumôniers du Travail de Boussu

« Le métier de maçon est en perpétuelle évolution, notamment avec l'arrivée de nouvelles technologies. Des subsides devraient être octroyés afin de valoriser ces avancées technologiques. »

« Des manifestations telles que Batibouw ont tendance à édulcorer le métier de maçon : « on colle deux briques » ; la tâche paraît simple d'exécution. Dans la réalité, les conditions de travail sont rudes. »

« 40 % des élèves ayant suivi la filière construction gros-œuvre vont effectivement travailler dans le domaine de la

construction. Les raisons qui poussent les élèves à se diriger vers un autre métier sont les conditions de travail et la stabilité de l'emploi. »

« Le métier de maçon ne rencontre pas de réelles difficultés de recrutement ; du travail, il y en a ! Mais ce sont plutôt les conditions d'engagement qui sont à remettre en cause : on demande des ouvriers qualifiés mais on ne les paie pas cher ! Le travail au noir, malheureusement trop présent dans ce secteur, ne facilite pas la stabilité de l'emploi. »

## M. Eggermont, directeur général de l'entreprise de construction Group Loix

« Il faut être passionné pour exercer le métier. L'école apporte des notions théoriques et techniques indispensables, mais le métier s'apprend sur le terrain : « C'est aux murs qu'on voit le maçon ». Il faut introduire très tôt les périodes de stages dans le cursus scolaire, afin que les élèves puissent suivre un chantier du début à la fin et ainsi avoir la fierté du travail accompli. »

« Le métier s'apprend avec l'expérience. »

« Il n'y a pas de difficulté de recrutement. Le travail au noir se fait moins sentir qu'il y a 5 ou 6 ans. »

« Le maçon belge est l'ouvrier le plus taxé au monde. Les charges sociales sont trop élevées pour permettre l'engagement d'ouvriers. »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que le nombre d'offres d'emploi est important et certainement sous-estimé<sup>1</sup>. Même si le taux d'insertion à 6 mois des jeunes demandeurs d'emploi atteint 60 % en 2011, le secteur connaît un turnover relativement important. Par ailleurs, la réserve de main-d'œuvre positionnée sur le métier est relativement importante par rapport au nombre d'offres diffusées. Les professionnels du métier interrogés déclarent en effet que, si le secteur ne rencontre pas de difficultés de recrutement de candidats maçons, il peine à trouver des travailleurs motivés et qualifiés ! L'expérience, de plus en plus exigée dans des domaines spécifiques de la construction, est notamment liée à l'arrivée de nouvelles normes de performance énergétique des bâtiments (PEB) qui requiert des besoins en formation complémentaires. En outre, le secteur doit faire face à une concurrence forte entre les entreprises, et également à l'arrivée massive de main-d'œuvre étrangère faiblement rémunérée.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que la filière « maçon » est fortement prisée par les étudiants. En effet, la section maçonnerie connaît globalement une croissance des effectifs depuis 2004 (+ 12,5 %).

Si on compare de manière artificielle le nombre d'élèves à celui des offres présentes sur le marché du travail, on obtient un ratio nous permettant de dire que les élèves n'y sont pas rares.

<sup>1</sup> Le bouche à oreille restant le premier canal de recrutement dans la construction, comme l'indiquent les résultats d'une étude écosystème menée par le Forem.

# Mécanicien automobile

## Le métier

Le mécanicien automobile assure le contrôle, l'entretien, le dépannage et les réparations des véhicules automobiles. Il effectue les révisions pour ses clients : vidange, contrôle des systèmes d'injection, d'allumage, de freinage, de carburation, etc. Il contrôle, règle ou remplace également les parties mécaniques, électriques, électroniques, hydrauliques et pneumatiques de la voiture.

Pour accéder à ce métier, plusieurs formations sont possibles : **technicien de l'automobile** (enseignement secondaire technique de plein exercice et en alternance), **mécanicien automobile** (enseignement secondaire professionnel de plein exercice et en alternance) et **aide mécanicien** (enseignement secondaire en alternance).

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :

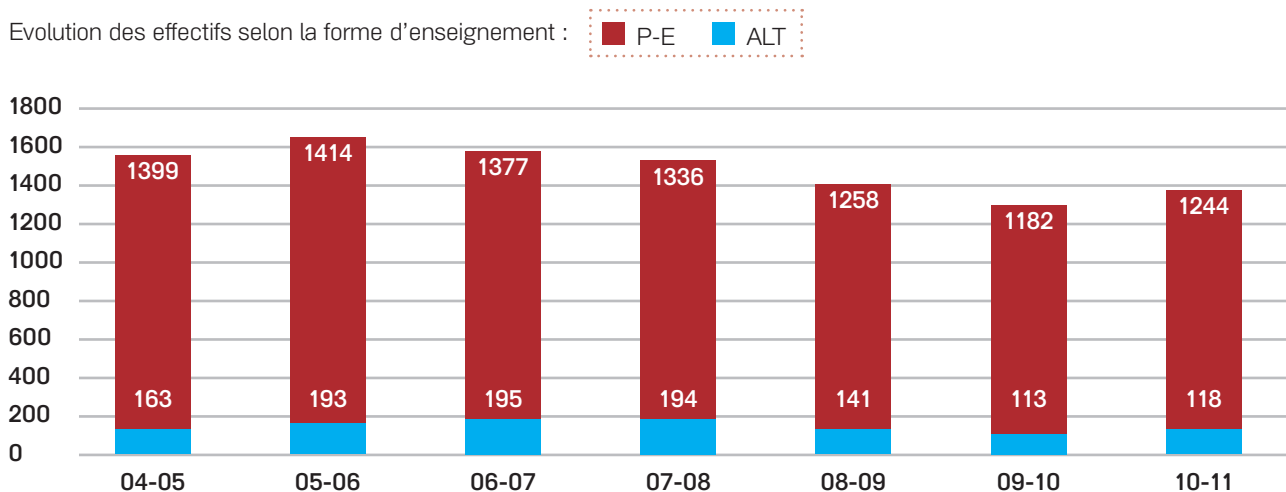


Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

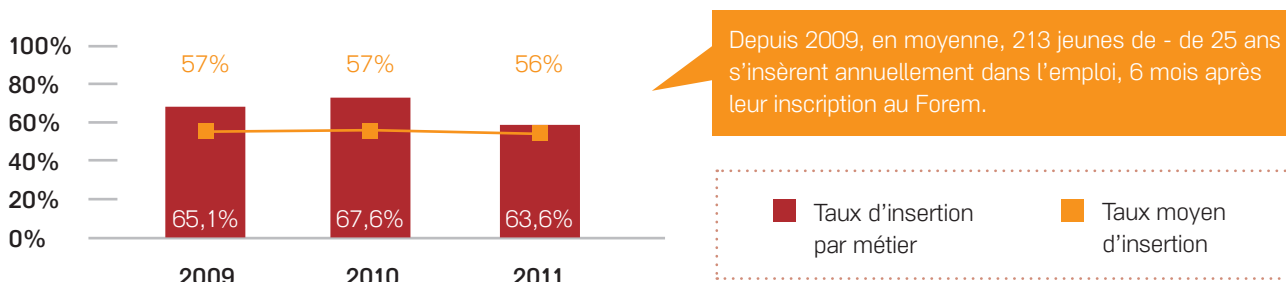
Effectifs 2010-2011 : 1362 élèves, soit 1,4 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
 Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : - 12,8 % de 2004-2005 à 2010-2011.



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

3186, soit 1,2 % du total des offres.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Mécanicien d'entretien de voitures particulières et véhicules utilitaires légers	1959		✓	✓	-	✓	✓
Contrôleur technique automobile	2		✓	✓	-	✓	✓
Expert en automobile	180		✓	✓	-	✓	✓
Mécanicien de poids lourds	617		✓	✓	-	✓	✓
Monteur de pneus	270		✓	✓	-	✓	✓
Mécanicien cycles	16		✓	-	-	-	-
Mécanicien horticole et de parcs et jardins	40		✓	-	-	-	-
Mécanicien motocycles	102		✓	-	-	-	-

Très faible

Faible

Forte

Très forte

## Paroles d'acteurs

### Jean-Marc Decroupette et William Colemonts, professeurs à l'Athénée Royal d'Ouffet

« Le mécanicien doit être polyvalent, être capable de diagnostiquer précisément un problème et doit faire preuve d'une rapidité d'exécution. Par conséquent, le métier peut avoir un caractère stressant, car il faut pouvoir gérer la « pression » du client et la pression économique. Néanmoins, le mécanicien peut éprouver une satisfaction après avoir résolu un souci justement diagnostiqué. »

« Il peut exister un décalage entre l'image du métier et la réalité de terrain. Bien souvent, ce qui attire les jeunes vers le métier de mécanicien, ce sont les belles mécaniques, la compétition, ... alors

que le métier consiste essentiellement à effectuer des entretiens. Il arrive que des élèves soient déçus après leurs stages. Il faut également se défaire de l'image du garagiste traditionnel, car le métier évolue vers la polyvalence et le diagnostic pointu. »

« Les stages dans l'enseignement de plein exercice sont trop peu nombreux. Pour être un bon mécanicien, il ne faut pas s'en tenir à la procédure, il faut être passionné, intéressé, curieux et disposé à se former pendant sa carrière. »

### Anonyme, mécanicien et responsable d'atelier, Garage Michel, à Tihange

« Le métier de mécanicien automobile est un travail physique avec des positions souvent inconfortables, un travail salissant et difficile, car en contact permanent avec la pollution. Cependant, il faut faire savoir aux jeunes que c'est un métier gratifiant, car il vient en aide à des gens pour qui la voiture est un outil essentiel. »

« L'électronique devient de plus en plus présente dans le secteur automobile et la main-d'œuvre doit donc être toujours de plus en plus qualifiée. »

« Nous ne percevons pas l'évolution dans ce secteur comme très positive, car beaucoup d'usines vont être délocalisées vers des pays où la main-d'œuvre est nettement moins chère que chez nous. Il y a donc très peu de perspectives d'augmentation de l'emploi dans ce milieu. »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre qu'un nombre important d'offres d'emploi ont transité par le Forem en 2011. Le taux d'insertion à 6 mois des jeunes demandeurs d'emploi inscrits dans ce métier est de plus de 60 %, ce qui est supérieur à la moyenne. De plus, au vu du faible nombre de demandeurs d'emploi qui se positionnent sur ce métier par rapport au volume de postes vacants, il s'agit bel et bien d'un métier porteur.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre qu'en dépit d'une baisse de 12,8% de la fréquentation, il s'agit d'une filière importante en Wallonie.

Si l'on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves n'y sont pas rares.

Avec l'évolution du métier de mécanicien automobile pointée par les employeurs et l'enseignement, l'électronique devient indispensable pour trouver un emploi dans ce métier. Il faut également intégrer la problématique du développement durable avec l'apparition des voitures électriques et donc l'introduction de nouvelles méthodes et de nouvelles compétences. Le métier de mécanicien automobile demande donc de plus en plus de qualifications et de polyvalence.



# Mécatronicien

## Le métier

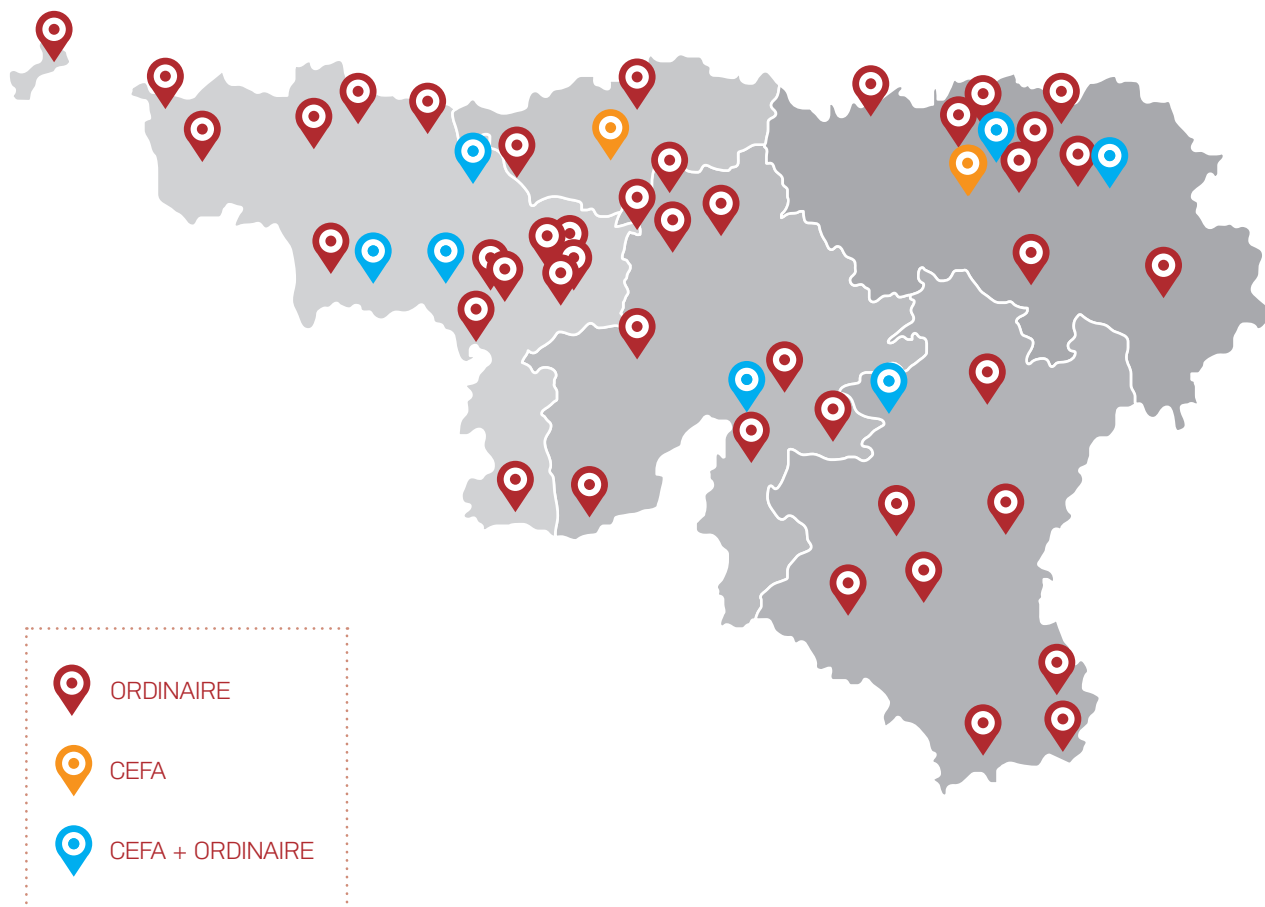
Le mécatronicien est un professionnel polyvalent qui utilise ses connaissances en matière électrique, mécanique et informatique pour assurer le montage, la maintenance ou le dépannage de machines ou d'installations. Il s'occupe de l'installation, du réglage et de la mise en service de systèmes complexes, composés d'éléments mécaniques, hydrauliques, pneumatiques, électriques et électroniques. Le mécatronicien surveille les paramètres de service, met en marche des systèmes de commande et de régulation, installe et vérifie

les logiciels et autres composantes des installations. Enfin, il réalise des travaux de maintenance et de dépannage. Il exerce souvent son activité dans une équipe pluridisciplinaire.

Pour accéder à ce métier, plusieurs formations sont possibles : **mécanicien d'entretien** (enseignement secondaire technique de plein exercice et en alternance) ou **mécanicien automatique** (enseignement secondaire professionnel de plein exercice et en alternance).

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :

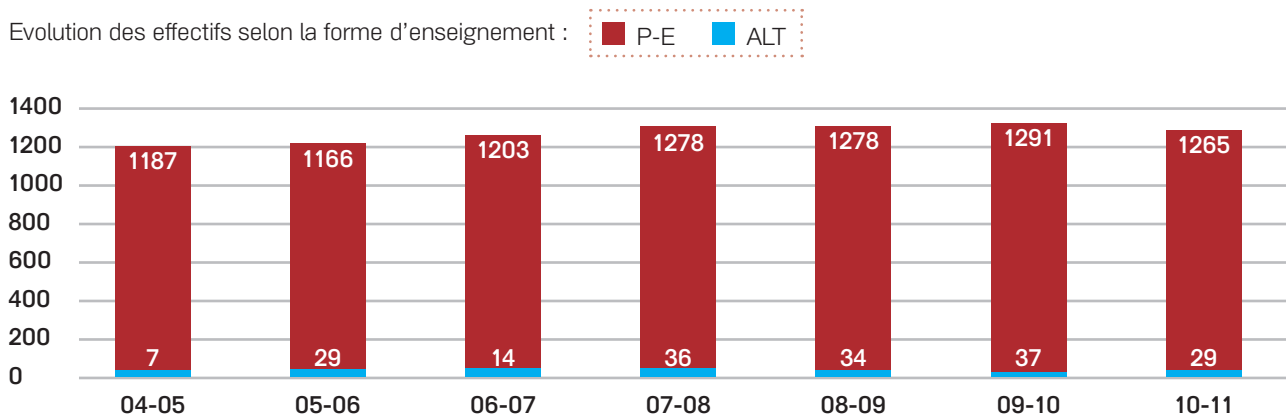


Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

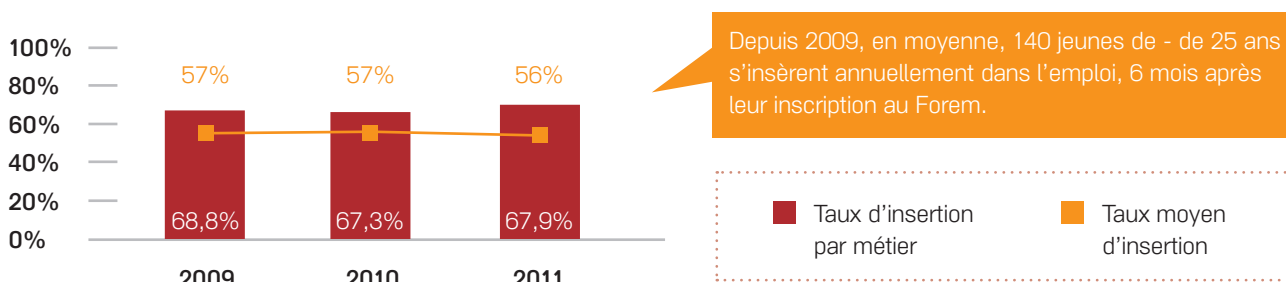
Effectifs 2010-2011 : 1294 élèves, soit 1 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
 Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 8,4 % de 2004-2005 à 2010-2011.



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

3350, soit 1,3 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Mécanicien d'entretien industriel	3052	Très faible	✓	✓	✓	✓	✓
Mécanicien automatique	298	Faible	✓	✓	✓	✓	✓



# Paroles d'acteurs

## Jacqueline Vanderstocken, Prêfète des études à l'Athénée Provincial de Leuze-en-Hainaut

« Les jeunes choisissent des métiers qu'ils aiment et dont ils ont une bonne représentation, c'est-à-dire les métiers qu'ils rencontrent dans leur quotidien. Ils n'ont aucune représentation des métiers techniques industriels. Par ailleurs, peu de jeunes choisissent des métiers dits en pénurie, car ils font leur choix dans l'instant présent sans se projeter dans l'avenir. »

« La mise en place du 1<sup>er</sup> degré commun à travers la réforme de l'enseignement part d'un bon sentiment. Le but est de permettre aux jeunes de faire de vrais choix d'orientation et d'atténuer un certain déterminisme social très marquant auparavant. Les enfants d'ouvriers devraient s'orienter plus aujourd'hui vers l'enseignement général. Néanmoins, la réalité est sans doute plus nuancée. Une analyse de cohorte des élèves inscrits dès la mise en application de cette réforme pourrait nous apporter des indicateurs quantitatifs précis à ce sujet.

Ce degré commun est centré principalement sur des cours généraux et met de côté la découverte technique. Cela décourage certains élèves de s'inscrire dès le départ dans un enseignement technique et professionnel. L'autre effet pervers est que des jeunes se mettent volontairement en échec au CEB pour accéder à la première année différenciée offrant plus de cours techniques.

Il faudrait un premier degré qui soit un réel moment de découverte et qui mette sur le même pied les cours généraux, les cours techniques et les cours artistiques. »

« Culturellement, la tendance est de valoriser les métiers intellectuels. Il faudrait davantage mettre en avant les métiers industriels. Certaines émissions de télé-réalité, comme celles sur les métiers de la restauration par exemple, peuvent valoriser certaines professions et attirer les jeunes. Mais la réalité professionnelle est souvent différente et des déceptions sont possibles. »

« L'école participe à un projet pilote mettant en exergue l'approche orientante. Il s'agit d'une démarche visant à accompagner l'élève dans son développement personnel en lui permettant de réfléchir sur son avenir professionnel. Elle demande à tous les enseignants de s'impliquer, car tout le monde a un rôle à jouer dans le développement des élèves. Un portfolio de fiches est constitué dès la première année et rassemble l'ensemble des compétences acquises par le jeune. Par ailleurs, l'approche orientante peut s'intégrer dans l'ensemble des cours, notamment dans les cours généraux. La réalité des métiers est intégrée dans les outils pédagogiques. Il est difficile pour l'instant d'évaluer l'impact de l'approche orientante. L'idéal serait de préciser, dès la première année, le projet du jeune – s'il en a un – et d'identifier son évolution au fil des années. »

## Daniel Vandendaul, directeur du Département Maintenance & Mécatronique Technofutur Industrie, à Gosselies

« Il n'y a pas suffisamment de vocation pour les études techniques. L'évolution de la société a dévalorisé les métiers techniques en faveur « des cols blancs ». Afin de rétablir ces métiers, différentes démarches ont été mises en place, notamment Technokids et Technoteens qui permettent à des enfants de 10 à 12 ans de découvrir quelques facettes des métiers de l'industrie technologique. Souvent, les enfants sont très intéressés, étonnés, curieux. Ils font part à leurs parents de leur enthousiasme pour l'un ou l'autre métier. La sensibilisation des familles est également importante si l'on veut obtenir leur adhésion. Pourquoi ne pas recourir à une communication ludique accompagnée d'images telles que la création d'une émission télé-réalité des métiers de l'industrie comme pour la restauration. Les gens ne se rendent pas compte de la réalité du métier. Il faut casser l'image du métier industriel sale, des vieux bassins industriels en Wallonie, du charbonnage, ... Beaucoup de métiers de la maintenance sont « propres ». C'est un défi sociétal. C'est pourquoi il est urgent d'organiser une table ronde qui regroupe l'ensemble des forces vives, y compris les parents. »

« La formation continue doit être à l'écoute et s'adapter aux besoins de l'industrie de demain. Les compétences en entreprise passeront par plus de polyvalence et la capacité à faire face aux évolutions technologiques. Afin de répondre à ces évolutions, des efforts financiers importants sont réalisés :

à titre d'exemple les centres de compétence et les CTA (Centres de technologies avancées).

Quand les élèves vont dans ces centres, ils découvrent la réalité industrielle. L'idéal serait de travailler les savoirs au cours des quatre premières années de l'enseignement secondaire. Le savoir-faire sera acquis dans les mises en situation pratique réalisées durant les stages, dans les centres de compétence et les CTA. »

« Dans la formation continue, les industriels possèdent une grande responsabilité. L'entreprise doit investir dans l'avenir des jeunes, dans la formation, pour que cela fonctionne : mettre en place des stages au sein des entreprises, accueillir des élèves en formation en alternance, afin de permettre la mise en pratique des savoirs acquis dans le processus de la formation. La formation doit consolider ses fondamentaux et ses valeurs pédagogiques. L'apprenant doit être au centre de sa démarche. »

« En Belgique, 65000 personnes travaillent dans le secteur de la maintenance et, pour des raisons démographiques, nous perdrons 3 % de cette population par an jusqu'en 2015. A partir de 2015, nous passerons à 10 %. Beaucoup de postes seront donc à pourvoir d'ici 2015. L'industrie doit anticiper le départ des seniors et s'assurer que leurs compétences acquises au fil des années soient transférées aux jeunes générations. »

# Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que les entreprises ont de réelles difficultés à recruter. Très peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur le métier par rapport au volume d'offres diffusées par le Forem et le besoin de main-d'œuvre sera encore plus important avec les départs à la retraite.

Les difficultés à trouver de la main-d'œuvre apparaissent comme essentiellement liées à un manque de personnes qualifiées dans ces domaines. Les entreprises se plaignent d'un manque de compétences (capacité à faire face aux évolutions technologiques, etc.) et d'expérience des personnes formées à ces métiers. Relevons aussi que les entreprises ont souvent recours au travail intérimaire. Ce statut peut présenter des inconvénients : productivité immédiate et polyvalence.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que les établissements scolaires éprouvent des difficultés à recruter suffisamment d'élèves. Le nombre d'effectifs diminue pour les deux métiers concernés : Mécanicien automatique et Mécanicien d'entretien industriel. Pourtant, en 2011, près de 7 jeunes sur 10 ont connu l'emploi endéans les 6 mois après leur inscription au Forem (soit un taux d'insertion de 67,9 %). Si l'on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves y sont rares.

# Menuisier et Ébéniste

## Le métier

Le menuisier travaille le bois en atelier et sur chantier. Il réalise et pose portes, châssis, volets, placards, parquets et escaliers. Il est confronté à des travaux très diversifiés et à de nouveaux matériaux (PVC, aluminium, matériaux composites). Il peut être à la fois artisan, ouvrier ou technicien.

Pour accéder à ce métier, plusieurs formations sont possibles : **menuisier** ou **monteur-placeur d'éléments menuisés** (certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle), **technicien des industries du bois** (certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> technique).

L'ébéniste fabrique et restaure, à l'unité ou en petite série, des meubles à partir d'essences de bois différentes. Il s'agit d'un travail artisanal qui demande soin et habileté.

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle **ébéniste** est nécessaire.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



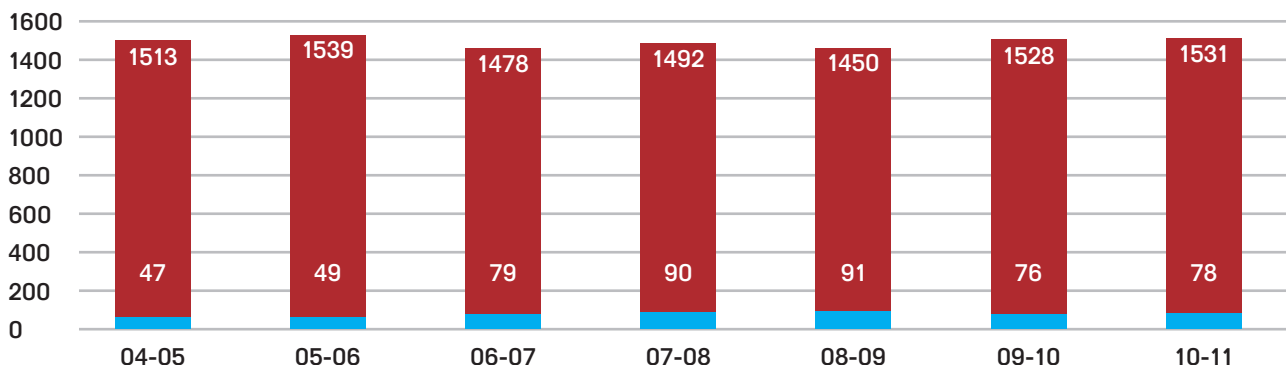
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 1609 élèves, soit 1,7 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
 Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 3,1 % de 2004-2005 à 2010-2011.

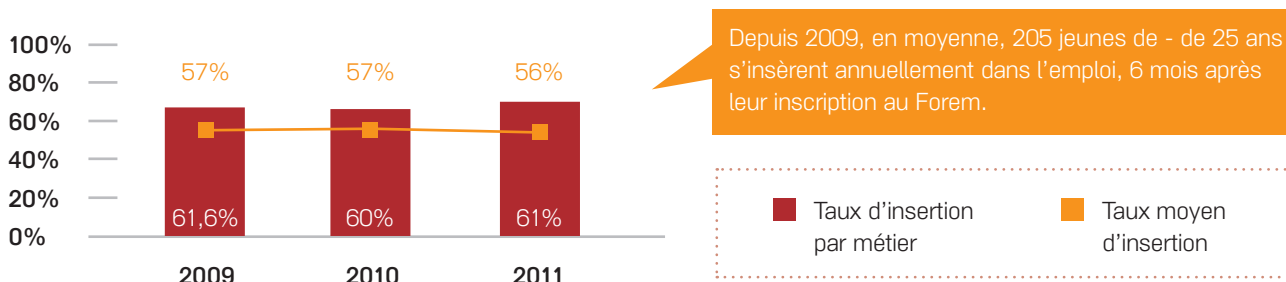
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement :



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

2210, soit 0,8% des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Poseur de fermetures menuiseries	1010	Très faible	V	V	V	-	V
Menuisier	1165	Faible	-	-	-	-	V
Ebéniste	35	Forte	-	-	-	-	-



# Paroles d'acteurs

## Gilbert Gabriel, chef d'atelier à l'Institut Notre-Dame de Malmedy

« Tous les jeunes diplômés en ébénisterie trouvent facilement du travail à leur sortie de l'école. C'est une région propice, surtout en ce qui concerne la menuiserie d'intérieur. »

« Pour les patrons, la formation n'est jamais suffisante et le jeune a encore beaucoup à apprendre lorsqu'il débute dans une entreprise, mais le retour des entreprises de la région est généralement très favorable. »

« Dans le domaine de l'ébénisterie, l'évolution de l'emploi est dépendante de l'évolution du secteur de la construction en général, pas spécialement des nouveaux métiers dits « verts » ».

## Entrepreneur en menuiserie à Theux

« Le boulot existe mais les candidats sont absents. Même en demandant une personne sans réelles compétences mais présentable et ayant l'envie de travailler, c'est extrêmement difficile. Quant aux jeunes sortis de l'enseignement professionnel, peu sont motivés, débrouillards et bien formés. Ils ont parfois une méconnaissance de la réalité de terrain et ne sont pas prêts à s'adapter à un travail souvent très diversifié, ce qui est le lot des menuisiers. »

« Le métier commence à se scinder entre le travail en atelier (sur des machines numériques) et la pose des éléments menuisés. Cette évolution est manquée par l'enseignement qui se trouve de plus en plus en décalage avec la réalité du métier. »

« De nouveaux domaines porteurs (étanchéité, isolation à l'air) doivent pouvoir être appréhendés par les ouvriers, même via des connaissances de base qui permettent simplement d'éviter de faire une bêtise. »

« Un partenariat public/privé pourrait permettre aux jeunes de se former sur des machines performantes. »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que le marché de l'emploi offre de multiples possibilités d'insertion professionnelle, réparties équitablement entre poseur de fermetures menuisées et réalisateur d'ouvrages en bois. Le taux d'insertion des jeunes sortant de ces filières est supérieur à la moyenne, et le Forem classe les métiers de poseur de fermetures menuisées et de menuisier comme étant des fonctions critiques.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que les métiers du bois ne connaissent pas la crise. Noblesse du matériau oblige, les élèves se pressent dans les filières de menuisier, voire d'ébéniste. Les effectifs restent stables et ne suivent pas les diminutions observées dans d'autres métiers du secteur de la construction. Si l'on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves n'y sont pas rares.

# Monteur en sanitaire et chauffage

## Le métier

Le monteur en sanitaire-chauffage installe, entretient et répare les équipements sanitaires ainsi que les canalisations d'eau et de gaz.

A partir des plans, il trace les emplacements des conduites et perce les maçonneries pour faire passer ses éléments de tuyauterie. Il courbe les tuyaux afin de raccorder les accessoires et équipements, puis assure la mise en service de l'installation. Si nécessaire, il effectue des travaux de finition en maçonnerie.

Pour accéder à ce métier, plusieurs formations sont possibles : **monteur en sanitaire et/ou chauffage** (certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle) ou **technicien en équipements thermiques** (certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> technique).

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

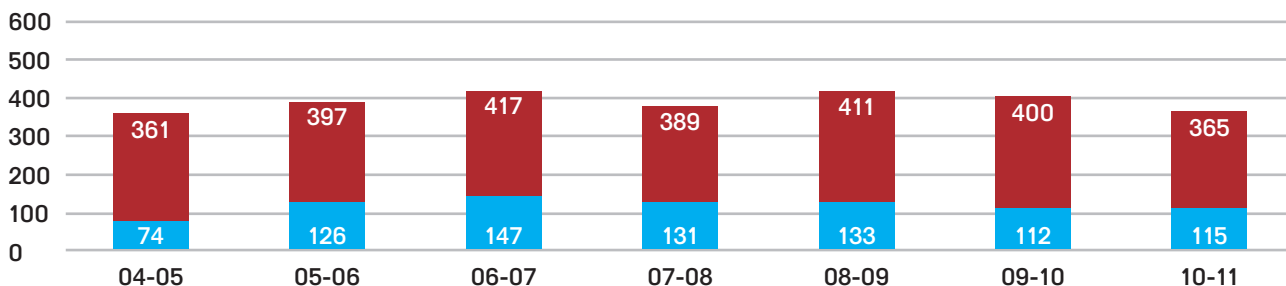
Source : Données de l'Etnic.



### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 480 élèves, soit 0,5 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
 Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 10,3 % de 2004-2005 à 2010-2011.

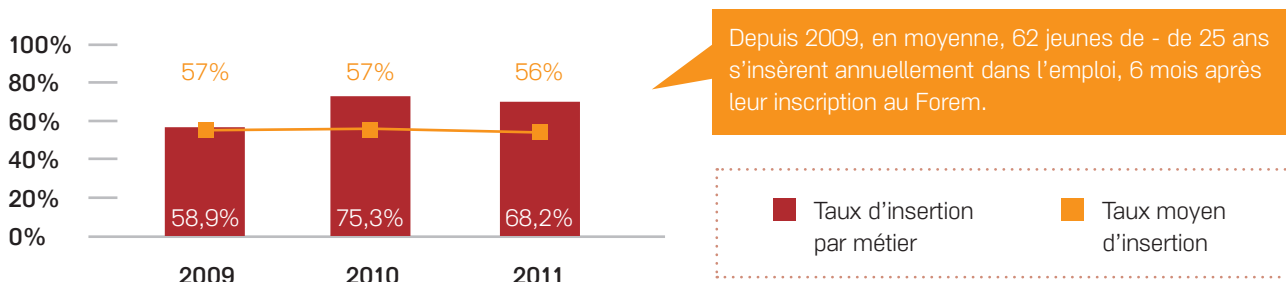
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement : ■ P-E ■ ALT



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

820, soit 0,3 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Monteur en sanitaire et chauffage	820	Très faible	✓	✓	✓	✓	✓



# Paroles d'acteurs

## Sabine Kerf, préfète à l'Athénée Royal d'Aywaille

« Ces dernières années, le nombre d'élèves a très fortement diminué. La section manque d'attractivité. L'application du nouveau décret prévoyant l'orientation des élèves vers le qualifiant à partir du deuxième degré seulement n'a pas aidé en ce sens. »

« Le manque de professeurs pose problème : leur recrutement n'est pas aisé, notamment en raison du manque de valorisation de leurs expériences de travail précédentes. »

« Le secteur engage dans ce domaine, mais les entreprises, particulièrement les PME, manquent d'incitants pour engager des jeunes et continuer leur formation sur les spécificités de l'entreprise. »

« Au fil des ans, le métier devient de plus en plus technique. De plus, de nouvelles compétences liées aux énergies renouvelables s'y ajoutent. »

## M. Lucas, responsable RH à l'entreprise Vrancken

« Les candidats qui postulent chez nous manquent de plus en plus d'autonomie et de motivation, particulièrement ceux qui sont déjà passés par d'autres orientations avant (coiffeurs, par exemple). »

« Nous engageons généralement des élèves provenant des CEFA ou de l'IFAPME. Après leur apprentissage, ceux-ci doivent encore prêter deux ans de stage. C'est à ce moment qu'ils se découragent et quittent souvent l'entreprise : ils comparent avec les autres jeunes de leur âge qui sont au chômage et gagnent plus. »

« Les jeunes ne se rendent pas compte de ce qu'est travailler, ni du métier qu'ils ont choisi. Le métier ne dispose pas d'une mauvaise image, mais il est mal connu. Il est souvent associé à celui de technicien alors que le métier de monteur est beaucoup plus physique. »

« Une solution alternative pour financer les formations en entreprise après l'école est nécessaire. »

# Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que les entreprises engagent : le taux d'insertion des jeunes de moins de 25 ans, 6 mois après leur inscription au Forem, est estimé à 68,2 %. Le secteur connaît même des difficultés de recrutement. Les entreprises mettent en avant le manque d'expérience pratique des candidats, notamment ceux sortant directement de l'enseignement. A ce manque d'expérience s'ajoute le besoin de mise à niveau régulière des compétences en lien avec les avancées technologiques en domotique, électronique, thermique, etc. De plus, le turnover externe dans le sanitaire et chauffage est élevé. Le besoin en main-d'œuvre risque également de s'accroître en lien avec la performance énergétique et les économies d'énergie.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que la filière présente une croissance des effectifs depuis 2004. En 2011, 480 élèves étaient inscrits sur le territoire wallon. Néanmoins, selon l'école interrogée, le métier manque d'attractivité tant auprès des jeunes que des professeurs.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves n'y sont pas rares.

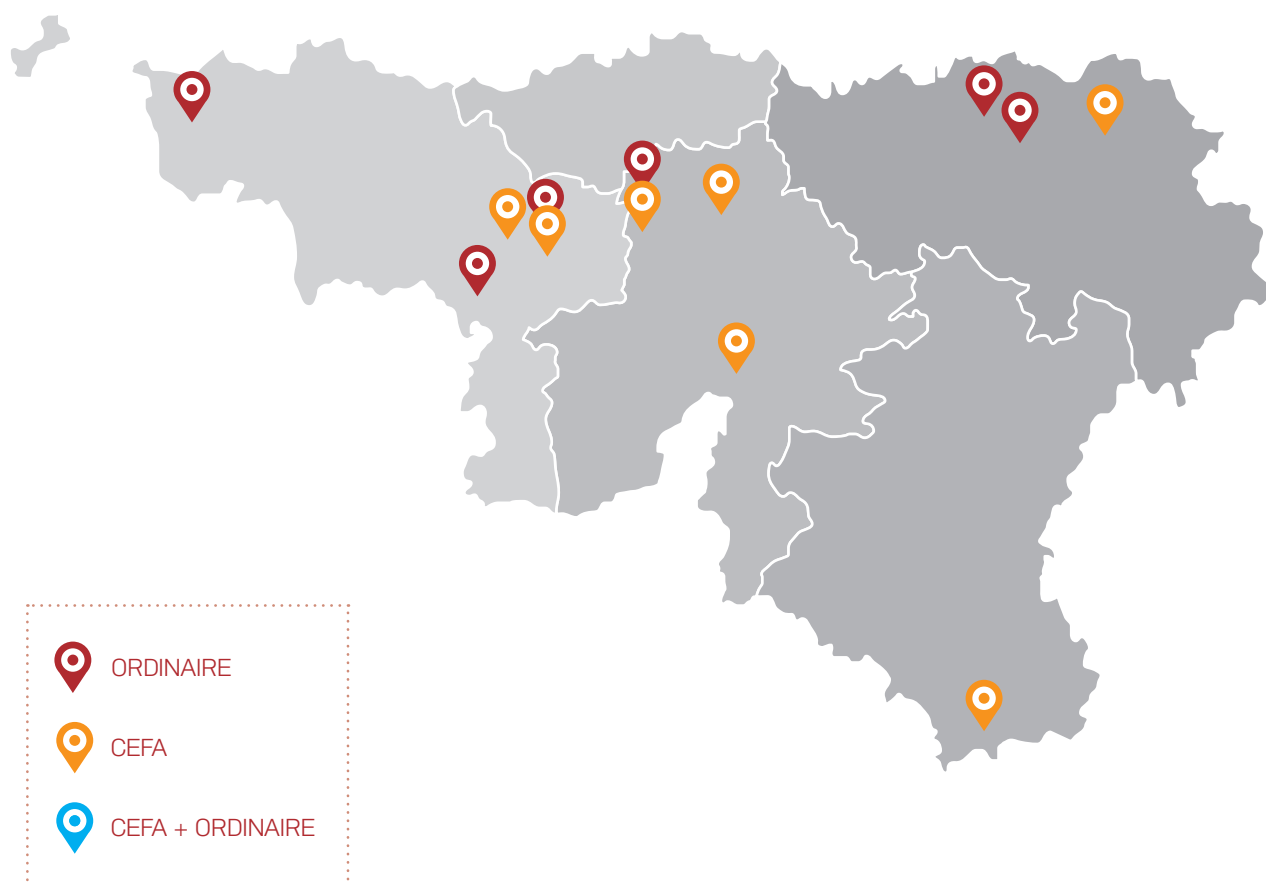
## Le métier

Le peintre réalise les travaux de finition et de peinture des murs, plafonds et façades de maisons. Il pose des revêtements muraux (papiers peints, tissus, ...) mais aussi des revêtements de sol souples (moquette, linoléum, ...) ainsi que des vitres. Il prépare les surfaces, répare les plâtres abîmés, enduit et ponce les supports à peindre. Il apporte des conseils techniques aux clients sur l'agencement des couleurs et le choix des revêtements. Le métier s'exerce sur des chantiers intérieurs ou extérieurs. L'activité implique un travail en hauteur sur une échelle ou sur des échafaudages.

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de **peintre** de 6<sup>ème</sup> professionnelle ou de 6<sup>ème</sup> technique est nécessaire.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

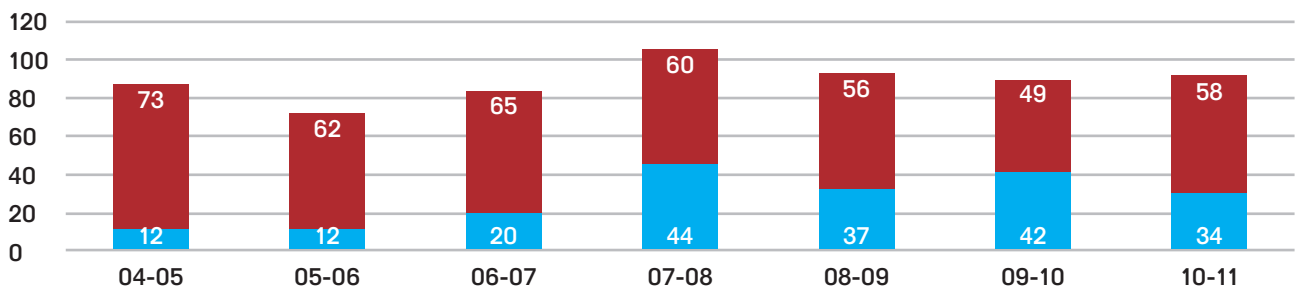
Source : Données de l'Etnic.

## Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 92 élèves, soit 0,1 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).

Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 8,2 % de 2004-2005 à 2010-2011.

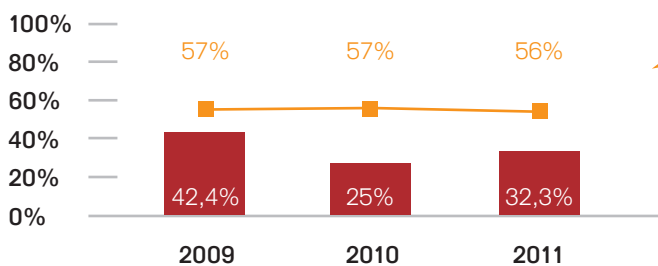
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement :



# Le marché de l'emploi

## L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



Depuis 2009, en moyenne, 30 jeunes de - de 25 ans s'insèrent annuellement dans l'emploi, 6 mois après leur inscription au Forem.

■ Taux d'insertion par métier  
■ Taux moyen d'insertion

## Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

563 soit 0,2 % des offres diffusées par le Forem.

## Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Peintre en bâtiment	563	■ ■ ■ ■ ■	-	-	-	-	-
Applicateur de résines au sol	1		-	-	-	-	-
Peintre industriel	406	■ ■ ■ ■ ■	-	-	-	-	-

Très faible ■ ■ ■ ■ ■

Faible ■ ■ ■ ■ ■

Forte ■ ■ ■ ■ ■

Très forte ■ ■ ■ ■ ■

# Paroles d'acteurs

## M. Cheval, Directeur du CEFA Provincial de Tournai

« La formation de peintre existe depuis 20 ans dans notre établissement. Elle représente la plus grosse filière du Bâtiment après la maçonnerie. »

« Sur l'année, un quart des élèves abandonnent leur parcours de formation. Les raisons ne sont pas toujours directement liées au métier, mais ce qui peut démotiver un élève inscrit en section peinture, c'est le travail de préparation qui représente le gros du boulot, alors que les jeunes croient principalement qu'ils vont faire de la finition. »

« La plupart des jeunes sortis de l'école ont trouvé un emploi dans le métier de peintre. Généralement ils restent dans la profession. »

« Le métier évolue et ces changements sont surtout liés aux nouvelles techniques et matériaux (Tadelakt, Mortex, ...) que le peintre doit pouvoir maîtriser pour offrir le meilleur conseil et service à sa clientèle. »

## M. Brouillard, gérant d'ABP Décor, à Basècles

« Je n'ai plus envie de recruter, je ne trouve plus de personnel motivé, qualifié et responsable. »

« Le métier n'est plus assez attrayant pour les jeunes, il faudrait revaloriser la profession. »

## M. Hubert, patron de Gabriel Hubert & fils - Peinture et décoration, à Jurbise

« Le problème du recrutement est récurrent. Depuis des années, j'ai l'impression que les jeunes choisissent l'option peinture par défaut. Il n'y a pas de réel attrait pour la profession. »

« Quand je recrute, j'engage du personnel ayant travaillé dans une autre entreprise ou d'anciens indépendants. »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que le métier est identifié en très forte tension, c'est-à-dire une situation où de nombreux demandeurs d'emploi se positionnent sur ce métier augmentant ainsi la concurrence par rapport au volume d'offres d'emploi proposées. En 2011, seulement 32 % des jeunes s'inscrivant pour la première fois au Forem ont pu décrocher un travail dans les 6 mois. Un taux qui se situe largement sous la moyenne de 56 %. On peut s'interroger sur les profils présents dans la réserve de main-d'œuvre des demandeurs d'emploi: Quelle formation ont-ils suivie ? En ont-ils reçu une ? Se positionnent-ils sur le métier de peintre parce qu'il semble techniquement plus accessible ? Les jeunes qui ont suivi une formation sont-ils réellement motivés par le métier ou choisissent-ils cette option par défaut comme semblent le penser les employeurs ?

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que peu d'élèves sont formés au métier de peintre. Leur insertion sur le marché de l'emploi reste difficile.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves y sont très rares.

# Plafonneur

## Le métier

Le plafonneur intervient lorsque les travaux de gros œuvre ont été réalisés. Il prépare et applique les enduits intérieurs et extérieurs, place les cloisons et panneaux en plâtre et réalise, suivant le plan, des travaux de décoration.

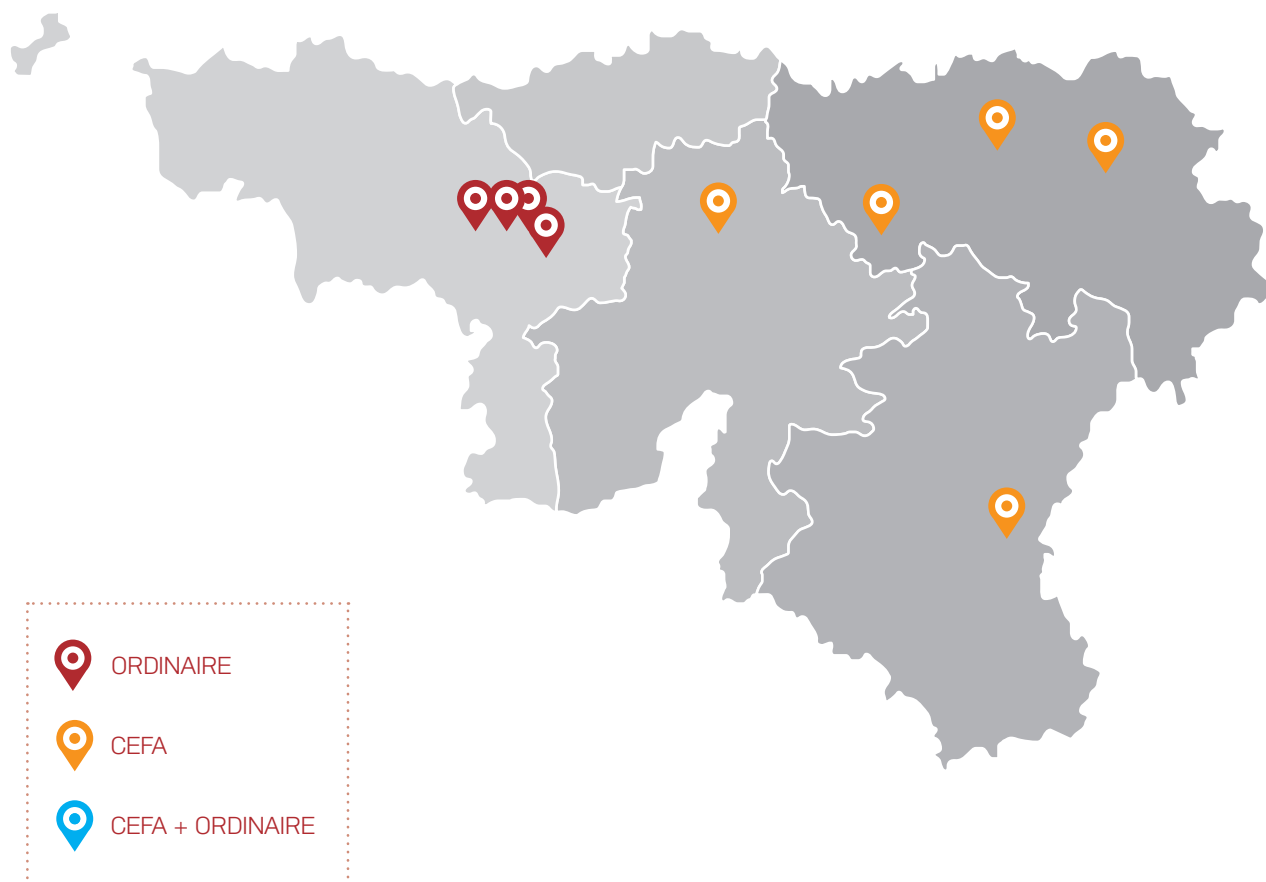
Salarié d'une entreprise de construction ou indépendant, le plafonneur travaille seul ou en équipe sur les chantiers, selon

l'importance des travaux. Il peut être amené à travailler sur des chantiers de particuliers, des bâtiments collectifs, ou de génie civil. Il s'agit d'un poste entraînant des déplacements fréquents.

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle **plafonneur** est nécessaire.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



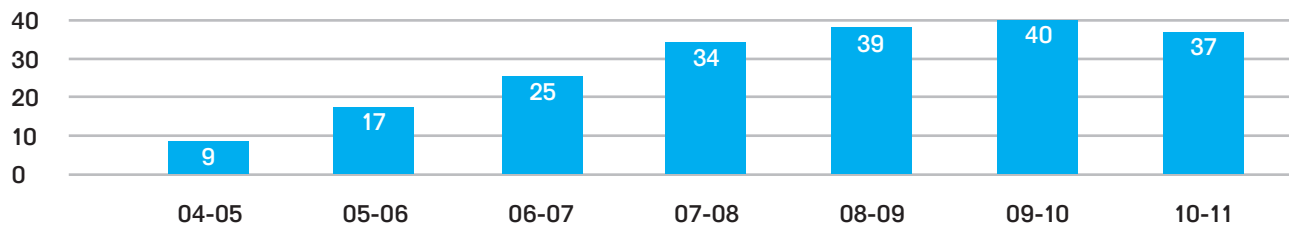
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 37 élèves, soit 0,04 % des effectifs du qualifiant (2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> degrés).  
 Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 311,1 % de 2004-2005 à 2010-2011.

Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement :



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Le nombre de « jeunes primo-inscrits » est trop faible pour calculer un taux d'insertion.

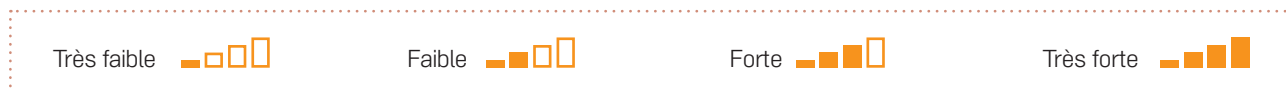
### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

460, soit 0,2 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Plafonneur	460		V	V	V	-	-



# Paroles d'acteurs

## Anonyme, professeur en plafonnage de l'Université du Travail de Charleroi

« Il faut se lever tôt, se déplacer régulièrement, les chantiers sont sales et poussiéreux. De plus, les chantiers sont souvent comparés à la jungle. Mis à part la difficulté physique que les jeunes ne perçoivent pas au départ, ils voient le travail comme il leur a été décrit. »

« Il faut quelques années avant que le jeune devienne un ouvrier qualifié. Le chemin est long et difficile, beaucoup de jeunes stoppent leur formation avant la fin. »

« Le marché de l'emploi devient de plus en plus rude avec la main d'œuvre étrangère qui vient s'implanter en Belgique avec des prix très compétitifs. Pour rivaliser, les ouvriers belges doivent fournir une plus grosse journée de travail pour un salaire égal voire à la baisse. »

## Paolo Casula, CD Mat

« C'est un métier assez répétitif car il s'agit juste de plafonner les murs. Il n'y a pas de diversité. »

« Les conditions de travail sont pénibles car le plafonneur se trouve dans des milieux salissants, fort humides et exigus. »

« Il y a un énorme décalage entre la formation et la réalité du métier. À l'école, on apprend aux jeunes à travailler sur des grands espaces plats et en bon état alors que dans la pratique, ce sont souvent des endroits exigus avec des murs bruts. De plus, le plafonneur travaille de plus en plus en hauteur et l'école ne prépare pas les candidats à ces nouvelles conditions de travail. »

« Les difficultés de recrutement viennent essentiellement du salaire car il n'est pas très élevé du fait que le plafonneur exerce un métier répétitif. Cependant, le métier est quand même très physique. »

« Pour améliorer l'image du métier, il faudrait revaloriser le salaire des ouvriers. Il ne s'agit pas d'un secteur avec une image négative mais introduire plus de diversité dans le travail du plafonneur pourrait attirer des candidats. »

« L'évolution du métier risque de voir apparaître des travailleurs étrangers pour remplacer les Belges comme à l'époque de la pénurie de mineurs. »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que le métier ne fait pas partie des fonctions critiques et qu'un nombre élevé de candidats se positionnent sur le métier lors de leur inscription au Forem. L'ensemble des acteurs reconnaît que le métier offre des conditions de travail difficiles et un barème salarial faible. D'autre part, le monde patronal souligne l'écart croissant entre la réalité du terrain et la formation dispensée aux élèves. Il s'agit d'un métier répétitif (facilitant la formation) et un nombre de plus en plus élevé de candidats étrangers viennent travailler en Belgique.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre qu'en 2011, on comptait 37 élèves inscrits dans le 3<sup>ème</sup> degré. Ce faible taux d'inscriptions en plafonnage cause des difficultés aux établissements scolaires pour maintenir ouvertes les sections plafonnage.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves y sont très rares.



# Réceptionniste d'hôtel

## Le métier

Le métier de réceptionniste exige une certaine polyvalence de la part des candidats à la profession. La fonction recouvre en effet un ensemble de tâches très différentes. Il s'agit aussi bien d'assurer l'accueil des clients dans leur langue d'usage que de prendre en charge la gestion administrative des dossiers. Le réceptionniste peut aussi superviser et coordonner le personnel d'accueil (portiers, bagagistes, voituriers, ...), sans oublier l'aspect commercial du métier qui consiste à effectuer la promotion des produits et services offerts par l'établissement hôtelier (promotions tarifaires, excursions, forfaits, ...).

Des prestations sont possibles les week-ends, jours fériés, de jour comme de nuit.

L'accès à la profession ne fait pas l'objet d'une filière spécifique, mais peut passer par des études **d'hôtelier-restaurateur** en 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> professionnelles et techniques complétées par des années complémentaires en **hôtellerie européenne** et en **accueil et réception en milieu hôtelier**.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



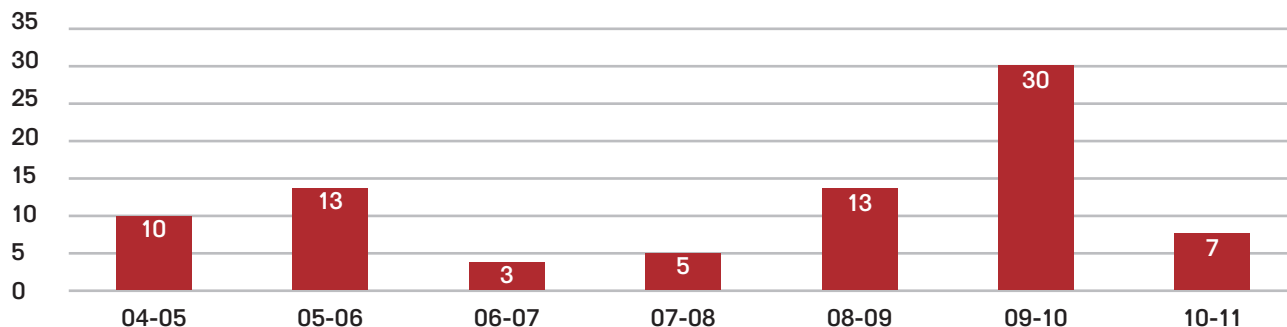
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 7 élèves, soit 0,007 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
 Evolution (4<sup>ème</sup> degré) : - 30 % de 2004-2005 à 2010-2011.

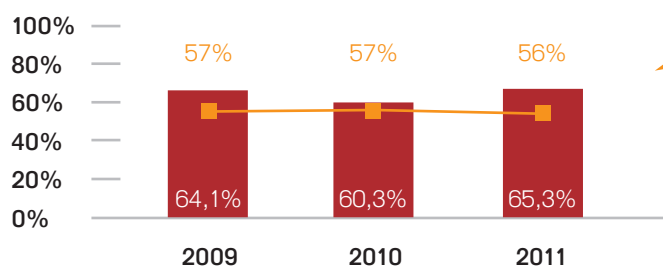
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement :



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



Depuis 2009, en moyenne, 303 jeunes de - de 25 ans s'insèrent annuellement dans l'emploi, 6 mois après leur inscription au Forem.

■ Taux d'insertion par métier  
 ■ Taux moyen d'insertion

### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

568, soit 0,2 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Réceptionniste d'établissement hôtelier	475	■ ■ ■ ■ ■	-	-	-	✓	-
Réceptionniste de centre d'hébergement	84	■ ■ ■ ■ ■	-	-	-	✓	-
Premier de réception	9	■ ■ ■ ■ ■	-	-	-	✓	-



# Paroles d'acteurs

## M. Debatty, Directeur de l'Institut Ilon Saint-Jacques de Namur

« Nous avons organisé une 7ème technique « Complément en accueil et réception en milieu hôtelier » durant deux ans à destination des élèves des sections hôtellerie-restauration et tourisme. L'expérience n'a pu être prolongée par manque d'inscrits. Même si tout s'est bien passé durant l'organisation de cette spécialisation, les élèves n'en ont pas fait la publicité parce que ce qui les motive, c'est être directement sur le terrain et gagner leur vie. Une année d'étude supplémentaire sans diplôme à la clé ne les intéresse pas particulièrement. »

« Les jeunes qui s'inscrivent en hôtellerie-restauration veulent travailler en cuisine ou en salle et ceux qui choisissent une

filière du tourisme ont pour projet d'intégrer des établissements liés à la culture ou à l'accueil touristique. L'orientation vers un travail à la réception ne fait pas partie de leur choix de départ. »

« Les élèves qui veulent parfaire leur formation dans la réception le feraient plutôt par une expérience concrète en se donnant 6 mois dans un hôtel, 6 mois dans un autre, ... »

« Les formations données via des filières de tourisme, secrétariat, restauration peuvent conduire à la réception mais il n'existe pas actuellement de formation en secondaire qui forme de manière pointue au métier de réceptionniste. »

## Mme Coclet, Directrice d'Infotel à Mons

« Cette dernière décennie, internet a boosté le 'yield management', ce qui a eu pour conséquence de métamorphoser le visage de l'hôtellerie et a fortiori les tâches liées au métier de réceptionniste. »

« Aujourd'hui, le réceptionniste doit savoir vendre. Il doit pouvoir maîtriser les tarifs et conditions de vente décidées par la direction et proposer au client le choix existant en fonction de sa demande. Le panel des offres disponibles peut varier très rapidement. Il ne suffit plus de connaître un

produit, il faut toujours rechercher celui qui est à vendre au moment de la demande. Ce type de fonctionnement n'existait pas auparavant. »

« Même s'il ne le pratique pas au niveau de sa conception, le réceptionniste doit comprendre la logique du 'yield management' et les conséquences économiques qui en découlent pour l'entreprise... C'est un aspect qui n'est pas suffisamment développé chez les candidats à la profession. »

## M. Lattuca, directeur du Casteau Resort Hôtel

« Pour une petite structure comme la nôtre, le poste de réceptionniste est essentiellement un travail d'accueil et administratif. Je ne cherche pas nécessairement un candidat issu d'une école hôtelière. La personne doit bien évidemment maîtriser les langues (principalement l'anglais) et aussi être capable de gérer son stress. »

« Depuis 3 ou 4 ans, la demande en stage diminue. Il semble que les élèves préfèrent travailler dans le tourisme. Les horaires (week-ends et jours fériés) du secteur hôtelier paraissent moins attrayants pour les jeunes. »

## M. Louvegny, coordinateur du projet de Centre de technologie avancée (CTA) à l'Ecole Hôtelière Provinciale de Namur

« La création de ce CTA correspond à un manque constaté pour le secteur hôtelier ; il sera plus particulièrement axé sur la formation de réceptionniste d'hôtel. Le centre sera ouvert à l'ensemble des acteurs de l'enseignement du secteur : secondaire, supérieur, IFAPME, ... et permettra de développer des outils performants que les écoles ne peuvent pas s'offrir. »

« Les modules de formation seront axés autour de l'apprentissage des langues dans le cadre de l'hôtellerie et l'apprentissage du logiciel de gestion des réservations (Fidelio ou équivalent). »

« En ce qui concerne notre école, les cours de technologie et travaux pratiques de réception devraient être remplacés par le suivi de modules au sein du CTA. »

# Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que le métier offre des opportunités d'emploi réelles ; le taux d'insertion à 6 mois des jeunes demandeurs d'emploi est légèrement supérieur à la moyenne. Il semble néanmoins que les élèves qui débutent un parcours en hôtellerie-restauration n'aient pas pour projet de travailler à la réception d'un établissement. Ce ne sont donc pas eux qui viennent grossir la réserve de main-d'œuvre positionnée sur le métier auprès du Forem. Les employeurs ne paraissent pas avoir d'exigences en termes de diplôme mais plutôt en matière de compétences (linguistiques, commerciales, administratives, ...).

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que très peu d'élèves du secondaire sortent d'une 7ème année en hôtellerie européenne ou en accueil et réception en milieu hôtelier. En 2011,

ils étaient 7 élèves inscrits dans cette filière pour l'ensemble du territoire wallon. L'orientation tardive durant le parcours scolaire vers le métier de réceptionniste peut-il expliquer le manque d'intérêt des jeunes inscrits en hôtellerie-restauration ? Il semble en tout cas que la majorité des candidats postulant pour ce type de fonction n'aient pas reçu de formation spécifique.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves y sont très rares.

# Soudeur

## Le métier

Le soudeur assemble par fusion, avec ou sans apport de métal, les parties ou éléments de pièces variées, en utilisant différents procédés de soudage et les équipements appropriés.

Le soudeur intervient après d'autres professionnels (chaudronniers, tuyauteurs, etc.) qui réalisent et assemblent les ouvrages qu'il devra travailler.

Après lecture d'un plan, il opéra pour un procédé de soudage, préparera les pièces, réalisera la soudure, contrôlera la qualité de son travail et celle du professionnel qui est intervenu avant lui. Certains soudages exigent des savoir-faire très pointus et des

contrôles rigoureux du résultat. Le soudeur est habilité pour certains procédés qui varient selon les matériaux utilisés (acier, inox, aluminium, cuivre, etc.), la source de chaleur utilisée (flamme, laser, électricité pour le soudage à l'arc, ...) et les contraintes techniques.

Pour accéder à ce métier, plusieurs formations sont possibles : **métallier soudeur** (certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle), ou bien encore **métallier** (certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> technique).

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



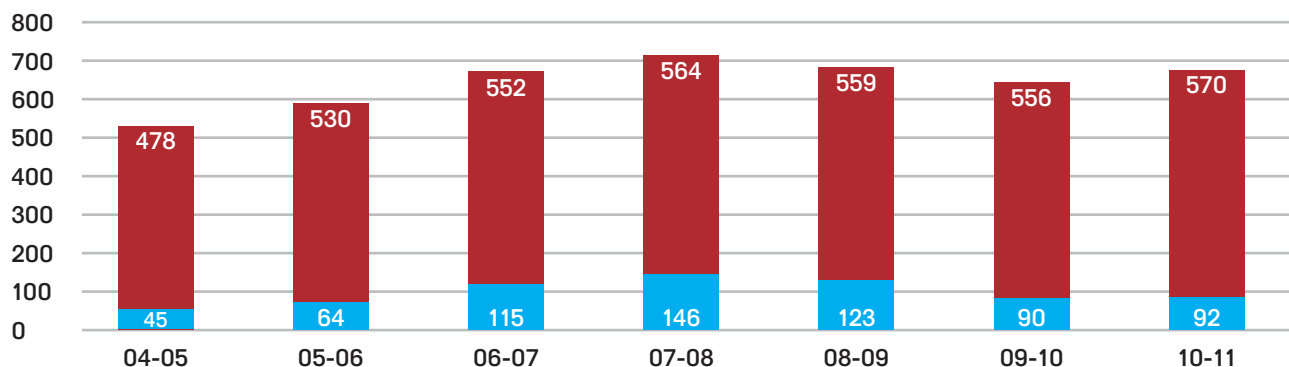
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 662 élèves, soit 0,7 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 26,6 % de 2004-2005 à 2010-2011.

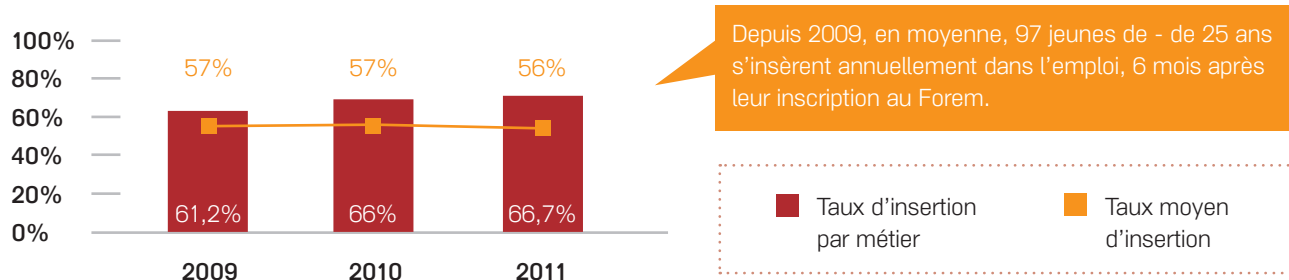
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement : ■ P-E ■ ALT



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

1918, soit 0,7 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Soudeur	1918	■ ■ ■ ■ ■	V	V	V	V	V



# Paroles d'acteurs

## Xavier Robben, Directeur de l'Institut Technique Libre d'Ath (certifié Iso 9001)

« Le métier de soudeur est un métier méconnu des jeunes. C'est un métier exigeant, aux conditions de travail difficiles, nécessitant une grande concentration. Les jeunes préféreront s'orienter vers d'autres options techniques telles que l'option Mécanicien garagiste, plus perceptible pour eux et leur permettant d'acquérir des compétences transférables dans des activités de leur vie quotidienne. »

« Le premier degré de l'enseignement secondaire a été profondément modifié. Un 1<sup>er</sup> degré commun a été mis en place. Avant cette réforme, un nombre important d'élèves s'inscrivaient directement après le CEB en 1<sup>ère</sup> année de l'enseignement professionnel. Cela permettait d'alimenter les différentes sections qui étaient proposées au sein de l'établissement. Aujourd'hui, l'obligation de suivre un tronc commun limite l'arrivée d'élèves dans les institutions proposant l'enseignement technique et professionnel. Par ailleurs, lorsqu'il y a des difficultés scolaires en fin du 1<sup>er</sup> degré, la restriction vers l'enseignement technique et professionnel est désormais supprimée. L'impact de cette réforme a pour conséquence la perte de 15 % de notre population depuis 5 ans. »

## Christian Flasque, chef d'atelier au sein de la société Peruweld, spécialisée dans la chaudronnerie industrielle métallique

« Le soudeur est une personne qualifiée qui travaille en toute autonomie. Il doit être capable de bien communiquer pour pouvoir échanger des informations avec les autres, à la fois pour expliquer les différents problèmes rencontrés dans son travail et les résoudre mais aussi pour évoluer. L'habileté manuelle est un facteur prépondérant. C'est un métier difficile qui nécessite de travailler souvent dans le bruit, dans des positions inconfortables et dans le froid. Il faut être prêt à accepter des horaires variables et à travailler le samedi. »

« Actuellement, les élèves touchent à tout mais ne sont pas vraiment qualifiés pour exercer le métier de soudeur. Les connaissances en métallurgie et en électricité ne sont pas assez développées au sein de l'école. »

« Les élèves ont une image négative de la métallurgie et manquent d'informations. Il existe un décalage entre la formation scolaire et les exigences de l'entreprise. L'école et l'entreprise ne communiquent pas assez. Des projets qui favorisent les relations entre l'école, l'élève et l'entreprise,

« L'image des écoles techniques industrielles reste très négative. Vu le contexte économique morose, les parents hésitent à orienter leurs enfants vers des métiers industriels. Ils n'ont pas conscience que ces métiers sont des métiers porteurs et qui offrent des opportunités d'emploi. »

« Nous nous sommes rendu compte qu'il était difficile pour les jeunes et les parents de faire un vrai choix d'orientation à la fin du 1<sup>er</sup> degré. La tendance est de rester au sein de l'établissement où l'enfant se trouve depuis la 1<sup>ère</sup> année. Dès lors, les établissements libres de la région d'Ath réfléchissent à créer un 1<sup>er</sup> degré d'observation autonome (DOA). Tous les élèves seraient regroupés pour l'enseignement du 1<sup>er</sup> degré sans inscription spécifique à un établissement. Le programme de ce 1<sup>er</sup> degré comprendrait 28 heures de formation commune et au minimum 4 heures d'activités complémentaires représentatives du choix d'options proposées au sein des trois établissements. Ce dispositif donnerait une vision précise des filières techniques et professionnelles existantes et favoriserait une orientation objective. »

devraient être plus souvent développés. Ainsi, notre société a participé cette année au projet Métiers 3D organisé par le CSEF de Tournai-Ath-Lessines. Le personnel de l'entreprise devrait se rendre plus régulièrement au sein de l'école et suivre le travail effectué par l'élève. Cela impliquerait et responsabiliserait davantage le jeune. »

« La formation en alternance est un système de formation efficace. Souvent, les élèves sont motivés. Ils prennent conscience que les procédés utilisés et les matériaux travaillés représentent un investissement financier important pour l'entreprise. Toutefois, la formation en alternance devrait être développée plus tôt et plus longtemps au sein de la même entreprise. »

« Le jeune doit apprendre pendant quelques années (4 à 5 ans) à travailler différents types de soudure, d'acier, en basse tension, en haute tension, ... Il pourra ainsi valoriser son expérience et son savoir-faire et négocier les conditions de son engagement. Sa vie professionnelle est garantie. »

# Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre qu'il s'agit d'un métier pourvoyeur d'emplois. En 2011, près de 7 jeunes sur 10 se sont insérés dans l'emploi endéans les 6 mois de leur inscription au Forem. Sur base des données statistiques et des propos recueillis, il est établi que les entreprises ont de réelles difficultés à recruter des soudeurs. Les difficultés à trouver de la main-d'œuvre apparaissent comme essentiellement liées à un manque de qualification des candidats et à des conditions de travail difficiles. C'est un métier qui a évolué depuis ces dernières années de par la diversification des matériaux, des procédés de soudage, des types d'assemblage ou encore des secteurs d'application. Relevons aussi que les entreprises ont

souvent recours au travail intérimaire. Les travailleurs doivent être productifs immédiatement et avoir toutes les compétences pour tenir le poste.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que même si le nombre d'élèves dans les sections « Soudeur » augmente, il est insuffisant pour répondre aux besoins du marché.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves y sont rares.

# Technicien électronique

## Le métier

Le technicien électronique intervient au niveau du diagnostic, de la mise en service, de la réparation sur site et/ou en « laboratoire » dans des circuits logiques, analogiques, numériques, de puissance, de transmission.

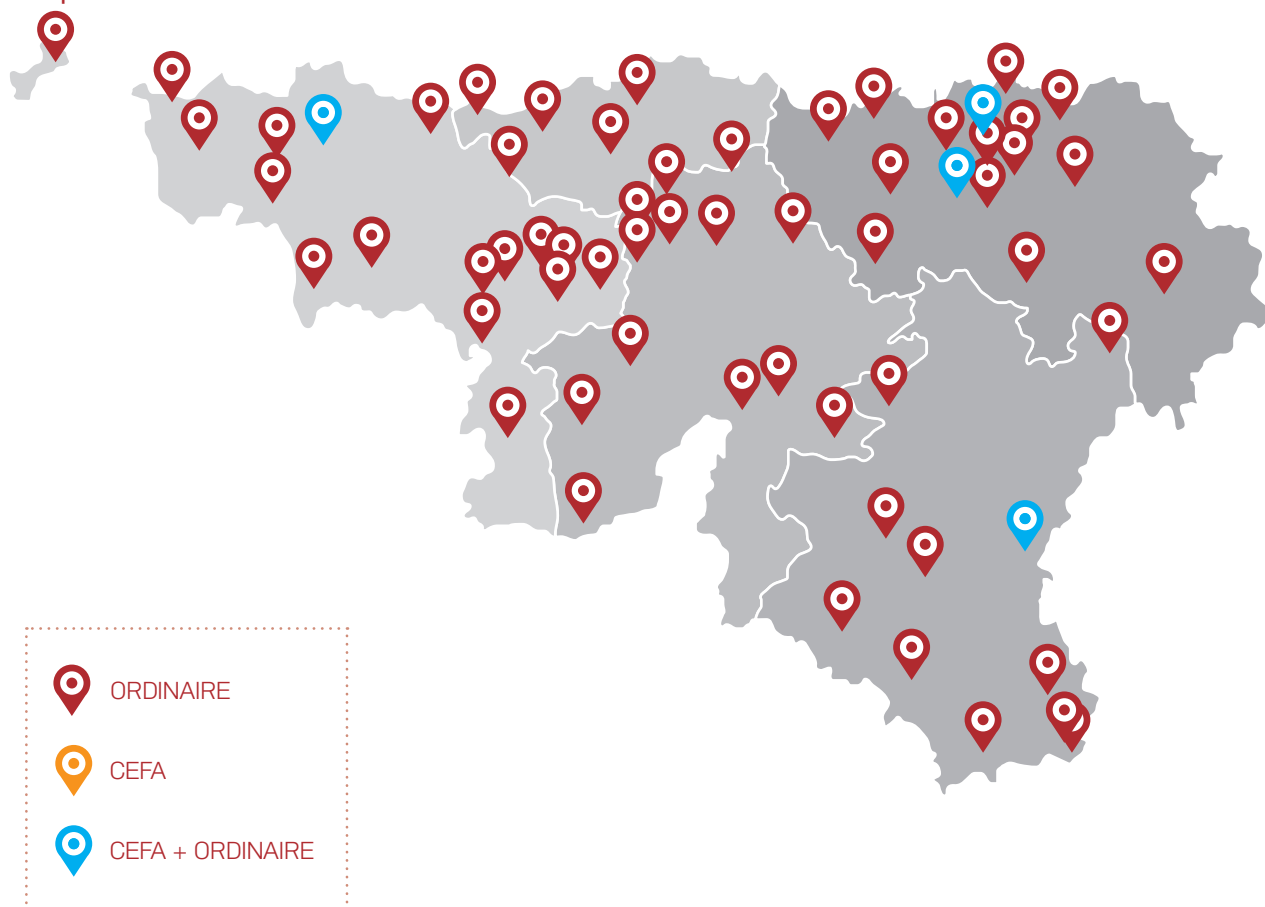
Il réalise les montages, la mise au point, la maintenance (curative, correctrice, préventive) d'ensembles et sous-ensembles électroniques.

Il s'agit d'un métier exigeant une autonomie et/ou des responsabilités d'encadrement et de coordination ainsi qu'un effort perpétuel de mise à jour des connaissances.

Pour accéder à ce métier, plusieurs formations sont possibles : **technicien en électronique** (3<sup>ème</sup> degré de l'enseignement de plein exercice ou en alternance - CEFA), bien que l'option **électricien automatique** puisse également y mener. Il existe aussi des 7<sup>èmes</sup> années pouvant compléter ou spécialiser cette formation : **installateur-réparateur d'appareils électroménagers, complément en systèmes électroniques de l'automobile** et **technicien en maintenance des systèmes automatisés industriels**.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



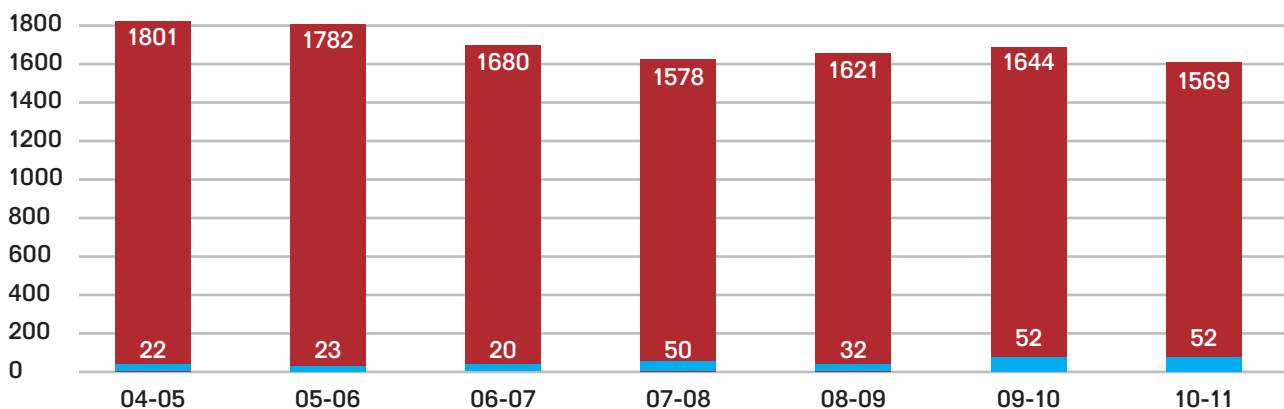
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 3<sup>ème</sup> degré 2010-2011 : 1621 élèves, soit 1,646% des effectifs de l'enseignement du 3<sup>ème</sup> degré pris dans sa globalité.  
Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : - 11,1 % de 2004-2005 à 2010-2011.

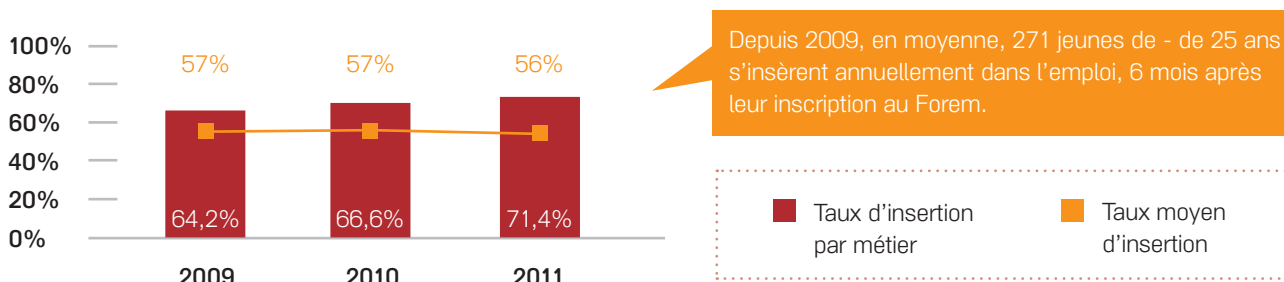
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement : ■ P-E ■ ALT



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

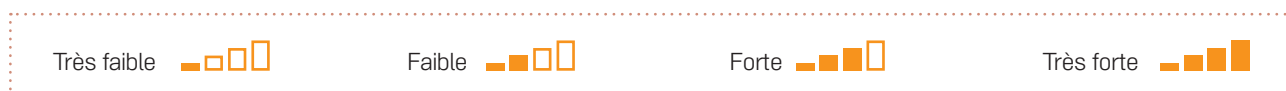
3360, soit 1,3 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.



Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Electricien automatique	1029		V	V	V	V	V
Electricien d'entretien industriel	886		V	V	V	V	V
Agent d'encadrement de production électrique et électronique	241		-	-	-	-	-
Technicien d'études-recherche-développement en électronique	44		-	-	-	-	-
Technicien d'études-recherche-développement en électricité	177		-	-	-	-	-
Technicien d'essais contrôle qualité en électricité	61		-	-	-	-	-
Technicien d'essais contrôle qualité en électronique	36		-	-	-	-	-
Technicien d'installations de matériels électriques, électroniques ou électromécaniques	493		-	V	-	V	-
Technicien d'installations de matériels de télécommunication	393		-	V	-	V	-



## Paroles d'acteurs

### Chef d'atelier du Collège Technique Saint-Henri Mouscron

« L'école a beaucoup de contacts avec les entreprises afin que les cours correspondent au maximum à la réalité de terrain. Les contacts sont notamment privilégiés grâce à des anciens élèves à l'emploi dans des entreprises de la région, ce qui permet à l'école d'évoluer avec eux. Les élèves ont une image non réaliste du métier et de la formation qui mène à ce métier. Cela est dû au manque de visibilité du métier. »

« La formation « technicien électronique » n'est plus dispensée dans l'école depuis 3 ans, faute d'élèves inscrits. L'option a pu se maintenir 2 ans puis a dû s'arrêter. Il s'agit pourtant d'un métier beaucoup recherché par les entreprises, qui sollicitent d'ailleurs l'école pour avoir ce genre de profils.

L'une des raisons à ce manque d'inscriptions d'élèves dans la filière est que celle-ci est considérée comme difficile par les élèves, notamment car elle regroupe beaucoup de mathématiques, que ce n'est pas quelque chose de palpable et plutôt fort intellectuel. »

« La difficulté de recruter des élèves dans la filière découle aussi du manque de visibilité du métier, aussi bien chez les jeunes que chez leurs parents.

De plus, les parents s'intéressent aux métiers porteurs, veulent inscrire leurs enfants dans des filières où des emplois existent. Or, les emplois de cette filière sont nombreux mais pas forcément visibles. Les emplois sont très nombreux dans les intérim et les entreprises viennent aussi directement dans les écoles mais il y a moins d'offres d'emploi visibles en comparaison à d'autres métiers. Pourtant, l'emploi dans ce secteur est assuré. »

« L'école a tenté de mieux rendre visible le métier, a réalisé des communiqués de presse, a mis le métier en évidence lors de l'exposition annuelle, ou de la semaine des sciences et de la technologie qu'elle organise chaque année, ... L'amélioration de l'image du métier n'est pas uniquement l'affaire de l'école, c'est quelque chose de plus global qui doit concerner les entreprises, les conditions de travail liées au métier, les parents, etc. Une idée serait de réaliser des visites en entreprises pour les jeunes de 6<sup>ème</sup> primaire, afin qu'ils sachent déjà que le métier existe et qu'une formation en secondaire peut y mener. »

## Chef d'atelier du département Savonnerie et Assistante Ressources Humaines pour les 3 départements de l'entreprise Vandeputte

« Les conditions de travail sont des horaires en poste et en équipe. Il s'agit d'un horaire tournant matin et après-midi. L'équipe de nuit est une équipe fixe. Le travail nécessite de manipuler parfois des produits dangereux. Notre environnement est celui de la chimie. L'environnement et les conditions de travail sont différents de l'environnement à l'école. »

« Il est surtout difficile de trouver de bons candidats avec les bonnes bases. On passe par 4-5 agences intérimaires. Avant, on contactait les écoles afin d'obtenir la liste des jeunes qui sortaient des études avec leur qualification pour leur envoyer un courrier décrivant l'entreprise et les produits et le poste à pourvoir. Les écoles ne veulent plus transmettre ces coordonnées et proposent d'afficher l'information aux valves de l'école. On touche donc moins les élèves par ce processus. Il faut des candidats qui acceptent de travailler à poste et pour un niveau de salaire bas en début de carrière. Certains jeunes imaginent qu'en sortant de l'école ils auront la voiture

de société, le GSM et 3500 euros net par mois. On engage les bons candidats, qui n'ont pas forcément beaucoup d'expérience dans le domaine. On les forme en interne afin de les modeler à notre méthode et conditions de travail. »

« Au niveau des programmes de formation, il faudrait qu'ils soient à la page et que les professeurs suivent des formations tout au long de leur carrière afin de suivre l'évolution technologique qui est un aspect important de l'évolution de nos métiers. »

« Les entreprises ont besoin d'électromécaniciens. Mais l'option, groupée, n'existe plus dans les écoles.

Le métier d'électromécanicien n'a pas beaucoup évolué en 10 ans. La plus importante évolution se situe au niveau de l'avancée technologique. Il y a une inadéquation entre le programme scolaire qui ne suit pas cette évolution technologique et la réalité de terrain de ce métier. Une certaine polyvalence est demandée. »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre qu'avec un taux d'insertion atteignant les 70% en 2011 et un volume important d'offres diffusées par le Forem, le métier peut être considéré comme pourvoyeur d'emploi. Même s'il s'agit d'un métier d'avenir, très peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur le métier par rapport au volume d'offres diffusées par le Forem. Par ailleurs, plusieurs difficultés ont été mises en avant par les acteurs de terrain.

Du côté patronal, les difficultés soulignées sont essentiellement le décalage entre la vision du jeune sur le métier et les conditions salariales et la réalité du marché du travail, l'écart technologique entre l'école et l'entreprise et les difficultés de collaboration avec les écoles pour recruter directement les élèves en fin de cursus.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre qu'on constate surtout une difficulté à maintenir les sections ouvertes du fait du nombre restreint d'élèves inscrits. Cette situation semble paradoxale au regard du nombre total d'élèves inscrits dans l'option. Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves y sont rares.

# Technicien frigoriste

## Le métier

Le technicien frigoriste travaille sur toute la chaîne du froid.

Il assure l'installation, la mise en service, la gestion technique, la maintenance et la réparation de systèmes réfrigérés et de climatisation. Il peut aussi modifier les installations afin d'améliorer leur rendement.

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> **technique du froid** est nécessaire.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



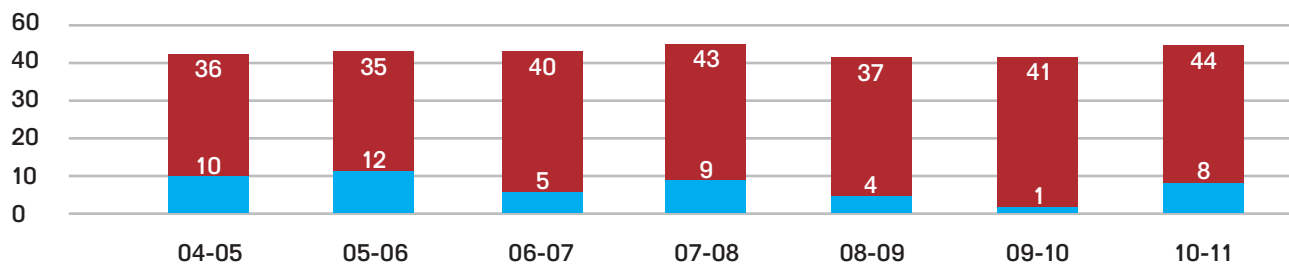
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 52 élèves, soit 0,05 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
 Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : + 13 % de 2004-2005 à 2010-2011.

Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement : ■ P-E ■ ALT



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Le nombre de « jeunes primo – inscrits » est trop faible pour calculer un taux d'insertion.

### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

601, soit 0,2% des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Technicien frigoriste	601		<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>



# Paroles d'acteurs

## Guy Gillet, préfet de l'Athénée Royal de Pepinster

« En septembre 2011, nous avons voulu ouvrir une section technicien du froid en 5ème année technique de qualification. Elle n'a finalement pas pu s'ouvrir parce que le nombre d'élèves inscrits était insuffisant. Le même scénario s'est répété à la rentrée scolaire 2012. »

« L'absence d'intérêt des jeunes relève d'une mauvaise connaissance du métier et des études qui y mènent. Plus

généralement, les métiers techniques souffrent d'une mauvaise image. »

« Les jeunes éprouvent une grande difficulté à changer d'établissement : ils préfèrent choisir une option qui existe dans leur école. Or, l'option technicien du froid n'existe que dans très peu d'écoles en Wallonie. »

## Alain Grommet, Directeur des Etablissements J. Grommet

« Il est difficile de recruter des techniciens frigoristes. C'est un métier de haut niveau qui demande de très bonnes connaissances en électricité industrielle. »

« Idéalement, le candidat devrait, après un cursus secondaire en électricité, avoir suivi un baccalauréat en électro-mécanique puis une spécialisation en frigoriste. A défaut, avec de bonnes bases et de la motivation, un diplômé de l'enseignement technique peut évoluer vers le poste de technicien frigoriste après quelques années de montage pour apprendre le métier. »

« Les conditions de travail diffèrent selon l'entreprise : dans le domaine de la réfrigération, les gardes sont lourdes, ce qui n'est pas le cas dans d'autres secteurs de travail. »

« Ce secteur est en pleine évolution, les frigoristes sont de plus en plus recherchés. Par exemple, un chauffagiste qui se lance dans les pompes à chaleur aura besoin d'un technicien frigoriste certifié. C'est un secteur très porteur. »

« Si un technicien frigoriste expérimenté frappe à ma porte, je l'engage directement, même si je n'en ai pas besoin dans l'immédiat. Un technicien frigoriste ne cherchera jamais de travail... »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre que le secteur pâtit d'une réserve de main-d'œuvre quasi inexistante. La pénurie quantitative de techniciens frigoristes se double en outre d'un aspect qualitatif : les candidats recherchés doivent posséder un solide bagage technique (baccalauréat si possible) et/ou une expérience.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que peu d'élèves sortent de la filière. Peu d'écoles dispensent la formation de technicien du froid. Même si l'évolution des effectifs scolaires est en très légère augmentation, on constate une méconnaissance du métier.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves y sont très rares.

# Technicien robotique

## Le métier

Le technicien robotique participe à l'installation, à l'entretien, à l'essai et à la réparation de systèmes automatisés de fabrication industrielle tels que les robots, les systèmes de contrôle et de commande par ordinateur et le matériel connexe.

Il s'occupe, entre autres, d'interconnecter les équipements, de régler les chaînes de montage et de moderniser les systèmes. Il effectue également des tests de contrôle, de l'entretien préventif et du dépannage en vue d'assurer le bon fonctionnement d'une chaîne d'assemblage robotisée et de prévoir ou de corriger toute défaillance éventuelle. Il doit installer le matériel conformément aux plans d'ingénierie et veiller à la sécurité des installations.

Pour accéder à ce métier, plusieurs parcours sont possibles : **électricien automatique** (3<sup>ème</sup> degré de l'enseignement de plein exercice ou en alternance – CEFA) ou **mécanicien automatique** (3<sup>ème</sup> degré de l'enseignement de plein exercice). Il existe aussi des 7<sup>èmes</sup> années pouvant compléter ou spécialiser cette formation : **technicien en maintenance des systèmes automatisés industriels** et **complément en maintenance d'équipements techniques**.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



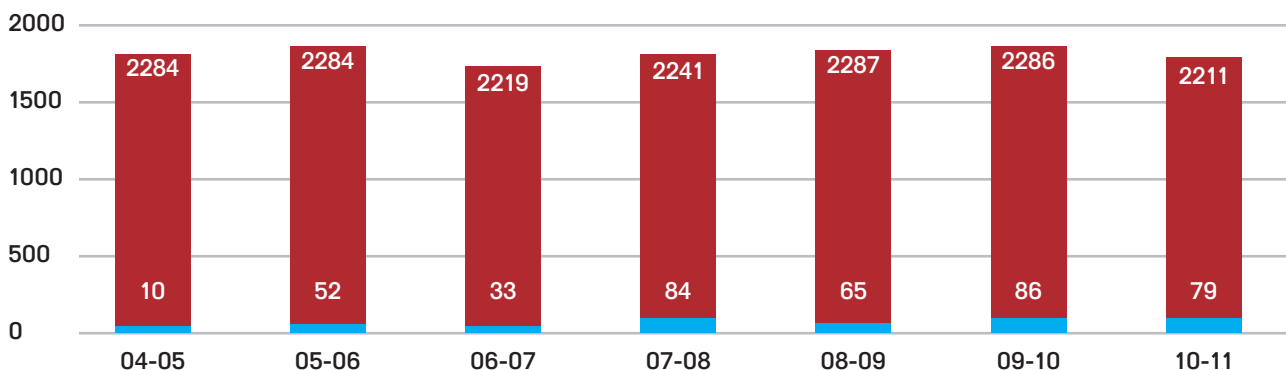
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

### Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 3<sup>ème</sup> degré 2010-2011 : 2290 élèves, soit 2,402% des effectifs de l'enseignement du 3<sup>ème</sup> degré pris dans sa globalité.  
Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : - 0,2 % de 2004-2005 à 2010-2011.

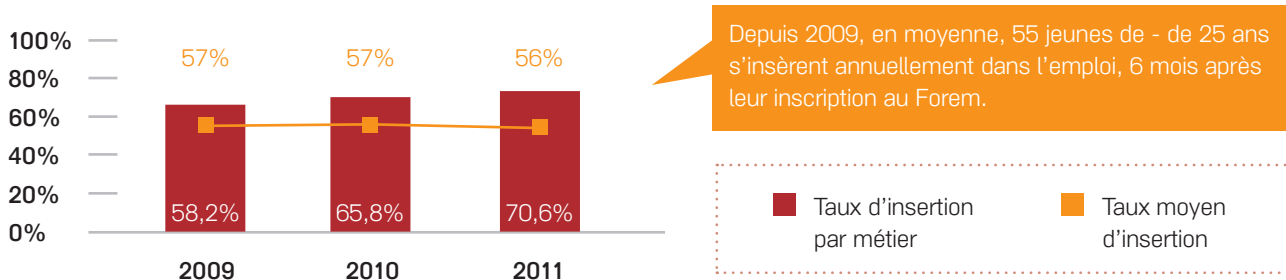
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement : ■ P-E ■ ALT



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

5388, soit 2 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Mécanicien d'entretien industriel	3052		V	V	V	V	V
Mécanicien automatique	298		V	V	V	V	V
Electricien automatique	1029		V	V	V	V	V
Technicien automatique	476		-	-	-	V	V
Electro-instrumentiste	45		-	-	-	V	V
Technicien de maintenance en électronique	488		-	V	-	-	-



## Paroles d'acteurs

### Chef d'atelier du Collège Technique Saint-Henri Mouscron

« La formation donnée à l'école est celle de « électricien automatique ». Elle a des bases communes avec la formation de « mécanicien automatique » (non dispensée à l'école) comme l'hydraulique, la pneumatique, etc. Les différences résident au niveau de la programmation et des commandes. »

« Généralement, les élèves qui suivent l'option se font une image réaliste de ce que sera leur futur emploi. Notamment par le travail en mini-usine réalisé à l'école et qui héberge un appareillage semblable à ce qui se trouve en entreprise. Les élèves effectuent également des stages, ce qui leur permet de se faire une idée du métier. Les élèves ont par contre peu de visibilité sur l'ensemble des secteurs dans lesquels ils pourraient travailler. »

« La formation de « mécanicien automatique » n'est pas dispensée à l'école, par choix des élèves. Les élèves intéressés par le secteur font la demande pour s'inscrire en électricité automation plutôt qu'en mécanique automation. Le nombre d'inscriptions dans la section électricité automation est suffisant car il y a de l'emploi dans le secteur et ça se sait (par les élèves et les parents). »

« L'amélioration de l'image du métier n'est pas uniquement l'affaire de l'école, c'est quelque chose de plus global qui doit concerner les entreprises, les conditions de travail liées au métier, les parents, etc. Une idée serait de réaliser des visites en entreprises pour les jeunes de 6<sup>ème</sup> primaire, afin qu'ils sachent déjà que le métier existe et qu'une formation en secondaire peut y mener. »

« Il s'agit d'un secteur dans lequel les emplois sont nombreux, d'ailleurs les entreprises sollicitent directement l'école afin d'avoir des candidats. Elles participent alors au jury des qualifications, qui représente pour elles un potentiel de futurs collaborateurs. »

« La problématique de l'inadéquation du programme scolaire aux réalités de terrain est à mettre en évidence. L'école essaie de se calquer au mieux aux besoins des entreprises mais les programmes imposés sont parfois inadéquats. »



## Chef d'atelier du département Savonnerie et Assistante Ressources Humaines pour les 3 départements de l'entreprise

« Il y a un décalage entre l'image du métier perçue par le jeune et la réalité de terrain. Certains jeunes imaginent qu'en sortant de l'école, ils vont se présenter en costume avec un ordinateur portable et qu'ils vont uniquement s'occuper de pannes via un branchement de capteurs. L'environnement et les conditions de travail sont différents de l'environnement à l'école. »

« Le meilleur moyen est le stage en entreprise. On constate qu'il y en a de moins en moins dans l'enseignement secondaire technique. Il manque surtout de pratique dans les formations. Les visites en entreprises sont un bon moyen afin que les élèves puissent être confrontés concrètement à la réalité de terrain du métier. Les témoignages au sein des écoles sont également un bon outil de sensibilisation au métier, avec ses points forts et faibles. »

« Il faudrait aussi que les écoles disposent de machines les plus récentes possibles, en phase avec ce qui existe dans les entreprises. Au niveau des programmes de formation, il faudrait qu'ils soient à la page et que les professeurs suivent des formations tout au long de leur carrière afin de suivre l'évolution technologique qui est un aspect important de l'évolution de nos métiers. »

« On constate, lors des stages des élèves, un manque d'autonomie de leur part. Pour entrer en stage dans notre société, il faut remettre un CV, passer un entretien, passer un test de motivation. »

« On constate un manque de prise de conscience du rythme de production, du niveau de stress, des horaires de l'entreprise par rapport au rythme scolaire. »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre qu'au vu du très faible nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur le métier par rapport au nombre d'offres diffusées par le Forem, il s'agit bien d'un métier pourvoyeur d'emploi. Le taux d'insertion atteint 70%, ce qui est supérieur à la moyenne.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que les chiffres (plus de 2000 élèves inscrits en 2010) et les entretiens portent à croire qu'il n'y a pas de réelles difficultés d'inscriptions pour ces métiers.

Toutefois, il convient de souligner trois éléments pouvant représenter un risque pour l'évolution du secteur : le manque de stages en entreprise engendrant un manque d'autonomie des futurs candidats à l'emploi et un décalage croissant vis-à-vis de la réalité de terrain, la distance technologique s'installant entre l'école et l'entreprise, et la rigidité des programmes scolaires constituant un frein pour les enseignants face à l'évolution du métier. Dès lors, le métier de technicien robotique pourrait être catégorisé comme devant être « sous surveillance » pour ne pas connaître de difficultés et/ou de pénuries dans le court, moyen ou long terme.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves y sont rares.

# Usineur ou opérateur-régleur sur machine-outil

## Le métier

L'usineur conduit, approvisionne et surveille une ou plusieurs machines automatiques ou semi-automatiques préalablement réglées, sur lesquelles des pièces métalliques destinées à la construction d'automobiles, d'équipements industriels ou d'appareils ménagers sont fabriquées. Il façonne les pièces métalliques de formes variées, règle la machine-outil, contrôle les pièces et assure les réglages. On l'appelle aussi opérateur-régleur sur machine-outil.

Pour accéder à ce métier, le certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> technique **technicien en usinage** est nécessaire.

## L'offre scolaire

Répartition des établissements :



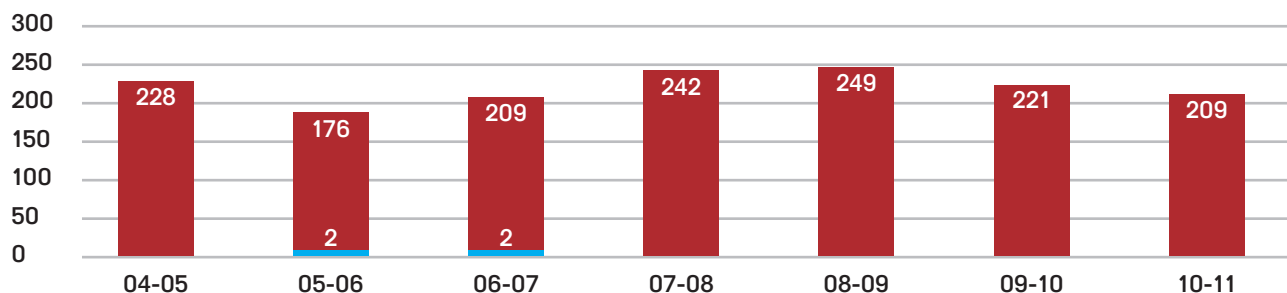
Les chiffres ne concernent que le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement hors C. Germanophone.

Source : Données de l'Etnic.

## Les effectifs et leur évolution :

Effectifs 2010-2011 : 209 élèves, soit 0,2 % des effectifs du qualifiant (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> degrés).  
Evolution (3<sup>ème</sup> degré) : - 8,3 % de 2004-2005 à 2010-2011.

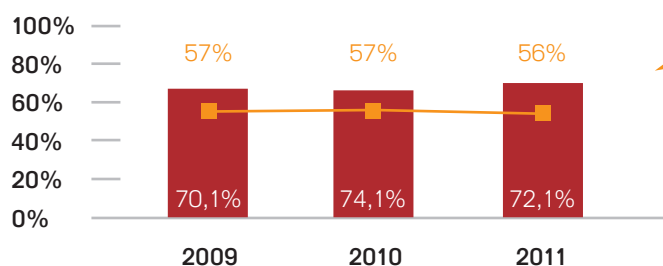
Evolution des effectifs selon la forme d'enseignement :



## Le marché de l'emploi

### L'insertion dans l'emploi :

Evolution de l'insertion des jeunes de - de 25 ans dans l'emploi 6 mois après leur inscription au Forem.



Depuis 2009, en moyenne, 107 jeunes de - de 25 ans s'insèrent annuellement dans l'emploi, 6 mois après leur inscription au Forem.

■ Taux d'insertion par métier  
■ Taux moyen d'insertion

### Les offres d'emploi diffusées par le Forem en 2011 :

2236, soit 0,8 % des offres diffusées par le Forem.

### Tension et criticité du métier :

- Le degré de tension est exprimé en quatre modalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.
- Les métiers identifiés par le Forem comme « fonctions critiques » sur le marché de l'emploi sont ceux pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter du personnel.

Métier	Offres d'emploi 2011	Tension Wallonie 2011	Fonction critique 2007	Fonction critique 2008	Fonction critique 2009	Fonction critique 2010	Fonction critique 2011
Opérateur sur machines d'usinage des métaux	254	■ ■ ■ ■ ■	-	-	-	-	-
Agent de découpage des métaux	87	■ ■ ■ ■ ■	-	-	-	-	-
Technicien en système d'usinage (métal)	1895	■ ■ ■ ■ ■	✓	✓	✓	-	✓

Très faible ■ ■ ■ ■ ■

Faible ■ ■ ■ ■ ■

Forte ■ ■ ■ ■ ■

Très forte ■ ■ ■ ■ ■

# Paroles d'acteurs

## Bernard Jacquemin, Directeur de l'Institut des Arts et Métiers de Pierrard, à Virton

« Si ce n'est pas l'enseignement général qui décide qu'un jour on doit alimenter l'industrie en techniciens, on est foutus, on ira chercher des gens ailleurs ou on délocalisera. C'est l'enseignement général qui doit aller à Euroskills pour être sensibilisé aux métiers techniques ! »  
« On souffre du décret 1<sup>er</sup> degré qui laisse les élèves dans le général. Les élèves ne savent pas ce que c'est que le technique. Conséquence : le nombre d'élèves dans tout le 2<sup>ème</sup> degré technique diminue ! Pas étonnant qu'on n'ait plus assez de candidats, notamment en usineur ! C'est trop tard de faire venir des élèves d'une 4<sup>ème</sup> générale vers un métier technique dans le 3<sup>ème</sup> degré. Par exemple, dans l'enseignement libre, dans les secteurs industrie et construction, toutes options confondues, il n'y a que 7,3 % d'élèves sur 205.000, pour 40 % dans les services aux personnes. »

« En TQ, la section technicien d'usinage existe et est adaptée au métier mais elle disparaît partout, faute de candidats. Pourtant, ce ne sont pas les offres d'emploi qui manquent. L'année dernière, une entreprise grand-ducale était à la recherche d'une trentaine d'opérateurs. Elle a dû prendre ce qu'elle trouvait et les former elle-même. L'année précédente, elle avait fait une opération séduction auprès des élèves de 4<sup>ème</sup> TQ : elle avait organisé la visite, offert un repas et elle leur garantissait un boulot à la sortie avec de bonnes conditions salariales s'ils s'inscrivaient en technicien d'usinage. Quatre élèves se sont inscrits, pas assez pour maintenir la section ! »

## Bernadette Turbang, Human Resources Responsible, et Cédric Rossignon, Wood Machining Tools Production Line Manager, chez Ceratizit à Mamer

« Nos candidats doivent avoir une bonne formation technique et ensuite ils peuvent gravir les échelons et choisir leur poste. Ce n'est pas du travail à la chaîne, il y a des perspectives d'avenir ! Mais il leur faut au minimum une qualification. L'enseignement permet de créer des réflexes. Les gens qui sortent du général ne conviennent pas, car ils n'ont pas les réflexes techniques. Ça ne s'apprend pas seulement sur le tas. Ça demande un niveau élevé de qualification et un certain niveau de jugeote. »  
« La plupart des entreprises dans le coin recherchent le même type de profil : des personnes qualifiées qui ont un minimum de bagage technique. Les salaires sont intéressants, il y a de réelles perspectives d'évolution et ce ne sont pas des métiers lourds ou salissants. Ce sont des postes qui peuvent s'ouvrir aux filles. »

« En Allemagne et en Autriche, les entreprises peuvent prendre part à la formation des jeunes. Les deux sont gagnants : les jeunes et les entreprises ! Il faut davantage développer l'alternance, faire découvrir la réalité du métier. C'est un métier d'avenir, il y a une réelle demande et le secteur est en demande croissante. On aura toujours besoin de personnes bien qualifiées. L'absence de main-d'œuvre serait catastrophique. La concurrence ne vient pas de la Chine, car ils ne sont pas encore assez qualifiés. C'est ce qui fait la force de l'Allemagne : ils ont des structures d'enseignement qui permettent l'alternance et ils ont un très bon bagage technique. »

## Métier porteur ? Elèves rares ?

A la question « **métier porteur ?** », on peut répondre qu'au regard des témoignages et des données statistiques, le métier est pourvoyeur d'emploi. Le taux d'insertion est très élevé mais le métier souffre d'un manque criant de candidats.

Si on compare de manière artificielle le nombre d'offres sur le marché du travail avec le nombre d'élèves inscrits dans la filière, on obtient un ratio nous permettant de dire que manifestement, les élèves y sont très rares.

A la question « **élèves rares ?** », on peut répondre que peu d'élèves sortent de la filière et les effectifs n'augmentent pas de manière significative depuis 2004. Les écoles comme les entreprises ont tout à gagner à ce que ce métier soit valorisé, car il est intellectuellement gratifiant et offre des perspectives d'avenir intéressantes. Cependant, il s'agit d'un métier qui demande un haut niveau de qualification et de bonnes capacités de compréhension.

**ALT** : Enseignement en alternance. L'enseignement secondaire en alternance est né de la volonté d'offrir aux jeunes une alternative aux formes de scolarité traditionnelles de l'enseignement de plein exercice. Ce type d'enseignement propose ainsi de combiner la formation générale et la pratique professionnelle.

L'enseignement en alternance est organisé selon deux modalités :

- l'enseignement en alternance qui vise les mêmes options, les mêmes objectifs en termes de compétences et les mêmes certifications que le plein exercice : c'est alors une variante de cet enseignement. Par référence au décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, on parlera d'alternance « article 49 » ;
- l'enseignement en alternance organisé sur la base de profils de formations spécifiques : par référence au décret du 24 juillet 1997 précité, on parlera d'alternance « article 45 ».

Dans les deux cas, il s'agit toujours d'enseignement secondaire de qualification.

**AMEF** : Service d'Analyse du marché de l'emploi et de la formation du Forem.

**CEB** : Certificat d'enseignement de base (fin des 6 années primaires).

**CEFA** : Centre d'enseignement et de formation en alternance.

**CENTRE DE COMPÉTENCE** : Les Centres de compétence sont des pôles de formation, de veille et de sensibilisation et visent à répondre à des besoins exprimés par les entreprises et les travailleurs.

Conçus selon une approche ouverte et multifonctionnelle, ces centres sont des lieux de formation modernes mais aussi des espaces dédiés à la connaissance, au savoir-faire et surtout au génie innovant.

Ils sont désormais les vecteurs d'une nouvelle culture technologique pour les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les étudiants, les enseignants, les chefs et cadres d'entreprise qui, y faisant fructifier leurs compétences, garantiront la prospérité collective et individuelle.

**CESI** : Certificat de l'enseignement secondaire inférieur.

**CESS** : Certificat de l'enseignement secondaire supérieur.

**CSEF** : Comité subrégional de l'emploi et de la formation.

**CTA** : Centre de technologies avancées.

Un centre de technologies avancées est une infrastructure mettant des équipements de pointe à disposition des élèves et des enseignants, quels que soient le réseau et le caractère d'enseignement, ainsi que des demandeurs d'emploi et des travailleurs, en vue de développer des formations performantes afin de permettre une meilleure insertion sur le marché de l'emploi.

**DEGRÉ DE TENSION SUR UN MÉTIER** : Rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier particulier et le nombre d'offres émises par le Forem sur ce métier. Le degré de tension est exprimé en quatre mo-

dalités. Une tension « très faible » ou « faible » correspond à une situation où peu de demandeurs d'emploi se positionnent sur un métier au regard du volume d'offres du Forem concernant ce métier, tandis qu'inversement une tension « forte » ou « très forte » indique un nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier pour le nombre d'offres.

**DOA** : Degré d'observation autonome. Il s'agit d'écoles n'organisant que le premier degré. Cette mesure contribue à valoriser l'enseignement qualifiant en favorisant l'orientation positive des élèves à l'issue du premier degré.

**ETNIC** : Entreprise publique des Technologies Nouvelles de l'information et de la Communication.

Il s'agit d'un organisme d'intérêt public, créé en mars 2002 par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Chargé des missions informatiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles, il est composé d'environ 150 professionnels dont les différents profils garantissent la réussite des projets.

**FONCTIONS CRITIQUES** : Métiers pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés à recruter des candidats sans que cela soit forcément lié à un manque de candidats. Les conditions de travail, les aspects qualitatifs (diplôme requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser) ou un manque de mobilité peuvent également expliquer les difficultés de recrutement.

**IFAPME** : Institut wallon de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises.

**P-E** : Enseignement de plein exercice (enseignement ordinaire).

Les cadres de référence reprennent l'ensemble des cours organisables, par année d'études et par forme et par section, dans l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice. Ils constituent un référentiel exhaustif à l'aide duquel les établissements construisent les grilles-horaires des années d'études qu'ils sont autorisés à organiser. Ce référentiel est élaboré par chacun des réseaux d'enseignement (réseau de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ([www.restode.cfwb.be](http://www.restode.cfwb.be)), réseau de l'enseignement officiel subventionné ([www.cpeons.be](http://www.cpeons.be)), réseau de l'enseignement libre confessionnel ([www.segec.be](http://www.segec.be)), réseau de l'enseignement libre non confessionnel ([www.felsi.be](http://www.felsi.be))).

**PRIMO-INSCRITS** : Notion faisant référence aux jeunes diplômés s'inscrivant pour la première fois au Forem en vue de leur insertion sur le marché de l'emploi.

**RATIO « ARTIFICIEL »** : rapport entre le nombre d'élèves inscrits dans une filière et le nombre d'offres d'emploi diffusées par le Forem.

**TAUX D'INSERTION À 6 MOIS DES JEUNES DE MOINS DE 25 ANS** : Nombre de demandeurs d'emploi s'insérant sur le marché de l'emploi (ne fut-ce qu'un seul jour) endéans les 6 mois qui suivent leur inscription. Concerne les jeunes de 18 à 24 ans sortant de l'enseignement secondaire supérieur dans une option menant à un des métiers qui nous occupe, et s'inscrivant pour la première fois au Forem entre juin et octobre de l'année de référence.

**TQ** : Technique de qualification.

# Coordonnées



Rue de la Science, 15  
1400 NIVELLES  
[www.csefbw.be](http://www.csefbw.be)



« Le Tivoli »  
Rue des Déportés, 79 Bte A3  
6700 ARLON  
[www.csef-lux.be](http://www.csef-lux.be)



Rue de la Closière, 36  
7100 LA LOUVIERE  
[www.cseflalouviere.be](http://www.cseflalouviere.be)



Rue de l'Ecluse, 16  
6000 CHARLEROI  
[www.csefcharleroi.be](http://www.csefcharleroi.be)



Square Roosevelt, 6  
7000 MONS  
[www.csefmons.be](http://www.csefmons.be)



Rue Childéric, 53  
7500 TOURNAI  
[www.cseftournai-ath-lessines.be](http://www.cseftournai-ath-lessines.be)



Rue des Saules, 103  
4500 HUY  
[www.csefhw.be](http://www.csefhw.be)



Rue de l'Echauffourée, 1 (3<sup>ème</sup> étage)  
7700 MOUSCRON  
[www.csef-mouscron-comines.be](http://www.csef-mouscron-comines.be)



Place Verte, 29 (2<sup>ème</sup> étage)  
4800 VERVIERS  
[www.csefverviers.be](http://www.csefverviers.be)



Quai Banning, 4  
4000 LIEGE  
<http://csef-liege.org>



Avenue Prince de Liège, 137  
5100 JAMBES  
[www.dinamemploi.be](http://www.dinamemploi.be)

# Notes

“ La vocation,  
c’est avoir pour métier  
sa passion. ”

Stendhal