

Novembre 2014



**Comité Subrégional
de l'Emploi et de la Formation**

**Focus sectoriel sur les métiers de la
maintenance industrielle
en province de Namur**

Table des matières

Introduction.....	2
L'offre d'enseignement et de formation.....	4
<i>L'offre d'enseignement (plein exercice et alternance)</i>	4
<i>L'offre de formation</i>	13
<i>La formation continue</i>	16
Le marché de l'emploi.....	17
<i>L'offre d'emploi</i>	17
<i>La réserve de main-d'œuvre</i>	22
<i>L'appariement entre l'offre d'emploi et la réserve de main-d'œuvre</i>	26
Conclusion.....	33

Introduction

Afin de remplir ses missions d'avis et de recommandations en lien avec le marché de l'emploi et de la formation, le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur réalise régulièrement des enquêtes sectorielles. Il s'agit, pour un métier ou un secteur, de récolter des informations tant quantitatives que qualitatives sur le marché de l'emploi, l'offre d'enseignement et l'offre de formation.

Le présent focus sectoriel s'intéresse aux métiers de la maintenance industrielle.

On entend régulièrement dire que les entreprises rencontrent des difficultés pour recruter des spécialistes de la maintenance industrielle et, plus particulièrement, des électromécaniciens, et que ces difficultés sont à la fois d'ordre quantitatif que qualitatif. Or, les spécialistes de la maintenance sont importants pour les entreprises, car elles ne peuvent se permettre de voir leurs machines tomber en panne.

Du côté de l'enseignement, on constate malheureusement un désintérêt croissant des élèves pour les métiers de l'industrie. Sans oublier le fait que la formation d'électromécanicien n'est plus organisée depuis une quinzaine d'année dans les écoles.

Par ailleurs, de nombreuses personnes sans emploi ne savent pas toujours quelle nouvelle orientation choisir pour maximiser leurs chances de trouver un emploi, dont des personnes qui disposent d'un certificat de niveau secondaire supérieur de l'enseignement général. Orienter ces demandeurs d'emploi vers les métiers de la maintenance industrielle constitue une piste intéressante, en ce sens que ces métiers mènent véritablement à l'emploi et que former des gens dans ce domaine d'activité permettrait également de réduire les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises.

Bon nombre de formations professionnelles permettent d'accéder aux métiers de la maintenance industrielle, dont, sur notre territoire, une formation d'électromécanicien organisée par le centre de formation du Forem de Dinant mais également un baccalauréat en électromécanique organisé en cours du soir par l'enseignement de promotion sociale.

Comprendre la réalité du marché de l'emploi et veiller à ce qu'un nombre suffisant de personnes soient formées pour répondre à la demande des entreprises constitue ainsi une démarche intéressante pour les interlocuteurs sociaux. Mettre en réseau les entreprises, le monde de la formation et celui de l'enseignement, pour arriver ensemble à une meilleure concordance entre l'offre d'enseignement/formation et les besoins des entreprises constitue en outre une expérience enrichissante dans le cadre de la mise en place des futures Instances Bassins Enseignement qualifiant-Emploi-Formation.

Ce travail a pu être réalisé grâce à la collaboration de nombreux acteurs : des entreprises de secteurs différents, Agoria (la fédération sectorielle qui rassemble et défend les entreprises de l'industrie technologique), Tecnolec (le centre de connaissances techniques pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de l'électro-secteur), l'IFP (Initiatives de Formation professionnelle de l'industrie alimentaire), un représentant du monde de l'intérim, un représentant du monde syndical, le centre de formation du Forem de Dinant, le Centre de compétences TechnoCampus, deux directeurs d'école de l'enseignement technique qualifiant, l'équipe « Job Focus » du Forem, le service Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation du Forem (AMEF), un conseiller référent du Forem, de même que des demandeurs d'emploi inscrits dans des métiers de la maintenance industrielle. Nous tenons à remercier vivement toutes ces personnes qui ont accepté de nous parler de leur expérience et connaissance du secteur.

Dans le cadre de ce travail, des points d'attention ou des pistes de travail visant à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi ont été identifiés. Pour faciliter leur lecture, ceux-ci ont été mis sur fond de couleur orangée dans le document.

L'offre d'enseignement et de formation

« L'objectif de la maintenance industrielle est de maintenir ou d'installer dans leur état de fonctionnement optimal des équipements de production industrielle ou d'exploitation pluritechnologiques, c'est-à-dire comprenant des dispositifs à la fois mécaniques, électriques, automatiques, électrohydrauliques et électropneumatiques. La grappe des métiers de la maintenance industrielle se structurera donc autour des activités de maintenance préventive, de dépannage, d'optimisation ou d'installations de tels équipements. »¹

L'offre d'enseignement (plein exercice et alternance)

Les options menant aux métiers de la maintenance industrielle

Le 2^{ème} degré :

Dans l'enseignement technique de qualification, les élèves peuvent suivre l'option « **électromécanique** ».

Dans l'enseignement professionnel, ils ont la possibilité d'intégrer la filière « **mécanique polyvalente** ».

Le 3^{ème} degré :

Les élèves peuvent accéder aux métiers de la maintenance industrielle via plusieurs certificats : **électricien automatique** et **mécanicien automatique** dans l'enseignement technique de qualification et **mécanicien d'entretien** dans l'enseignement professionnel. La formation d'électromécanicien a quant à elle été supprimée il y a une quinzaine d'années dans le 3^{ème} degré.

Dans l'enseignement technique, une 7^{ème} technique de qualification en **maintenance de systèmes automatisés industriels** est organisée.

Dans l'enseignement professionnel, une 7^{ème} année complémentaire peut être suivie en **maintenance d'équipements techniques**.

Dans l'enseignement en alternance, les élèves ont la possibilité de suivre une formation d'électricien automatique, de mécanicien automatique, de mécanicien d'entretien, de technicien en maintenance des systèmes automatisés industriels (7^{ème} année) et de complément en maintenance d'équipements techniques (7^{ème} année).

A noter que les élèves ont également la possibilité de suivre la filière « **Scientifique Industrielle - Electromécanique** » dans les 2^{ème} et 3^{ème} degrés de l'enseignement technique de transition.

La suppression de la formation d'électromécanicien dans le 3^{ème} degré

Les élèves qui veulent accéder à un métier de la maintenance industrielle doivent dorénavant choisir entre la formation d'électricien automatique et celle de mécanicien automatique.

C'est principalement à la demande des grandes entreprises que la scission de la formation d'électromécanicien en deux formations distinctes avait été décidée au niveau de la Commission Consultative des Profils et des Qualifications (CCPQ). Il y a une quinzaine d'années, les grandes entreprises, en possession de machines toujours plus complexes, souhaitaient une plus grande spécialisation des métiers de la maintenance en deux filières : mécanique et électricité. Leur département maintenance était ainsi organisé avec des métiers très spécifiques et spécialisés, comptant aussi bien des électriciens que des mécaniciens. Les employeurs estimaient qu'un bon électromécanicien ne pouvait être formé en deux ans. L'électricité et la mécanique sont deux spécialisations différentes qui exigent,

¹ Extrait du document du 19/09/2014 de la grappe Métiers SFMQ « Métiers de la maintenance industrielle ».

chacune, de nombreuses heures de formation. Dans l'enseignement, il était donc difficile de voir en profondeur, en deux ans, toute la matière relative à ces deux pans de compétences.

Dans les faits, les entreprises, principalement les PME, recherchent encore des électromécaniciens. Les petites entreprises, qui représentent tout de même 70% des entreprises du secteur industriel, ne peuvent se permettre d'engager plusieurs travailleurs pour effectuer la maintenance de leurs machines ; elles sont donc davantage à la recherche de personnes polyvalentes, maîtrisant aussi bien l'électricité que la mécanique.

Et aujourd'hui, même au sein de grandes entreprises industrielles qui disposent d'un service de maintenance composé d'électriciens et de mécaniciens, la division entre les deux métiers n'est plus aussi nette qu'auparavant et le souhait est désormais d'aller vers davantage de polyvalence pour viser une plus grande efficacité du service (remplacement facilité des travailleurs absents, suppression de l'obligation de travailler en binôme, etc.). En outre, lorsqu'une panne survient, on ne sait pas de premier abord s'il s'agit d'une panne mécanique ou d'un problème électrique ; seul un électromécanicien peut en déterminer l'origine. Le secteur de l'industrie alimentaire, qui compte des entreprises de taille plus importante, informe ainsi de son besoin d'électromécaniciens, maîtrisant les deux types de compétences.

Le monde syndical a également une préférence pour que les personnes reçoivent des formations plus généralistes et polyvalentes qui leur permettront de mieux s'adapter en cas de changement de fonction. Il estime que c'est à l'entreprise qu'il revient de former à des techniques plus spécialisées.

Pour les personnes qui connaissent bien le secteur, les trois types de profils (mécanicien, électricien et électromécanicien) ont leur place au sein des entreprises. Des profils généralistes sont nécessaires pour répondre aux besoins d'entreprises qui travaillent avec des machines moins complexes. Tandis que des profils très spécialisés sont recherchés pour faire face à l'utilisation de technologies de plus en plus pointues de certaines entreprises.

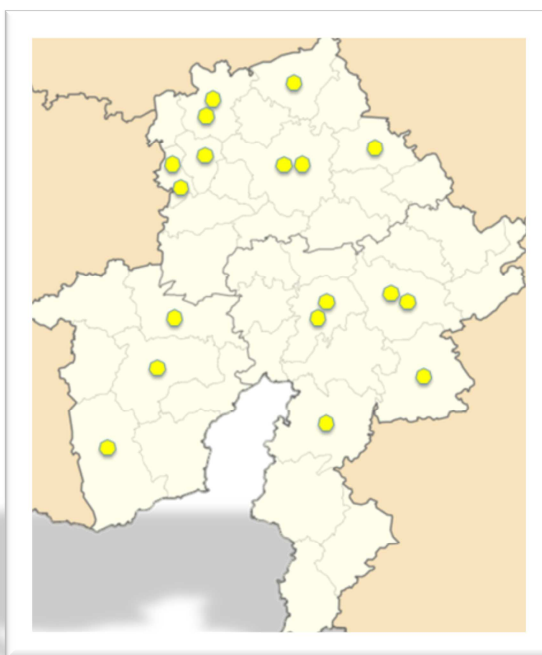
Face à tous ces constats, le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) est actuellement en train de revoir les profils métiers et profils formation en lien avec les métiers de la maintenance industrielle.

A l'heure d'aujourd'hui, trois profils métiers ont été conçus et approuvés par la Commission de référentiels métiers intersectorielle : **électromécanicien de maintenance industrielle**, **électricien de maintenance industrielle** et **mécanicien de maintenance industrielle**. Ils présentent tous trois une certaine polyvalence dans les domaines de l'électricité, de la mécanique, de l'électropneumatique et de l'électrohydraulique mais avec des connaissances prédominantes différentes principalement en électricité et en mécanique.

Le terme « automaticien » a été supprimé. Il avait été ajouté il y a une dizaine d'années, pour attirer davantage les jeunes vers ce type de métiers. Cependant, dans les faits, les jeunes qui sortent de ces sections ne savent pas concevoir de programmes d'automates programmables ou de boucles de régulation, ce qui pouvait porter à confusion aussi bien pour les jeunes que pour les entreprises.

Ces trois profils métiers doivent maintenant encore donner lieu à des profils de formation.

La répartition des établissements scolaires de la province de Namur en 2013



Source : ETNIC

La carte montre que les établissements organisant une formation menant aux métiers de la maintenance industrielle sont bien représentés sur l'ensemble de la province de Namur.

Les établissements proposant l'option d'électricien automaticien de l'enseignement technique de qualification sont :

- Athénée Royal Baudoin 1^{er} de Jemeppe-sur-Sambre ;
- Athénée Royal de Philippeville ;
- Athénée Royal de Gembloux ;
- Athénée Royal Robert Gruslin de Rochefort ;
- Centre Scolaire Saint-Joseph et Saint-Hubert d'Eghezée ;
- Collège Saint-André d'Auvelais ;
- Collège Saint-Guibert de Gembloux ;
- Communauté Scolaire Libre Georges Cousot de Dinant ;
- Institut Sainte-Begge d'Andenne ;
- Institut Sainte-Marie de Couvin ;
- Institut Saint-Joseph de Ciney ;
- Institut Saints-Pierre et Paul de Florennes ;
- Centre Asty-Moulin - Institut Technique de Namur ;
- Institut Technique de la Communauté Française de Dinant ;
- Institut Technique de la Communauté Française Henri Maus de Namur.

Les établissements proposant l'option de mécanicien automaticien de l'enseignement technique de qualification sont :

- Institut Notre-Dame de Beauraing ;
- Institut Saint-Joseph de Ciney ;
- Centre Asty-Moulin - Institut Technique de Namur.

Les établissements proposant l'option de mécanicien d'entretien de l'enseignement professionnel sont :

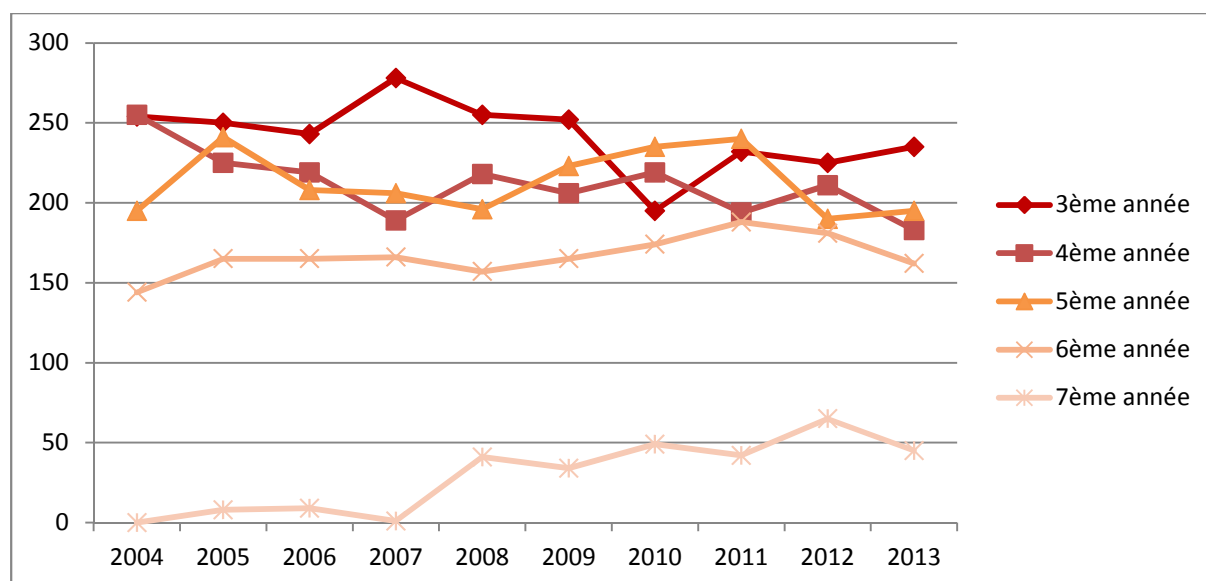
- Athénée Royal Baudoin 1^{er} de Jemeppe-sur-Sambre ;
- Athénée Royal du Condroz Jules Delot de Ciney ;
- Athénée Royal Robert Gruslin de Rochefort ;
- Collège Saint-André d'Auvelais ;
- Centre Asty-Moulin - Ecole Professionnelle de Namur ;
- Institut Notre-Dame de Beauraing ;
- Institut Saints-Pierre et Paul de Florennes.

Les écoles proposant l'option « complément en maintenance d'équipements techniques » (7^{ème} complémentaire de l'enseignement professionnel) sont :

- Athénée Royal du Condroz Jules Delot de Ciney ;
- Collège Saint-André d'Auvelais ;
- Collège Saint-Guibert de Gembloux ;
- Centre Asty-Moulin - Ecole Professionnelle de Namur ;
- Institut Notre-Dame de Beauraing ;
- Institut Sainte-Marie de Couvin ;
- Institut Saint-Joseph de Ciney ;
- Institut Saint-Pierre et Paul de Florennes ;
- Institut Technique de la Communauté Française de Dinant.

En 2013, plus aucune école n'a proposé l'option « complément en maintenance de systèmes automatisés industriels » de l'enseignement technique.

L'évolution du nombre d'élèves dans l'enseignement de plein exercice et en alternance, de 2004 à 2013



Source : ETNIC

Le nombre d'élèves qui suivent la filière électromécanique dans le 2^{ème} degré (3^{ème} et 4^{ème} années) a tendance à diminuer depuis 10 ans alors que le nombre d'élèves en 6^{ème} année a quant à lui tendance à légèrement augmenter. Même s'il y a encore des abandons entre la 3^{ème} et la 6^{ème} année, ceux-ci sont proportionnellement moins nombreux aujourd'hui. Ils concernent alors généralement des élèves en complet décrochage scolaire.

La rentrée scolaire 2014-2015 semble avoir vu son nombre d'élèves augmenter dans l'enseignement technique de qualification, et ce dans toutes les branches. Un directeur d'école explique cette remontée par différents éléments :

- La publicité qui est faite autour des métiers techniques et les différentes opérations de valorisation des métiers techniques ;
- La mise en avant des différents projets et produits développés par les écoles de l'enseignement technique et professionnel (portes ouvertes, etc.) ;
- La collaboration entre les écoles de l'enseignement technique et celles de l'enseignement général, pour valoriser les métiers techniques auprès des jeunes. A titre d'exemple, le projet Qualinam (www.qualinam.be) développé dans les écoles libres du grand Namur, qui informe les élèves et les parents sur les études techniques et qui permet aux élèves du 1^{er} degré de l'enseignement général de se rendre une journée dans les écoles de l'enseignement technique ;
- le boom de la natalité.

Mettre en place des collaborations entre les écoles de l'enseignement général et les écoles de l'enseignement technique et professionnel constitue des pistes de travail intéressantes, pour contribuer à la valorisation des métiers techniques. Les filières techniques et professionnelles sont en effet encore malheureusement considérées comme des filières de relégation, vers lesquelles on oriente les élèves qui échouent dans l'enseignement général. Dans le cadre des Instances Bassins Enseignement qualifiant-Emploi-Formation amenées à se développer dans les prochains mois, étendre la collaboration qui existe déjà entre certaines écoles à l'ensemble des écoles de la province de Namur peut constituer une orientation de travail intéressante, dans le cadre de la valorisation des métiers techniques.

Le graphique montre aussi que le nombre d'élèves qui suivent une 7^{ème} année augmente, même si celui-ci reste relativement faible par rapport au nombre d'élèves qui sortent de 6^{ème} année.

Le complément en maintenance d'équipements techniques de l'enseignement professionnel représente clairement un atout pour les élèves sortant de 6^{ème} année de l'enseignement professionnel, car il leur donne la possibilité de prolonger leur parcours scolaire et d'obtenir l'équivalent du CESS, qui leur permettra d'être reconnus comme technicien sur le marché de l'emploi et leur donnera la possibilité d'enseigner ou encore de poursuivre des études dans l'enseignement supérieur.

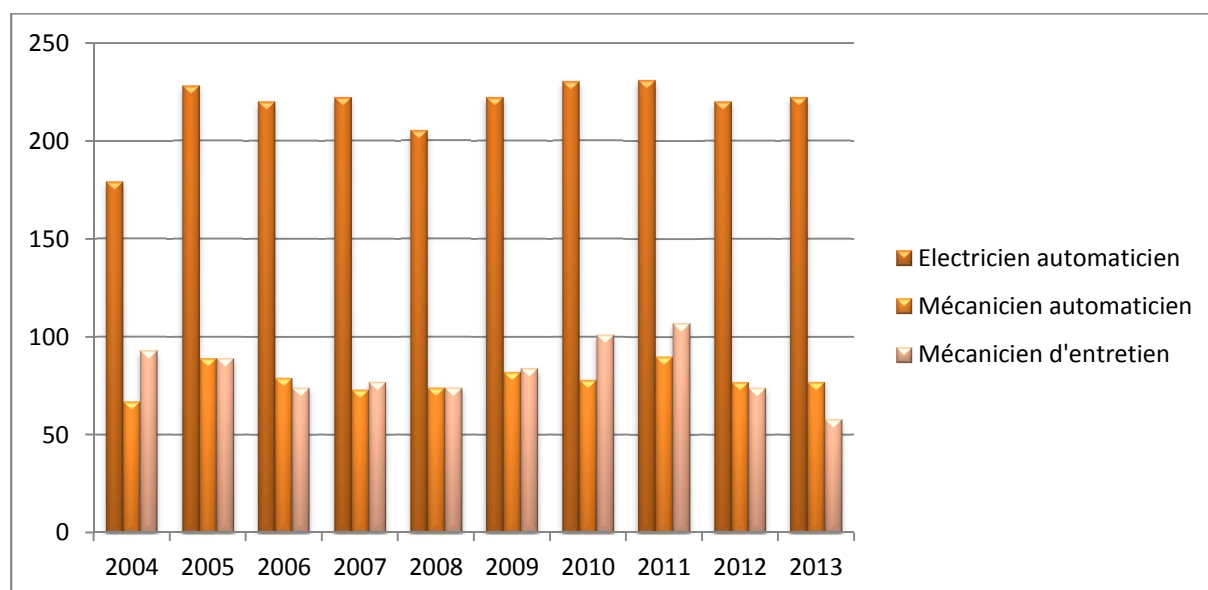
Pour ce qui est de l'enseignement technique de qualification, la 7^{ème} année représente une opportunité intéressante de mieux maîtriser les deux compétences électriques et mécaniques. Dans les faits, très peu d'élèves de l'enseignement technique suivent cependant une 7^{ème} année. Même si celle-ci représente un plus dans le cursus de formation, elle ne constitue pas un critère déterminant lors de l'engagement au sein d'une entreprise. L'élève qui ne souhaite pas continuer ses études va généralement préférer se lancer directement sur le marché de l'emploi tandis que celui qui veut poursuivre ses études va plutôt se diriger vers un baccalauréat et, par la suite, parfois même utiliser la passerelle vers la formation d'ingénieur industriel.

C'est d'ailleurs par manque d'élèves que le complément en maintenance de systèmes automatisés industriels n'est plus enseigné dans aucune école depuis l'année scolaire 2013-2014.

Concernant l'enseignement en alternance, en province de Namur, plus aucun élève ne suit une formation en alternance dans cette filière depuis 2011.

Bien que de nombreuses entreprises souhaiteraient voir la formation en alternance se développer fortement, celle-ci n'est pas considérée, pour le moment, comme étant la piste de recrutement la plus intéressante. Dans le système scolaire tel qu'il est perçu aujourd'hui en Belgique, l'alternance est en effet souvent considérée comme la dernière chance pour l'élève en échec.

L'évolution du nombre d'élèves dans le 3ème degré (5ème et 6ème), par type de section



Source : ETNIC

C'est dans la section « électricien automatique » de l'enseignement technique de qualification que le nombre d'élèves inscrits est le plus élevé.

Selon plusieurs experts rencontrés (entreprises, fédérations professionnelles, intérim), cette section répond le mieux à la demande des petites entreprises, qui préfèrent engager des personnes maîtrisant davantage l'électricité, pour ensuite les former à la mécanique.

Cependant, la demande des entreprises est toujours également fortement tournée vers la mécanique. C'est le mécanicien qui va pouvoir prendre en main une plus grande partie de la chaîne de production et qui va démonter et assembler les pièces mécaniques.

C'est par conséquent important de veiller à ce que des élèves se dirigent également vers la section mécanique.

Le nombre d'élèves inscrits dans la section « mécanicien d'entretien » de l'enseignement professionnel a quant à lui tendance à diminuer.

Le nombre de diplômés pour l'année scolaire 2011-2012

Année	Option	Diplôme	Nombre d'élèves
6P	Mécanicien d'entretien	CE +CQ6	39
6P	Mécanicien d'entretien	CE seul	1
6P	Mécanicien d'entretien	CQ6 seul	2
6TQ	Electricien automatique	CESS + CQ6	84
6TQ	Electricien automatique	CESS seul	4
6TQ	Electricien automatique	CQ6 seul	3
6TQ	Mécanicien automatique	CESS + CQ6	32
6TQ	Mécanicien automatique	CESS seul	2
6TQ	Mécanicien automatique	CQ6 seul	1
Total			168

Source : ETNIC

Sur les 168 élèves diplômés en 2012, 161 ont obtenu leur CQ6 et ont donc accès au métier, dont 114 qui ont eu le CQ6 et le certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS), 39 qui ont obtenu le CQ6 et le certificat d'enseignement (CE) et 6 qui se sont vus délivrer le CQ6 seul.

Quid de la formation de l'enseignement technique qualifiant, selon les entreprises

Le contenu de la formation

Plusieurs entreprises rencontrées lors de la présente enquête sectorielle soulignent des lacunes au niveau de la formation de l'enseignement technique secondaire supérieur.

Les métiers de la maintenance industrielle évoluent constamment et sont de plus en plus complexes. Les connaissances en mécanique et électricité ne sont plus suffisantes. Il faut en plus maîtriser la pneumatique, l'hydraulique, l'automatisation, etc. Il n'est par conséquent pas évident pour les écoles de disposer du dernier matériel de pointe, ni de former en profondeur à toutes ces compétences différentes.

Cependant, indépendamment de toutes ces nouvelles connaissances à acquérir, les entreprises, de même qu'Agoria et Tecnolec, font surtout le constat que les compétences de base ne sont plus toujours maîtrisées à la sortie de l'école. A titre d'exemple, les entreprises disent que les élèves ne savent plus lire un plan, ne savent plus effectuer des calculs de résistance en parallèle ou des calculs de forces, ne peuvent plus calculer le diamètre d'un cercle, ne connaissent plus les règles des systèmes métriques ou encore ne savent plus appliquer la loi d'Ohm, alors que toutes ces compétences font partie du programme scolaire.

Un directeur d'école de l'enseignement technique explique ce constat par le fait que ces connaissances davantage théoriques sont principalement enseignées dans le deuxième degré. En 5^{ème} et 6^{ème} années, les élèves utilisent davantage le matériel et l'école développe surtout l'aspect pratique de la formation. Par conséquent, les élèves, quand ils sortent de 6^{ème} année pour se rendre sur le marché de l'emploi, ont un peu perdu de vue ces notions théoriques et ne parviennent pas à satisfaire aux tests d'embauche pratiqués au sein des entreprises. Il serait par conséquent important de revoir de manière plus approfondie ces notions dans le 3^{ème} degré.

Un autre directeur d'école précise que la manière d'enseigner a évolué. Auparavant, les élèves voyaient la théorie et la mettaient par la suite en pratique. Actuellement, les élèves partent de plus en plus d'un projet intégré (qui comprend de la mécanique, de l'électricité, de la pneumatique, etc.) et essaient de trouver des solutions aux pannes éventuellement rencontrées et, c'est à partir de ces cas pratiques, que les notions théoriques peuvent éventuellement être vues. L'accent est davantage mis sur les aspects pratiques de la formation que sur les aspects théoriques. Pourtant, ce directeur insiste sur le fait qu'il est important de continuer à enseigner la théorie aux techniciens, car une personne qui a de bonnes notions théoriques pourra aller plus loin dans son évolution et pourra ainsi davantage progresser au sein de l'entreprise.

Pour Tecnolec, le programme scolaire a tellement été gonflé à la demande des industriels, que les élèves ne savent plus voir toutes les matières de manière approfondie.

Les entreprises souhaitent actuellement une plus grande maîtrise des connaissances de base et il faut en tenir compte lors du travail actuel effectué au niveau du SFMQ.

Par rapport au discours des entreprises, il faut remarquer qu'elles n'ont pas toujours les mêmes attentes concernant les compétences techniques qui doivent être maîtrisées par les élèves. Certaines souhaiteraient que les jeunes qui sortent de l'école soient rentables tout de suite. Mais est-ce bien le rôle de l'école de répondre parfaitement aux besoins du marché de l'emploi ? Les entreprises n'ont-elles pas également un rôle d'accueil et de formation à jouer lors de l'arrivée de nouveaux engagés ? Les jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi sont parfois un peu stressés et peuvent être un peu maladroits au début. Est-ce pour cela qu'il faille d'emblée les écarter de l'entreprise, alors qu'un petit accompagnement pourrait leur permettre de démarrer ?

Le stage en entreprise

La question du stage en entreprise est une question extrêmement complexe.

La plupart des entreprises sont convaincues de l'importance de développer et d'intensifier le stage en entreprise, de manière à permettre aux élèves de mettre davantage en pratique les

connaissances apprises à l'école et de mieux connaître le monde de l'entreprise, ses conditions de travail et ses contraintes (le respect des horaires, le respect des consignes de sécurité, le contact avec les collègues, etc.). Les nouveaux travailleurs sont parfois un peu stressés et perdus quand ils commencent à travailler. Un premier contact avec l'entreprise lors du cursus scolaire permet ainsi de démystifier le monde des entreprises et d'être plus à l'aise par la suite pour rechercher un emploi. Enfin, il ressort également des enquêtes que le stage constitue de plus en plus un canal de recrutement intéressant dans un contexte où les entreprises rencontrent des difficultés à recruter, même si tous les élèves sont loin d'être engagés sur leur lieu de stage.

Certaines entreprises estiment qu'il faudrait même aller plus loin et offrir une véritable formation en alternance pour les élèves en dernière année.

Pourtant, toutes les entreprises ne sont pas prêtes à accueillir des stagiaires, en tout cas, pas dans la forme actuelle d'organisation des stages. Constat est d'ailleurs fait qu'il n'est pas toujours évident de dénicher des lieux de stage. Ce sont en fin de compte souvent les mêmes entreprises qui prennent des stagiaires d'une année à l'autre.

La trop courte durée des stages au sein de l'enseignement secondaire supérieur technique est un thème régulièrement mis en avant par les entreprises et les fédérations d'employeurs. L'élève ne peut rien apprendre en deux ou trois semaines, ni mettre véritablement en pratique ce qu'il a appris. Tout au plus, peut-il faire la connaissance avec le monde de l'entreprise et vérifier que le métier lui convienne. Un stage de trop courte durée représente du temps perdu pour les entreprises, d'autant plus que les démarches administratives en découlant sont importantes.

Constat est également fait que les étudiants qui viennent requérir un stage n'ont le plus souvent aucun programme, ni aucun cahier des charges ou projet à fournir aux entreprises. Enfin, un manque de suivi des élèves et de débriefing entre l'employeur et le formateur est également déploré.

Les stages liés au baccalauréat ou au master, plus longs, semblent davantage intéressants pour les entreprises.

Du côté de l'enseignement secondaire, des périodes de stage trop longues ne sont pas souhaitées (maximum 4 semaines), car le risque de perdre des élèves est plus important. Un élève qui reste trop longtemps en entreprise risque davantage d'être tenté de décrocher de l'école pour se lancer directement sur le marché du travail, ce qui n'est pas souhaitable pour lui sur du long terme, dans une société où le diplôme garde toute son importance.

Les enseignants regrettent également parfois que les tâches effectuées sur le lieu de stage ne permettent pas toujours aux élèves d'accroître ou de perfectionner leurs connaissances ou ne soient pas réellement en phase avec la formation suivie.

La formation au sein d'un Centre de compétences ou d'un Centre de Technologies Avancées peut parfois être valorisée dans le cadre de la période de stage. Bien que celle-ci ne remplacera jamais le contact au sein d'une entreprise, elle est considérée comme très intéressante par certaines écoles, en ce sens qu'elle permet aux élèves d'apprendre de nouvelles notions théoriques ou encore d'utiliser du matériel de pointe non disponible au sein de l'école et donc de se perfectionner.

A retenir enfin que, pour aider les entreprises du secteur industriel à s'y retrouver parmi les différentes offres de stage, le Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur vient d'éditer un guide d'information sur les stages en entreprise et sur les formations en alternance dans les secteurs de l'industrie, de la mécanique et de l'électrotechnique en province de Namur. Ce dernier a pour objectifs de :

- Présenter précisément et concrètement aux employeurs les différents types de stages qu'ils peuvent rencontrer sur le terrain et les différentes modalités d'organisation qui en découlent ;
- Optimiser la mise en œuvre des stages dans le respect des attentes de chaque partenaire : employeurs, stagiaires et opérateurs de formation ;
- Favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande des stages en invitant les partenaires à communiquer et à entretenir davantage de contacts.

Comme on le voit, de nombreuses questions restent en suspens par rapport à la question des contenus de formation et des stages en entreprise : que mettre dans les contenus de formation pour contenter toutes les entreprises ?, quelle durée de stage définir pour intéresser réellement les entreprises, permettre aux élèves de se perfectionner et d'acquérir une première expérience professionnelle et veiller à ce que ceux-ci poursuivent bien leur parcours scolaire à la fin du stage ?, etc. Les liens entre le monde de l'enseignement et celui des entreprises devraient encore s'intensifier pour répondre à toutes ces questions. La difficulté consiste à trouver une formule idéale qui représenterait tant le point de vue de l'ensemble des entreprises que celui de l'ensemble des écoles.

Les Centres de Technologies Avancées (CTA)

Les Centres de Technologies Avancées sont des infrastructures mettant des équipements de pointe à disposition de tous les acteurs de l'enseignement et de la formation : élèves et enseignants des établissements qualifiants du 3^{ème} degré de tous les réseaux (en ce compris l'enseignement spécialisé), étudiants de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement supérieur non universitaire, formateurs, demandeurs d'emploi, apprentis et travailleurs (en ce compris les cadres et les chefs d'entreprise).

Les CTA viennent en appui des écoles et enseignements plus classiques. Ils permettent aux apprenants de se frotter aux réalités plus concrètes du terrain, en ce sens que ceux-ci peuvent réaliser des opérations similaires à celles pratiquées en entreprise (mêmes composants, mêmes outils, mêmes méthodes).

Avec l'évolution technologique importante des biens d'équipements des entreprises, ils constituent ainsi des centres de formation intéressants pour les écoles formant aux métiers de la maintenance industrielle.

C'est pourquoi les CTA à vocation industrielle sont ici répertoriés. A noter qu'il n'en existe pas sur la province de Namur.

CTA Maintenance de systèmes automatisés industriels (Virton)

Ce CTA est basé sur le concept de mini-usine, dont l'élément essentiel est constitué par une chaîne de conditionnement didactisée de taille industrielle, entièrement automatisée. Il est constitué de trois ateliers : Conduite et réglage de ligne, Maintenance et Laboratoire d'automation.

CTA Automation (Liège)

Cette mini-usine, entièrement automatisée, sert à la fabrication de jetons en plastique blancs et de couleurs, jusqu'à l'envoi vers un client éventuel en passant par toute une série de conditionnements.

CTA Maintenance en équipements énergétiques (Ath)

Ce CTA développe et propose des formations, à partir d'équipements de pointe, dans les domaines de la maintenance énergétique, de l'électrotechnique, de l'électronique de puissance et de l'automatisation industrielle.

CTA Mécanique Appliquée (Charleroi)

Celui-ci propose des modules de formation en lien avec l'hydraulique, la pneumatique et la mécanique de maintenance.

CTA Automatismes industriels (Bruxelles)

Ce CTA propose des modules de formation en lien avec la robotique, la pneumatique et les automates programmables.

CTA Electricité résidentielle et industrielle (Bruxelles)

Ce CTA propose des modules de formation en lien avec la domotique, l'hydraulique et la pneumatique, mais aussi en lien avec les techniques du froid.

Il pourrait être intéressant de veiller à mieux faire connaître ces CTA auprès des différentes écoles, mais aussi d'autres acteurs tels que les entreprises, les centres de formation, etc.

L'enseignement supérieur

Dans l'enseignement supérieur, le baccalauréat en électromécanique n'est pas organisé en province de Namur.

Le master – ingénieur en électromécanique n'est pas non plus mis en place dans la province.

L'offre de formation

Différentes formations pour adultes mènent aux métiers de la maintenance industrielle, y donnant ainsi accès à des demandeurs d'emploi qui souhaiteraient se réorienter professionnellement vers ces métiers.

Le Forem – Centre de formation de Dinant

Le centre de Dinant organise différentes formations en lien avec les métiers de la maintenance industrielle :

- **Formation d'électromécanicien de maintenance**

La formation est accessible à tout demandeur d'emploi qui souhaite se réorienter vers ce métier, pour autant qu'il réussisse les tests d'entrée à la formation. Même s'il est préférable d'avoir un minimum de connaissances techniques, aucun prérequis n'est exigé, pour autant que la personne soit motivée.

La formation, d'une durée d'environ 52 semaines, est organisée en trois modules :

- Acquisition des bases en électricité et en mécanique ;
- Stage d'acculturation de deux semaines, afin de vérifier que le métier correspond bien aux attentes du stagiaire ;
- Formation et stages (trois jours en centre de formation et deux jours en entreprise), avec des contacts réguliers entre le formateur référent et le référent en entreprise, de manière à s'accorder sur le contenu de formation tant au centre qu'en entreprise.

A l'issue de la formation, le candidat est capable de procéder à la maintenance corrective et préventive, à dominante mécanique, des équipements, installations, matériels de production traditionnels ou automatisés.

Le côté « alternance » de cette formation est particulièrement apprécié par les entreprises. Elle présente d'ailleurs de bons taux d'insertion à l'emploi. Pour autant que les stagiaires montrent une certaine motivation, ils sont la plupart du temps engagés sur le lieu de stage, même si l'entreprise n'avait pas au départ l'intention d'engager.

- **Complément en mécanique pour les électriciens et Complément en électricité pour les mécaniciens**

Ces deux formations, d'une durée d'environ 5 mois, ont été mises en place en août 2014. Elles visent à élargir les compétences des demandeurs d'emploi en complétant la formation des mécaniciens industriels par une formation en électricité et la formation des électriciens par une formation en mécanique, de manière à mieux répondre aux besoins des entreprises qui recherchent les deux types de compétence.

Des modules de perfectionnement sont également organisés :

- **Maintenance des automates**

Formation d'environ 6 mois qui s'adresse à des demandeurs d'emploi ayant déjà de bonnes connaissances de base en électricité industrielle ou en électromécanique et qui connaissent également les principes de base en automatisme.

- **Hydraulique de base**

Formation de 4 jours qui s'adresse à des demandeurs d'emploi qui possèdent des connaissances de base en mécanique industrielle ou en électromécanique acquises par le parcours scolaire ou par expérience professionnelle.

A noter enfin que le centre de Dinant souhaiterait que ses formations fassent l'objet d'un Certificat des Compétences Acquises en Formation (CeCAF). Le Forem, Bruxelles Formation et l'IFAPME ont maintenant la possibilité de délivrer aux stagiaires qui suivent une formation qualifiante un certificat qui atteste des compétences qu'ils maîtrisent. Celles-ci sont testées en cours et/ou en fin de formation via des épreuves de mise en situation professionnelle. Il s'agirait ainsi de véritables certificats reconnus sur le marché de l'emploi. L'originalité de ce dispositif, qui fait l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre du Plan Marshall 2.Vert, est d'être basée sur une méthodologie commune aux trois opérateurs qui répondent au standard actuel de l'évaluation des compétences et donc intègre les outils européens et le supplément au certificat Europass.

Pour ce faire, le centre doit cependant attendre que les profils métiers et profils de formation pour les métiers concernés soient finalisés au niveau du SFMQ.

Les Centres de compétences

TechnoCampus (Charleroi)

TechnoCampus est le Centre de compétences lié aux métiers de la maintenance, de l'électromécanique, de l'hydraulique, des automates programmables, de la productique, de la soudure, de la chaudronnerie, de la tuyauterie et de l'assemblage en général.

Il organise des formations qualifiantes (métiers) pour les demandeurs d'emploi :

- **Electricien automatique**
- **Mécanicien automatique**
- **Electromécanicien industriel**
- **Mécanicien industriel**
- **Electricité industrielle**

Un stage en entreprise de 4 semaines est prévu à la fin de la formation. Il permet aux stagiaires d'avoir un pied dans l'entreprise et aux entreprises de voir comment le stagiaire travaille et se comporte dans un groupe.

Bien que les trois types de profils (électricien, mécanicien et électromécanicien) soient recherchés par les entreprises, c'est la formation d'électromécanicien qui les intéresse particulièrement. Les électromécaniciens trouvent en effet plus rapidement du travail.

TechnoCampus organise également des formations plus spécifiques, visant à compléter les connaissances des demandeurs d'emploi (remise à niveau, approfondissement des connaissances, acquisition de nouvelles compétences) :

- **Hydraulique**
- **Pneumatique**
- **Electricité** (conception de schémas électriques, initiation à l'électronique industrielle, etc.)
- **Mécanique** (diagnostic et remplacement des roulements, lecture de plans, etc.)
- **Automates programmables industriels**
- **Etc.**

De nombreux demandeurs d'emploi, dont certains issus des cellules de reconversion, viennent chercher des compléments de formation, afin de remettre leurs connaissances à jour ou afin d'aller vers davantage de polyvalence.

A côté des formations pour les demandeurs d'emploi, sont également organisées des formations pour les travailleurs (soit générales inter-entreprises, soit sur mesure intra-entreprise), pour les enseignants ou encore pour les étudiants.

Technifutur (Liège)

Technifutur est un Centre de compétences actif dans 12 domaines d'activités : automatisme, aviation, CFAO, électricité/électronique, informatique, maintenance, mécanique & usinage, micro-technologies, gestion de la production, surfaces et matériaux, mesures et contrôles, soudage & techniques connexes.

Il organise des formations qualifiantes (métiers) pour les demandeurs d'emploi :

- **Electromécanique**
- **Electricité industrielle**
- **Pilote de ligne de production**
- **Automaticien**

Il organise également des formations plus spécifiques, visant à compléter la formation de demandeurs d'emploi :

- **Hydraulique**
- **Pneumatique**
- **Electricité** (lecture de schémas électriques, BA5, etc.)
- **Mécanique** (mécanique générale, alignement moteurs, etc.)
- **Etc.**

A côté des formations pour les demandeurs d'emploi, sont également organisées des formations pour les travailleurs (soit générales inter-entreprises, soit sur mesure intra-entreprise), pour les enseignants ou encore pour les étudiants.

Constats généraux

Que ce soit au niveau du centre de formation du Forem de Dinant ou des Centres de compétences, un travail de plus en plus conséquent est consacré à l'acquisition de comportements professionnels : arriver à l'heure, prévenir si je ne sais pas venir travailler ou me rendre en formation, être poli avec les formateurs et les autres stagiaires, respecter la hiérarchie, etc.

Des problèmes de motivation plus importants sont également observés chez les stagiaires. Le nombre d'abandons, mais aussi de renvois, est plus élevé qu'auparavant.

La réglementation liée au plan d'accompagnement des chômeurs n'est certainement pas étrangère à ce phénomène. Des demandeurs d'emploi se sentent en effet contraints d'aller suivre une formation, de manière à se protéger davantage des éventuelles sanctions de l'ONEM.

Au TechnoCampus, des listes d'attente existent. Avec l'activation des demandeurs d'emploi, le nombre de demandes pour accéder aux formations a tendance à augmenter. Par contre, au centre de formation du Forem de Dinant, la grande difficulté consiste précisément à recruter des candidats aux formations. Malgré les actions mises en place en province de Namur pour faire connaître ces métiers qui mènent à l'emploi, peu de demandeurs d'emploi sont intéressés. Outre le manque d'attractivité du milieu industriel (fermetures d'entreprises, métiers sales), la durée de la formation peut constituer un frein pour des personnes sans emploi, qui privilégieraient les formations plus courtes menant plus rapidement à l'emploi.

Pour améliorer les campagnes de promotion des métiers de la maintenance industrielle, il pourrait être intéressant d'approfondir les raisons pour lesquelles les demandeurs d'emploi ne souhaitent pas se former et travailler dans le secteur de l'industrie, alors que celui-ci propose régulièrement des emplois.

En outre, que ce soit dans les Centres de compétences ou au Forem Formation, il est interpellant de constater que de plus en plus de personnes ratent les tests d'admission à la formation (compréhension d'un texte simple, les quatre opérations fondamentales en calcul écrit, le système métrique, les fractions, les pourcentages, etc.), dont certaines qui ont le CEB, voire même le CESS.

TechnoCampus organise de plus en plus, en amont de ses formations, des actions de remédiation (parfois des formations à distance), notamment en mathématique, pour

permettre aux personnes motivées de pouvoir y accéder. Le centre de Dinant réfléchit également à la mise en place de tels modules.

Les actions visant à remédier aux lacunes des connaissances de base telles que la pratique du français et les opérations de base en mathématique (quatre opérations, fractions, pourcentages, etc.) sont extrêmement importantes, car constat est fait que bon nombre de demandeurs d'emploi ne parviennent plus à intégrer les formations du Forem, par manque de maîtrise de ces connaissances de base. Il est donc important de veiller à ce que l'offre de formation de ce type de modules de remise à niveau soit suffisante pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi, qu'ils soient organisés par le Forem ou par tout autre opérateur de formation.

Selon le TechnoCampus, les demandeurs d'emploi connaissent très peu l'offre de formation qui s'offre à eux, qu'il s'agisse de formations qualifiantes ou de formations de spécialisation. Les formations permettant de compléter la formation initiale sont en effet nombreuses, mais peu savent qu'elles existent. La réalisation d'un « fascicule » reprenant toute l'offre de formation en lien avec la maintenance industrielle pourrait constituer une piste de travail intéressante pour permettre aux demandeurs d'emploi d'avoir une meilleure connaissance des différentes possibilités qui s'offrent à eux.

L'enseignement de promotion sociale

I.E.P.S.C.F. Namur Cadets

Une formation de **bachelier en électromécanique** d'une durée d'environ 4 ans est organisée, à raison de 3 ou 4 soirées par semaine. Celle-ci peut être échelonnée sur 6 ans. Le diplôme, du niveau de l'enseignement supérieur technique de promotion sociale de type court est reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles et ouvre à l'étudiant des passerelles vers l'enseignement supérieur universitaire (selon les conditions différentes liées à chaque université ou haute école).

Les entreprises, principalement celles de petite taille, ne connaissent pas toutes les écoles, universités, centres de formation et Centres de compétences qui proposent des formations aux métiers de la maintenance industrielle. Or, le contact avec les écoles et/ou les centres de formation constitue un canal de recrutement particulièrement efficace.

L'élaboration d'un petit guide reprenant l'offre d'enseignement et de formation pourrait ainsi constituer une piste de travail intéressante pour aider les entreprises qui souhaitent recruter à développer davantage de contacts avec les établissements scolaires et centres de formation professionnelle.

La validation des compétences

La validation des compétences existe pour les métiers de mécanicien d'entretien industriel et de mécanicien automatique. Elle n'est par contre pas organisée pour les métiers d'électricien d'entretien industriel et d'électromécanicien.

La formation continue

L'offre de formation à destination des entreprises est très variée au sein des centres de compétences ou des centres de formation sectorielle. Ceux-ci mettent à leur disposition un catalogue de formations. Des formations sur-mesure intra-entreprise peuvent également être construites (programme, délais, etc.) pour répondre à des besoins plus spécifiques.

La maintenance est un des domaines pour lesquels la formation continue fonctionne le mieux. Outre le fait que la formation soit nécessaire pour faire face à l'évolution technologique constante des équipements, les entreprises peuvent se permettre d'envoyer leurs spécialistes de la maintenance en formation, car la production ne s'arrête pas lorsque ceux-ci sont absents de l'entreprise.

Le marché de l'emploi

L'offre d'emploi

Les entreprises recherchent constamment des spécialistes de la maintenance industrielle. L'entretien, la réparation des machines mais aussi la maintenance préventive constituent des tâches essentielles pour l'entreprise. Que la production augmente ou diminue, les entreprises auront toujours besoin d'électriciens et de mécaniciens, car elles ne peuvent se permettre de voir leurs machines tomber en panne. L'outil de production ne peut pas rester à l'arrêt ; en cas de panne, il doit pouvoir redémarrer le plus vite possible. De plus, il faut 6 mois pour maîtriser une installation et parfois plusieurs années pour maîtriser l'ensemble des machines d'une entreprise. Les entreprises vont donc veiller à engager régulièrement des travailleurs pour leur service maintenance.

Les métiers de la maintenance sont en outre exercés dans des entreprises de nombreux secteurs d'activité (métallurgie et fabrications métalliques, fabrication de machines et d'équipements, industries chimique et pharmaceutique, industrie alimentaire, environnement et gestion des déchets, commerce de gros, industrie extractive, etc.) et les besoins sont importants.

Sur le long terme, il est probable que les besoins en personnel de maintenance augmentent, avec le développement d'outils de production de plus en plus automatisés. En outre, dans les prochaines années, certaines entreprises vont voir partir à la retraite plusieurs de leurs collaborateurs qu'il faudra veiller à remplacer.

Le nombre d'offres d'emploi gérées par le Forem en 2013, à l'échelle de la province de Namur

Jusqu'en 2013, 5 référentiels métiers étaient utilisés au Forem pour référencer les offres d'emploi relatives aux métiers de la maintenance industrielle : mécanicien d'entretien industriel, mécanicien automatique, électricien d'entretien industriel, électricien automatique et polymaintenicien.

Toutefois, lorsqu'un employeur recourait au Forem pour recruter un spécialiste de la maintenance, il ne savait pas toujours dans quel référentiel métier classer son offre d'emploi. Certaines entreprises allaient même jusqu'à positionner une même offre d'emploi sur plusieurs référentiels métiers, d'autant plus si elle recherchait une personne polyvalente maîtrisant tant les aspects électriques que mécaniques.

Fin 2013, le Forem a donc décidé de se limiter à trois profils métiers pour référencer ses offres d'emploi : mécanicien d'entretien industriel, électricien d'entretien industriel et électromécanicien.

Les offres d'emploi reprises ci-dessous, étant relatives à l'année 2013, sont cependant encore classées selon les 5 référentiels métiers utilisés précédemment.

	Aides publiques	Intérim	Ordinaire	Total
Mécanicien d'entretien industriel	4	53	5	62
Mécanicien automatique		20		20
Electricien automatique		10	6	16
Electricien d'entretien industriel	6	34	4	44
Polymaintenicien	3	1	11	15
Total	13	118	26	157

Source : wicahpi – extraction : AMEF

Seules les offres d'emploi gérées par le Forem ont ici été prises en compte. Le nombre d'offres d'emploi proposées par les entreprises de la province de Namur est ainsi très certainement sous-évalué, en comparaison à ce que recherche réellement le marché. Etant donné les difficultés parfois rencontrées pour le recrutement de spécialistes de la maintenance, de nombreuses entreprises s'adressent directement aux écoles lors de la recherche de candidats et ne passent pas forcément par le Forem.

Au cours de l'année 2013, 157 offres d'emploi relatives aux métiers de la maintenance ont été gérées par le Forem à l'échelle de la province de Namur. Parmi celles-ci, les offres de mécanicien sont les plus importantes. Comme le soulignent des directeurs d'école, les entreprises sont toujours à la recherche de bons mécaniciens pour le montage et l'assemblage des pièces. Il s'agit de personnes pragmatiques, avec un doigté que les électriciens n'ont pas toujours.

Même si l'enseignement ne forme actuellement plus d'électromécaniciens, force est de constater que pas mal d'entreprises utilisent toujours cet intitulé métier pour recruter. Un responsable d'agence d'intérim confirme ce fait et précise que les entreprises ne s'y retrouvent pas toujours face aux intitulés de l'enseignement qualifiant.

Depuis que le Forem est passé de 5 à 3 référentiels métiers fin 2013, il est d'ailleurs constaté que le nombre d'offres d'emploi référencées dans la catégorie « électromécanicien » a fortement augmenté à l'échelle wallonne. Entre Juin 2013 et juin 2014, 932 offres d'emploi ont ainsi été classées dans la catégorie « électromécanicien », contre 941 dans celle de « mécanicien d'entretien industriel » et 574 dans celle d'« électricien d'entretien industriel », ce qui objective clairement le besoin des employeurs pour des électromécaniciens².

Les contrats offerts

Les contrats de travail proposés sont principalement des contrats intérimaires. Sur les 157 offres d'emploi prises en charge par le Forem, 75% proviennent d'entreprises intérimaires. Les employeurs se tournent de plus en plus vers l'intérim. Le coût lié au recrutement peut vite devenir important (annonces, réception et analyse des nombreux CV, sélection des candidats, etc.) et pas mal d'employeurs préfèrent sous-traiter ce travail à des agences d'intérim. De plus, avec la suppression de la période d'essai des contrats d'ouvriers et d'employés, les entreprises prennent moins de risque en passant par l'intérim qui permet de tester la personne avant de l'engager définitivement. Enfin, les candidats aux métiers de la maintenance ne courent pas les rues. Les entreprises espèrent donc les trouver via l'intérim. Selon un travailleur d'une agence d'intérim, les candidats eux-mêmes s'adressent davantage aux agences d'intérim lors de la recherche d'un emploi, plutôt que d'envoyer un CV à de nombreuses entreprises.

Outre les contrats d'intérim, les entreprises contactées proposent généralement des contrats à durée déterminée avant d'offrir des contrats à durée indéterminée, de manière à tester le candidat avant de l'engager définitivement. Si la personne convient, les entreprises ne vont cependant pas trainer à lui proposer un CDI, car la concurrence est rude. Par ailleurs, si un jeune est déjà connu grâce au stage effectué au sein de l'entreprise ou si un travailleur a acquis une grande expérience professionnelle, il peut obtenir plus facilement un CDI.

Sur les 157 offres d'emploi qui ont été gérées par le Forem, 13 sont liées à des aides publiques ; il s'agit de contrats PFI (Plan-Formation-Insertion), qui visent à permettre à un demandeur d'emploi, d'acquérir, par une formation en entreprise pouvant aller de 4 à 26 semaines, les compétences professionnelles nécessaires pour ensuite exercer une activité professionnelle au sein de cette entreprise. Le demandeur d'emploi continue à percevoir tout au long de cette période d'apprentissage ses allocations tout en recevant une prime d'encouragement progressive versée par son futur employeur.

Certaines entreprises qui engagent des jeunes candidats sans expérience, trouvent la formule du PFI intéressante pour compléter la formation reçue à l'école et apprendre les spécificités techniques propres à l'entreprise.

² Dernier rapport Job Focus sur les métiers de la maintenance industrielle, octobre 2014.

Le PFI pourrait ainsi, selon l'équipe Job Focus du Forem, constituer une piste intéressante pour favoriser l'engagement de jeunes travailleurs et casser le cercle vicieux selon lequel les entreprises n'engagent pas de jeunes travailleurs inexpérimentés, par peur de les voir partir à la concurrence une fois qu'ils auront reçu une solide formation et selon lequel les jeunes n'ont donc pas l'occasion d'acquérir de l'expérience professionnelle. Le salaire joue très fort auprès des jeunes et ils n'hésitent pas à quitter une entreprise si une autre leur propose de meilleurs salaires et/ou conditions de travail.

D'autres font cependant le constat que le PFI n'est pas pertinent pour l'engagement de personnel de maintenance, car la concurrence est tellement forte entre les entreprises qui recrutent que le PFI peut constituer un handicap par rapport à celles qui proposent des contrats de travail classiques.

Pour ce qui est du monde syndical, le PFI n'est pas nécessaire, étant donné que les personnes qui ont suivi ce type de formation trouvent du travail sans trop de difficultés. Le PFI constituerait dans le cas présent un effet d'aubaine pour les entreprises.

Moins de 6 postes sur 10 concernent des emplois à temps plein de jour. Le reste regroupe des emplois à temps plein à pauses/nuit/week-end.

Les critères de recrutement

Les attentes des employeurs sont élevées. Selon l'étude du Forem sur les métiers d'avenir³, le secteur des industries technologiques intègre en permanence des technologies de toute nature, particulièrement celles de l'électronique et de l'informatique, et doit faire face à des impératifs réglementaires de plus en plus stricts (environnement, sécurité, contrôle de qualité, etc.) et à des demandes des clients de plus en plus exigeantes et complexes, entraînant ainsi une augmentation des niveaux de qualification recherchés.

Les entreprises attendent d'un technicien qu'il puisse réaliser des diagnostics de panne. Les bacheliers doivent quant à eux avoir les compétences pour évoluer vers des fonctions de responsable de ligne, responsable d'équipe ou vers des tâches technico-commerciales. Il est également attendu d'eux qu'ils fassent de la programmation sur les automates. Enfin, il est attendu du mécanicien d'entretien qu'il effectue avec une grande précision le montage et l'assemblage des pièces mécaniques, de même que le réglage.

Les tâches à effectuer, les compétences recherchées et les responsabilités peuvent varier fortement d'une entreprise à l'autre, en fonction de leur taille et de l'organisation de leur service maintenance.

Ainsi, dans certaines grandes entreprises du secteur alimentaire, les bacheliers vont davantage s'occuper de la maintenance et de l'entretien des machines tandis que les travailleurs issus de l'enseignement technique de plein exercice seront plutôt engagés comme conducteur de ligne et feront de la maintenance de 1^{er} (réglages, échanges de consommables standards), voire de 2^{ème} niveau (graissage, contrôle de fonctionnement).

Dans d'autres entreprises, notamment de plus petite taille, le niveau de responsabilité attendu des techniciens peut être plus élevé : contrôle et vérification des biens matériels, réalisation de diagnostic de pannes, réparations, entretiens mensuels, etc.

Des entreprises recherchent des spécialistes de la maintenance qui maîtrisent un minimum la programmation d'automates programmables tandis que d'autres n'y trouvent pas d'intérêt.

Un directeur précise que le mécanicien d'entretien (enseignement professionnel) a certainement moins de responsabilité lorsqu'il commence à travailler, mais qu'une expérience de 3 à 4 ans au sein d'une entreprise peut lui permettre de rattraper le niveau d'un technicien. De même, un technicien peut acquérir le niveau d'un bachelier après quelques années d'expérience sur le terrain.

Les critères de recrutement sont ainsi multiples.

Un diplôme en lien avec les métiers de la maintenance industrielle est important. Les connaissances techniques font l'objet d'un test dans la plupart des entreprises.

³ Le Forem, « Métiers d'avenir : états des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil prospectif. », Septembre 2013.

Selon l'équipe Job Focus du Forem et également un travailleur d'agence d'intérim, les entreprises recherchent des candidats qualifiés (minimum niveau technique 3^{ème} degré) et expérimentés. Des témoignages d'entreprises de la province de Namur, il ressort que tous les niveaux de diplôme sont recherchés : technique secondaire supérieur (60% des cas), baccalauréat (30% des cas) et ingénieur. Les entreprises sont le plus souvent à la recherche de candidats issus de l'enseignement technique secondaire supérieur. Pas mal d'entreprises recherchent cependant de plus en plus de bacheliers en électromécanique, à la fois pour faire face à l'évolution technologique toujours plus complexe que pour pallier la suppression de la formation d'électromécanicien dans l'enseignement technique de qualification.

Le mécanicien d'entretien de l'enseignement professionnel est également recherché dans certaines grandes entreprises, mais dans une nettement moindre mesure. Le niveau est en effet considéré comme largement insuffisant pour de nombreuses entreprises rencontrées. Le mécanicien d'entretien ne maîtrise pas les différents concepts électriques et aura donc plus de difficultés à intervenir sur l'ensemble d'une machine. Il commencera généralement par de la maintenance sur une chaîne de production.

De manière générale, les entreprises rencontrées disent rarement avoir une préférence pour l'une ou l'autre orientation de l'enseignement technique : électricien automaticien ou mécanicien automaticien. Elles recherchent les deux types de compétences et engageraient aussi bien l'un que l'autre. Seules les petites entreprises disent parfois avoir une préférence pour les électriciens automaticiens, car elles pourront les former plus facilement à la mécanique.

Pour les entreprises qui la connaissent, la formation d'électromécanicien du Forem est également appréciée.

Remarquons enfin que l'équipe Job Focus du Forem précise que tous les employeurs ne mentionnent pas le diplôme attendu des candidats, l'expérience pouvant aussi être un critère prépondérant.

Bien que les entreprises accordent de l'importance à la possession d'un diplôme technique, d'autres critères de recrutement rentrent également en ligne de compte.

C'est aussi et surtout le potentiel d'évolution de la personne qui est évalué. Elle doit être disposée à continuer à apprendre et donc à suivre des formations.

La personne doit avoir une bonne capacité d'analyse et de réflexion logique, afin de poser un bon diagnostic.

Une bonne capacité d'adaptation est aussi appréciée, car les machines évoluent constamment. Au sein des entreprises de sous-traitance, les travailleurs doivent en outre être capables de s'adapter à toutes sortes d'entreprises de secteurs différents (industrie lourde, secteur pharmaceutique, etc.).

La flexibilité constitue également un critère de recrutement important. De nombreuses entreprises travaillent avec un système de pauses, d'autres réalisent l'entretien des machines le samedi pour ne pas gêner la production. Et si une panne survient, il faut à tout prix la gérer le plus rapidement possible. Certaines entreprises ont également développé un service après-vente avec du personnel très spécialisé et sont amenées à intervenir le plus rapidement possible chez le client en cas de panne.

Les attitudes comportementales et de savoir-être sont également importantes : la ponctualité, la présentation, la communication, la capacité de travailler en équipe mais aussi la capacité à travailler sous pression.

Le permis de conduire est requis dans certaines entreprises. Parmi les 157 offres d'emplois gérées par le Forem, la moitié spécifie qu'il est nécessaire d'avoir un permis de conduire.

Certains techniciens doivent en effet se déplacer d'un chantier à l'autre ou même d'une entreprise à l'autre. De plus, les grandes entreprises sont généralement situées à l'extérieur des grandes villes et ne sont pas toujours accessibles via les transports en commun, d'autant plus que le travail peut s'effectuer la nuit ou encore le week-end.

Concernant les bacheliers, l'anglais est parfois demandé lorsque l'entreprise exporte ses produits et qu'elle assure elle-même la maintenance de ceux-ci ou encore lorsqu'il s'agit de comprendre des modes d'emploi de machines en provenance de pays étrangers.

Selon l'équipe Job Focus du Forem, les sociétés veulent des candidats expérimentés, qui soient tout de suite opérationnels. Au niveau wallon, 8 offres d'emploi sur 10 demandent une expérience professionnelle.

Pour les employeurs rencontrés lors de l'enquête sectorielle, l'âge entre rarement en ligne de compte. Les entreprises veillent à avoir du personnel de tout âge, pour ne pas être confrontées à un départ en masse de travailleurs plus âgés.

Certaines entreprises préfèrent même engager des jeunes, afin de les former à leurs techniques propres. Un système de compagnonnage est très souvent mis en place au sein des entreprises. Les jeunes qui commencent à travailler dans la maintenance sont généralement suivis et formés par des travailleurs plus expérimentés. Une grande partie du métier d'électromécanicien s'acquiert sur le terrain et une gradation dans les travaux à effectuer est généralement observée.

Il est en fait très probable que, si les entreprises avaient le choix entre pléthore de candidats, elles choisiraient des personnes expérimentées, d'autant plus qu'on ne forme plus d'électromécaniciens, alors qu'elles sont à la recherche de personnes polyvalentes. Les entreprises sont en fin de compte obligées de se tourner vers les jeunes, à défaut de trouver des personnes expérimentées.

Quant aux aides à l'emploi, elles ne constituent pas un critère de recrutement déterminant pour de nombreuses entreprises. Seules quelques-unes y accordent de plus en plus d'importance.

Les canaux de recrutement

Différents canaux de recrutement sont utilisés par les entreprises.

Selon les entreprises, le contact avec les écoles constitue un canal de recrutement particulièrement efficace. Le stage en entreprise est intéressant en ce sens qu'il permet de voir comment le jeune travaille et se comporte au sein d'un groupe. La participation à des jurys de fin d'année permet de repérer des candidats intéressants. L'organisation de visites d'entreprise permet de se faire connaître des enseignants et des élèves.

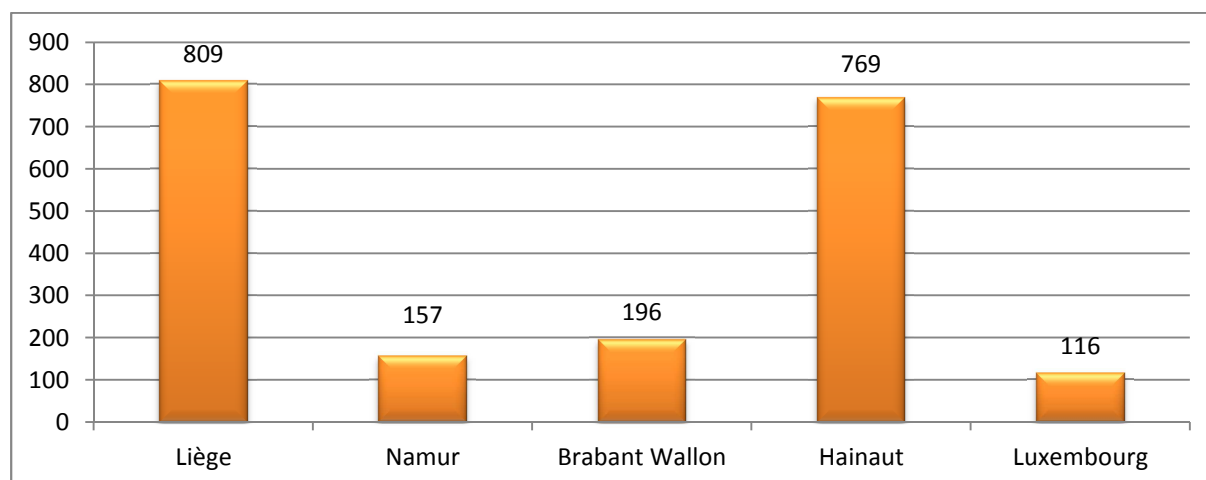
Nous l'avons vu, l'intérim constitue également un canal de recrutement intéressant.

Les entreprises postent des annonces sur des sites internet (site propre ou site du Forem).

Certaines participent à des bourses à l'emploi ou vont parler du métier auprès de groupes de demandeurs d'emploi.

Le bouche à oreille et les candidatures spontanées fonctionnent également.

Le nombre d'offres d'emplois gérées par le Forem en 2013, par province

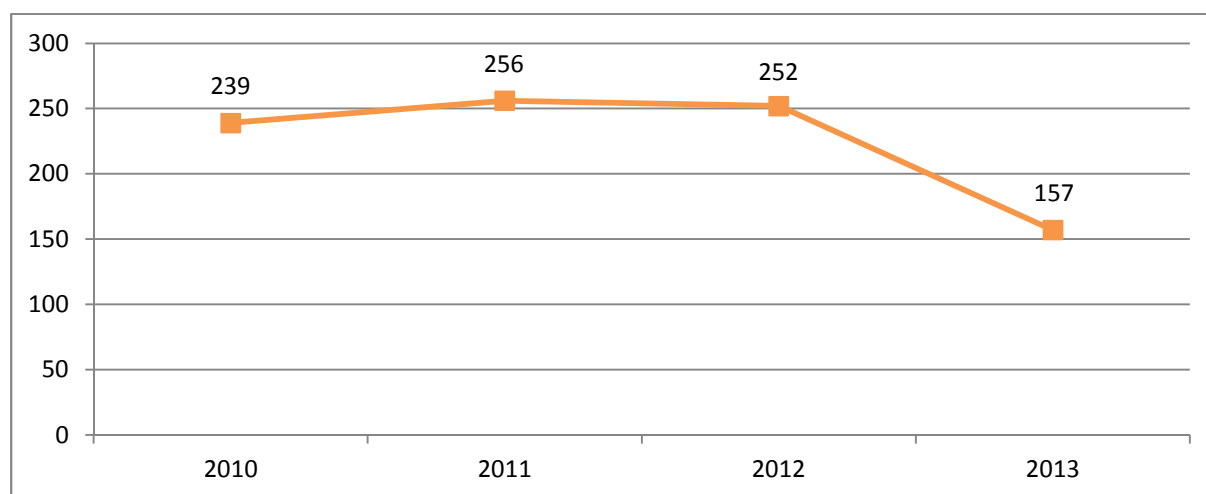


Source : wicahpi – extraction : AMEF

La majorité des offres d'emplois prises en charge par le Forem provient des provinces de Liège (40% des offres gérées par le Forem) et du Hainaut (38% des offres gérées par le

Forem). En 2013, les offres d'emplois d'entreprises de la province de Namur gérées par le Forem ne représentent que 8% de l'ensemble des offres qui ont transité par le Forem.

L'évolution du nombre d'offres d'emploi gérées par le Forem, de 2010 à 2013, en province de Namur



Source : wicahpi – extraction : AMEF

Le nombre d'offres d'emplois gérées par le Forem a enregistré, entre 2012 et 2013, une chute en province de Namur. Ce sont principalement les offres de mécanicien d'entretien industriel, d'électricien d'entretien industriel et de polymaintenancier qui ont diminué.

A l'échelle wallonne, de nombreuses entreprises du secteur industriel ont fermé leur porte ou ont réduit leur personnel en 2012. Tous les métiers du secteur industriel (soudeurs, tuyauteurs, etc.) ont ainsi connu une chute de l'emploi. Et actuellement, les entreprises cherchent davantage à stabiliser le personnel en place plutôt qu'à engager de nouvelles personnes.

Le personnel de maintenance est cependant relativement épargné face aux crises, car il peut se recaser dans tous les secteurs d'activité. Un bon électromécanicien trouve toujours du travail. En outre, lorsque l'employeur dispose d'un bon électromécanicien, il fait tout pour le garder.

Des contacts avec les entreprises, il ressort que les difficultés de recrutement rencontrées habituellement pour le personnel de maintenance ont été moins importantes ces derniers mois. Certaines entreprises sont directement entrées en contact avec des entreprises en faillite ou encore avec des cellules de reconversion pour recruter des travailleurs. Cette manière de procéder des entreprises peut également constituer un élément d'explication au fait qu'elles aient eu moins recours au Forem pour la diffusion de leurs offres d'emploi.

Sur le long terme, des difficultés de recrutement sont bien évidemment mises en évidence par les entreprises.

La réserve de main-d'œuvre

Le présent point de notre étude examine, pour la province de Namur, la réserve de main-d'œuvre inscrite dans des métiers de la maintenance industrielle, de même que ses caractéristiques, de manière à évaluer si des demandeurs d'emploi sont susceptibles de répondre aux besoins des entreprises et également de manière à estimer si les personnes détentrices d'un diplôme en lien avec la maintenance vont avoir tendance à s'insérer facilement sur le marché de l'emploi.

Pour l'analyse de la réserve de main-d'œuvre, les demandeurs d'emploi sont également toujours référencés selon les cinq référentiels métiers anciennement utilisés.

Notons qu'au Forem, un tableau comparatif entre les trois nouveaux référentiels métiers (mécanicien d'entretien industriel, électricien d'entretien industriel et électromécanicien) est en cours de réalisation, afin d'expliquer aux conseillers les différences et points de convergence de ces trois métiers et donc de leur permettre de mieux positionner les demandeurs d'emploi dans les trois catégories de métiers. Celui-ci sera complété par un questionnaire de positionnement métier qui, au travers de quelques questions cibles, leur permettra d'identifier rapidement le code REM qui correspond le mieux au profil de la personne. De la même façon, ce tableau permettra également de mieux référencer les offres d'emploi des employeurs et donc de mieux répondre à leurs besoins de recrutement⁴.

La réserve de main-d'œuvre, fin janvier 2014

	Profession principale		Total
	oui	non	
Mécanicien d'entretien industriel	59	88	147
Mécanicien automatique	16	20	36
Electricien automatique	62	65	127
Electricien d'entretien industriel	53	158	211
Polymaintenicien	13	20	33
Total	203	351	554

Source : AMEF

En janvier 2014, 203 demandeurs d'emploi inoccupés sont inscrits dans un métier de la maintenance industrielle, en tant que profession principale.

148 d'entre eux, soit 73%, sont en possession d'un permis de conduire.

La réserve de main-d'œuvre, par diplôme

	Primaire + Secondaire de base	Secondaire 2 ^{ème} degré	Secondaire 3 ^{ème} degré	Supérieur	Apprentissage	Total
Mécanicien d'entretien industriel	6	18	35			59
Mécanicien automatique			16			16
Electricien automatique	1	6	52	2	1	62
Electricien d'entretien industriel	4	11	35	3		53
Polymaintenicien			11	2		13
Total	11	35	149	7	1	203

Source : AMEF

Sur les 203 demandeurs d'emploi inoccupés, 73% sont diplômés de l'enseignement secondaire 3^{ème} degré et 7 personnes sont mêmes détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Seuls 5% ne disposent que du diplôme de niveau primaire ou secondaire de base.

⁴ Dernier rapport Job Focus sur les métiers de la maintenance industrielle, octobre 2014.

La réserve de main-d'œuvre, par âge

	<25 ans	25<30 ans	30<45 ans	45<50 ans	50<55 ans	55 ans et plus	Total
Mécanicien d'entretien industriel	18	6	15	5	5	10	59
Mécanicien automatique	12	1		1	1	1	16
Electricien automatique	40	8	8	3		3	62
Electricien d'entretien industriel	22	7	5	5	3	11	53
Polymaintienicien	3	1	4	1	1	3	13
Total	95	23	32	15	10	28	203

Source : AMEF

58% des 203 demandeurs d'emploi souhaitant exercer un métier de la maintenance industrielle ont moins de 30 ans. Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ne représentent que 19%.

La réserve de main-d'œuvre est par conséquent relativement jeune pour ce type de métiers.

La réserve de main-d'œuvre, par durée d'inoccupation

	<6 mois	6 mois à 1 an	1 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 10 ans	10 ans et plus	Total
Mécanicien d'entretien industriel	17	11	13	7	8	3	59
Mécanicien automatique	8	3	2	2	1		16
Electricien automatique	29	15	9	5	2	2	62
Electricien d'entretien industriel	17	10	12	11	2	1	53
Polymaintienicien	6	2	2	2	1		13
Total	77	41	38	27	14	6	203

Source : AMEF

58% des personnes qui se sont positionnées sur un métier de la maintenance industrielle sont inoccupées depuis moins d'un an, ce qui représente une situation plus favorable que celle observée pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Relativement peu de demandeurs d'emploi sont d'ailleurs inoccupés depuis plus de 2 ans.

La réserve de main-d'œuvre, par durée d'expérience professionnelle

	Sans expérience	De 1 mois à 1 an	De 1 à 2 ans	Plus de 2 ans	Total
Mécanicien d'entretien industriel	35	4	1	19	59
Mécanicien automatique	15			1	16
Electricien automatique	51	6	1	4	62
Electricien d'entretien industriel	33	4	1	15	53
Polymaintienicien	9	1	1	2	13
Total	143	15	4	41	203

Source : AMEF

20% des demandeurs d'emploi ont une expérience professionnelle de plus de 24 mois et 70% n'ont aucune expérience professionnelle.

En conclusion, la réserve de main-d'œuvre est relativement jeune, bien formée et ne semble pas enlisée dans un chômage de longue durée.

Les faiblesses éventuellement identifiées concerneraient davantage le manque d'expérience professionnelle et la non possession du permis de conduire. Selon les entreprises contactées, les manquements peuvent également être liés à des connaissances techniques insuffisantes ou encore à des compétences comportementales inappropriées au milieu professionnel : les personnes n'arrivent pas à l'heure, elles ne souhaitent pas travailler le samedi, elles ne sont pas prêtes à parcourir de trop grandes distances pour arriver au travail, elles ont des exigences élevées dès le commencement, etc.

Que ce soit au niveau de l'enseignement, des opérateurs de formation ou des entreprises, les difficultés rencontrées par rapport au manque de motivation des personnes ou par rapport aux comportements professionnels inappropriés reviennent très régulièrement. Il serait par conséquent intéressant de mener une réflexion avec l'ensemble des acteurs du marché de l'emploi et de la formation, pour développer des actions qui permettraient d'aller vers une amélioration de ce type de comportements (arriver à l'heure, éteindre son GSM pendant les rendez-vous, respecter la hiérarchie et les collègues, etc.).

Une conseillère référente du Forem fait le constat que les demandeurs d'emploi inscrits dans ce type de métiers qui ne trouvent pas de travail sont ceux qui n'ont pas terminé leurs études ou qui n'ont plus travaillé depuis longtemps. Elle constate également que les jeunes connaissent très mal le marché de l'emploi et que leurs exigences sont parfois élevées. Elle informe enfin des problèmes de motivation qui peuvent survenir au bout de quelques contrats d'intérim. Au bout d'un an de recherche d'emploi, ceux qui n'ont pas achevé leurs études vont se rendre compte que leur niveau est insuffisant pour trouver un emploi et qu'il est important de reprendre des formations.

Les demandeurs d'emploi contactés dans le cadre de l'enquête sectorielle constatent, quant à eux, qu'il est plus difficile de trouver du travail dans le contexte actuel de crise, même en s'inscrivant dans les agences d'intérim. Certains d'entre eux ont en effet déjà travaillé via l'intérim. Et certains ont perdu leur travail suite à des restructurations.

Certaines personnes qui ont déjà travaillé peuvent parfois avoir des exigences plus élevées : certaines ne souhaitent plus travailler via l'intérim et ont envie de se stabiliser ; d'autres encore ne sont pas prêtes à accepter des diminutions de salaire en comparaison à ceux qu'elles ont déjà connus.

Certains demandeurs d'emploi mettent également en évidence les exigences élevées des employeurs et regrettent le fait qu'on ne leur donne aucune chance, malgré leur motivation. Les entreprises recherchent des personnes avec de nombreuses connaissances, qui savent directement tout faire et, dans les offres d'emploi, une expérience professionnelle est la plupart du temps requise, en ce compris dans l'intérim. Ce sont en outre clairement des électromécaniciens qui sont recherchés la plupart du temps.

D'autres encore ne sont pas en possession du permis de conduire, ce qui constitue un réel handicap, étant donné que les entreprises se situent généralement dans des zonings mal desservis par les transports en commun.

Le fait de ne pas pouvoir prétendre aux aides à l'emploi peut également constituer une difficulté, dans les très petites entreprises.

Le dernier rapport Job Focus sur les métiers de la maintenance industrielle (octobre 2014) indique que, parmi les 1.266 jeunes wallons de moins de 25 ans qui, durant l'année 2013, ont été inscrits au moins un jour comme demandeur d'emploi sur un métier de la maintenance industrielle, 59% ont connu au moins un jour d'emploi. De nombreux jeunes quittent donc régulièrement la réserve de main-d'œuvre ; il s'agit peut-être de jeunes qui travaillent fréquemment sous contrat intérimaire.

Le rapport indique également que, parmi ces mêmes jeunes, 25% sont restés demandeurs d'emploi toute l'année, dont une grande partie (90%) en possession d'au moins un diplôme du 3^{ème} degré technique ou professionnel.

Il pourrait être intéressant de creuser pourquoi ces jeunes n'ont jamais travaillé, de manière à identifier les actions les plus pertinentes à mettre en place pour les aider à réinsérer le marché de l'emploi.

Il faut enfin signaler que, parmi les demandeurs d'emploi inscrits dans ce type de profils métiers, peu réussissent les screenings organisés par le Forem (outil mis au point par le Forem pour permettre à une personne de se situer par rapport à un métier, de mesurer ses compétences et de repérer ses lacunes). Peu de demandeurs d'emploi maîtrisent donc totalement les compétences liées au métier.

Selon l'équipe Job Focus du Forem, il n'est pas anormal que des jeunes qui sortent de l'école ratent ces tests, car ils ne sont pas adaptés aux jeunes qui manquent de pratique professionnelle et ne maîtrisent pas encore complètement le métier. Le niveau du test écrit est très élevé.

Il faut également noter le fait que les demandeurs d'emploi ne repassent pas les screenings une fois qu'ils ont suivi une formation visant acquérir de nouvelles compétences, ce qui peut également en partie expliquer les mauvais résultats des screenings.

Les auto-positionnements métiers et les screenings organisés par le Forem sont importants, pour identifier les compétences qu'il convient d'améliorer chez les demandeurs d'emploi qui peinent à trouver un emploi et également pour définir les formations qu'il est opportun de mettre en place pour combler les lacunes identifiées.

Il faudrait par conséquent des outils qui soient davantage adaptés aux jeunes et aux personnes inexpérimentées et qui permettent réellement de juger de l'état des connaissances des personnes.

Si on veut aider les jeunes à s'insérer plus facilement sur le marché de l'emploi, il faudrait également veiller à développer une offre de formation qui leur permette d'acquérir les compétences non maîtrisées : mise en place de modules de remise à niveau des notions théoriques de base (loi d'Ohm, calcul des forces, etc.), organisation de formations de spécialisation, etc.

L'appariement entre l'offre d'emploi et la réserve de main-d'œuvre

Le métier d'électromécanicien est repris dans la liste des fonctions critiques du Forem depuis plusieurs années. Les formations en lien avec la maintenance industrielle sont également reprises dans la liste francophone des études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre, pour l'année scolaire 2014-2015, et ce aussi bien pour la formation de l'enseignement secondaire supérieur technique ou professionnel que pour celle de l'enseignement supérieur professionnalisant ou encore celles de l'enseignement supérieur (bachelier ou master).

Les agences d'intérim sont également d'accord pour affirmer que l'électromécanicien est véritablement un métier en pénurie. Elles recherchent activement des personnes maîtrisant tant les aspects électriques que mécaniques, car c'est un profil très recherché par les entreprises. Si un électromécanicien vient se présenter dans une agence, celle-ci n'a aucun mal à le placer chez un client. Et même lorsque les entreprises ne recherchent pas immédiatement d'électromécaniciens, elles demandent aux agences d'intérim de les avertir au cas où un bon candidat viendrait se présenter. Certaines entreprises n'hésitent d'ailleurs pas à travailler avec plusieurs agences pour ce type de profils.

Si le recrutement d'électromécaniciens semble moins difficile depuis la crise, les entreprises rencontrées mentionnent toutefois des difficultés de recrutement sur le long terme.

Les causes de ces difficultés sont multiples :

- Concernant le métier d'électromécanicien, on peut véritablement parler de pénurie. De nombreuses entreprises et également agences d'intérim sont à la recherche d'électromécaniciens et ne parviennent pas à en trouver, qu'il s'agisse de personnes issues de l'enseignement technique ou de l'enseignement supérieur.

On n'en forme plus dans l'enseignement technique. Les entreprises sont par conséquent obligées de se tourner vers des personnes expérimentées, qui sont très rarement sans emploi, ou encore vers des bacheliers.

Les entreprises regrettent d'ailleurs qu'aucune école de l'enseignement supérieur n'organise, en province de Namur, la formation de bachelier en électromécanique. Les

candidats à l'emploi ne sont pas toujours prêts à effectuer de longs déplacements. Il arrive que des personnes de Liège ou de Charleroi soient engagées dans des entreprises namuroises, mais il arrive aussi qu'elles retournent dans leur région natale quand elles en ont l'opportunité.

Une école de l'enseignement technique du namurois est à la recherche d'un bachelier en électromécanique pour assurer la formation des élèves mais ne parvient pas à en trouver. Trouver un professeur qui a eu une expérience dans le monde de l'industrie est une réelle difficulté.

Concernant les électriciens et mécaniciens, l'aspect quantitatif semble moins important. Même si, selon l'équipe Job Focus du Forem et également les écoles, la demande des entreprises est davantage tournée vers les mécaniciens alors que les élèves semblent eux se diriger davantage vers les sections électricité.

- ☛ Les conditions d'exercice du métier, et plus particulièrement le travail à pauses, peuvent encore renforcer la difficulté de recruter des travailleurs.
- ☛ Les contrats de travail proposés, notamment intérimaires, peuvent freiner toute une série de personnes à intégrer les entreprises qui les proposent.
- ☛ Les femmes ne sont pas attirées par un métier dans la maintenance industrielle, alors que ceux-ci leur sont tout à fait accessibles. Il y a de moins en moins de travail lourd et difficile au sein de l'industrie.
- ☛ Même si les métiers de la maintenance industrielle semblent connus et relativement bien valorisés en comparaison avec d'autres métiers techniques, les métiers techniques en général souffrent d'une mauvaise image auprès des jeunes et de leurs parents.

De nombreuses actions existent déjà et doivent être poursuivies, pour redorer l'image du secteur industriel. Les métiers sont moins sales qu'auparavant et il faut le faire savoir. Il faut également montrer qu'il existe pas mal de débouchés pour les métiers de la maintenance industrielle.

Différentes actions de valorisation du métier pourraient ainsi être initiées par le CSEF de Namur :

- Actions de valorisation des métiers de la maintenance industrielle au sein des établissements scolaires : organisation de visites d'entreprise, information sur les différents métiers de l'industrie, etc. La valorisation des métiers techniques est un thème qui revient régulièrement lors des différents contacts. C'est malheureusement davantage par dépit que par choix que de nombreux élèves arrivent dans l'enseignement technique ou professionnel. Or, les emplois techniques mènent à l'emploi et il faut le faire savoir auprès des plus jeunes. Il faut rendre aux métiers techniques l'attractivité qui devrait être la leur, en montrant d'une part les métiers techniques aux jeunes et à leurs parents et en faisant d'autre part participer activement tant les enseignants que les entreprises à la lutte contre les stéréotypes liés à ces métiers. Les enseignants peuvent contribuer à valoriser les métiers techniques en partageant leur savoir avec passion tandis que les entreprises peuvent ouvrir davantage leur porte aux étudiants et à leurs professeurs pour montrer qu'il y a énormément de débouchés dans les métiers techniques ;
- Actions d'information sur les métiers de la maintenance industrielle, à destination des demandeurs d'emploi : mise en place de séances d'information, via les Carrefour Emploi Formation Orientation, pour les informer sur les métiers de la maintenance industrielle, les opportunités d'emploi et l'offre de formation ou encore organisation de salons de l'emploi dédiés au secteur de l'industrie technologique ;
- Actions d'information sur les métiers de la maintenance industrielle, à destination des conseillers référents du Forem ou des professionnels de l'orientation professionnelle. Les conseillers référents sont généralement en demande d'informations relatives au marché de l'emploi. L'objectif visé par cette action est de leur faire connaître les différents métiers de la maintenance industrielle, leur montrer qu'il s'agit de métiers

pour lesquels les entreprises recrutent et leur rappeler qu'il existe des formations d'électromécanicien pour les demandeurs d'emploi ;

- Actions de valorisation des secteurs qui peinent à recruter du personnel de maintenance, parce qu'ils sont moins connus, tels que le secteur de l'industrie alimentaire ou encore celui des carrières ;
- Actions de valorisation des métiers de la maintenance industrielle auprès des femmes. Montrer régulièrement que ces métiers sont accessibles aux femmes est important pour changer les mentalités.

• Les exigences des employeurs sont très élevées. Des lacunes au niveau des compétences des candidats sont ainsi souvent mises en avant :

- Un manque de compétences techniques est parfois souligné. Comme on l'a déjà évoqué, les connaissances de base ne sont pas toujours maîtrisées. De plus, les employeurs recherchent des personnes polyvalentes, maîtrisant tant les aspects électriques, mécaniques, hydrauliques et pneumatiques ;
- Les entreprises ne trouvent pas facilement de personnes capables de mener un travail de réflexion complexe visant à diagnostiquer les pannes, mais aussi d'en anticiper l'apparition ;
- Des manquements au niveau des comportements professionnels et/ou au niveau de la motivation sont parfois mis en avant par les employeurs. Les jeunes accordent actuellement énormément d'importance aux loisirs et font parfois passer ceux-ci avant le travail ;
- Pour ce qui est des bacheliers, les entreprises attendent d'eux qu'ils puissent à terme gérer une équipe. Il n'est cependant pas évident de trouver des personnes disposant de ces capacités managériales.

Tant du côté des entreprises que du côté de l'enseignement et de la formation, on souligne l'importance d'intensifier et de renforcer les liens entre les deux pôles d'acteurs. Des rencontres entre le monde de l'enseignement et de la formation et celui des employeurs devraient être organisées, de manière à rapprocher ces divers acteurs, à prendre conscience des difficultés vécues par chacun et trouver des solutions aux problèmes qui peuvent se poser de part et d'autre.

Les écoles estiment que les entreprises ne viennent pas suffisamment vers elles. Les contacts, quand ils existent, sont généralement des contacts individuels avec une grande entreprise (fourniture de matériel pour que les élèves puissent être formés sur celui-ci, gestion des stages, etc.). Mais il est important de ne pas cibler que les grandes entreprises.

De leur côté, les entreprises estiment que les écoles ne connaissent pas le tissu industriel de leur région et qu'elles ne viennent pas assez à leur rencontre, pour venir se rendre compte des tâches qui doivent être réalisées ou se rendre compte des conditions de travail.

Ces rencontres pourraient poursuivre différents objectifs, tels que par exemple :

- Une meilleure connaissance réciproque. Des speed dating pourraient ainsi être mis en place entre des entreprises et des écoles, de manière à ce qu'ils puissent faire connaissance (formations organisées au sein de l'école, profils recherchés par les entreprises, etc.). Ni les entreprises, ni les écoles n'ont suffisamment de temps pour se déplacer chez tous les partenaires potentiels ;
- La valorisation des métiers de la maintenance industrielle auprès des jeunes ;
- La valorisation de secteurs moins connus des enseignants et des jeunes ;
- Une collaboration plus importante entre les écoles de l'enseignement général et celles de l'enseignement technique, de manière à faire connaître les métiers techniques aux jeunes ;
- L'organisation de stages qui soient réellement utiles à l'élève (durée, programme, communication entre l'entreprise et le formateur) ;
- L'approfondissement des connaissances techniques ou des compétences de base à maîtriser à la sortie de l'école ;
- La formation continue des enseignements ;
- L'orientation des jeunes ;

- Le matériel à mettre à disposition des écoles ;
- La mise en place de formations en alternance, à l'instar de ce qui se fait en Allemagne ;
- La gestion des problèmes de comportement et de motivation des jeunes ;
- La mise en place de formations supplémentaires ;
- Etc.

• La mobilité peut parfois constituer un frein à l'emploi. Le fait de posséder un permis de conduire constitue clairement un plus dans ces métiers. Or, nous l'avons vu, de nombreux demandeurs d'emploi inscrits dans ces métiers ne sont pas en possession du permis de conduire.

• Certaines entreprises, voire certains secteurs rencontrent davantage de difficultés que d'autres.

Le travail à effectuer peut très fort varier d'une entreprise à l'autre.

Les conditions de travail peuvent également être très différentes : travail de jour pour certains et travail à pause pour d'autres, travail à l'extérieur dans certains secteurs (carrières), etc.

Les conditions salariales ne sont pas non plus identiques, et c'est un élément qui intéresse très fort les jeunes.

L'industrie chimique ou l'industrie pharmaceutique, qui offrent de bons salaires et présentent une image attrayante, attirent davantage de candidats que les secteurs de l'industrie alimentaire ou des carrières qui semblent rencontrer davantage de difficultés de recrutement.

Les métiers du secteur de l'industrie alimentaire ne sont pas encore très connus du public. Et le secteur ne propose pas les salaires les plus élevés du marché.

Quant au secteur des carrières, il est moins connu du public. Et bien qu'il offre des salaires relativement élevés, les conditions de travail peuvent sembler plus pénibles pour certaines personnes (travail à l'extérieur, poussière, bruit, etc.).

Pour ce qui est des profils plus qualifiés tels que le master, il est constaté que certaines personnes vont plus vite se diriger vers un travail au sein d'un bureau d'études que dans une entreprise de type industriel.

Les travailleurs n'ont que l'embarras du choix. Ils vont donc se diriger vers les secteurs qui payent le mieux, qui proposent un environnement de travail agréable et qui offrent un travail intéressant.

Pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées pour le personnel de maintenance, les entreprises vont développer différentes stratégies.

Les entreprises développent de plus en plus de partenariats avec les écoles, les centres de formation ou les Centres de compétences (participation à des journées portes ouvertes, organisation de visites d'entreprise, participation aux jurys de fin d'année, organisation de stages, etc.)

Elles participent à des bourses à l'emploi, pour se faire connaître et montrer qu'elles recrutent.

L'intérim est de plus en plus utilisé par les entreprises, à la fois pour combler les besoins temporaires que pour recruter.

Certaines entreprises n'hésitent pas à se rendre au sein d'entreprises qui licencient pour engager les travailleurs avec les compétences recherchées ou vont même parfois jusqu'à débaucher des travailleurs en place.

Elles sont également nombreuses à organiser des formations en interne ou à recourir aux Centres de compétence, pour compléter le cursus de formation des nouveaux travailleurs. Pour pallier la pénurie d'électromécaniciens, les petites entreprises engagent généralement des électriciens qu'elles forment aux aspects mécaniques. Il est, selon elles, plus facile de compléter une formation d'électricien par des aspects mécaniques plutôt que l'inverse. La

formation d'électricien requière une certaine intelligence d'abstraction qu'un mécanicien ne possède pas toujours.

Pour pallier la suppression de la formation d'électromécanicien dans l'enseignement technique, une entreprise a indiqué ne plus engager que des bacheliers en électromécanique.

Enfin, certaines entreprises font le choix de se passer d'électromécaniciens supplémentaires si elles ne parviennent pas à en trouver et augmentent la charge de travail des travailleurs déjà en place ou font appel à des sociétés de sous-traitance.

Différentes actions, principalement à destination des jeunes, sont mises en place par les secteurs pour montrer la diversité des métiers de la maintenance industrielle et montrer qu'ils ont fort évolué :

- Technokids et Technoteens : projets développés par le TechnoCampus qui permet de faire découvrir aux enfants âgés de 10 à 14 ans quelques facettes de certains métiers de l'industrie technologique (plasturgie, usinage, maintenance industrielle, électronique, etc.), par le biais d'ateliers qui permettent aux jeunes de mettre la main à la pâte ;
- Pendant les vacances, des stages sont également organisés au TechnoCampus, afin de faire découvrir aux jeunes les différents métiers ;
- Technogirls : projet développé par Agoria, le Ministère de l'enseignement obligatoire de la Fédération Wallonie Bruxelles et la Direction de l'Egalité des Chances de la Fédération Wallonie Bruxelles, afin de permettre aux jeunes filles de faire connaissance avec la technologie. Les filles tout particulièrement, mais aussi les garçons, sont invités pour une animation spéciale au sein d'une entreprise, avec le témoignage d'une femme qui occupe une fonction à responsabilités dans les métiers scientifiques et technologiques. Ces journées, en présence de femmes de premier plan dans des entreprises technologiques, permettent de découvrir que les formations technologiques ont de multiples facettes, que les emplois peuvent être très diversifiés et que la technologie n'est absolument pas uniquement une histoire de garçons ;
- Les épreuves sectorielles à destination des élèves électriciens et mécaniciens ;
- « Y a du boulot ! » : campagne télévisée diffusée sur RTL TVI, à l'initiative de l'UWE en collaboration avec Agoria, en vue de présenter une série de métiers en pénurie sur le marché du travail, dont une majorité concerne l'industrie technologique ;
- « Parce que je suis Techie » : campagne de promotion en faveur des études technologiques menée sur divers sites internet ainsi que sur les réseaux sociaux. Un « Techie » est un mordu de technologies, et en particulier d'informatique. Sous le slogan « Parce que je suis Techie », Agoria appelle des jeunes de 16 à 24 ans à réaliser un film amusant et créatif sur leur relation avec la technologie. Les meilleurs films sont ensuite sélectionnés sur la base des « J'aime » reçus sur Facebook et de l'appréciation d'un jury indépendant ;
- Electro Challenge : concours qui rassemble les jeunes talents de l'électricité ;
- www.restezbranches.be : site internet mis en place à l'initiative de Formelec (le centre de formation du secteur des électriciens). Destiné aux enseignants, formateurs et conseillers, il fournit une multitude d'informations sur les métiers liés à l'électricité ;
- www.wattsup.be (Formelec) : site internet destiné aux jeunes qui regroupe toutes les informations pour bien choisir sa formation en lien avec l'électricité ;
- www.electro-club.be (Formelec) : site internet destiné aux jeunes de 10 à 14 ans, qui reprend des jeux, des expériences et des principes de base de l'électricité expliqués de manière ludique et captivante ;
- Euroskills : Organisé tous les deux ans en alternance avec le Mondial des métiers, Euroskills a pour but de mettre en lumière les métiers manuels, techniques et technologiques auprès du grand public et en particulier auprès des plus jeunes ; les enfants sont en effet nombreux parmi le public ;
- Réalisation de vidéos ;
- Etc.

Le secteur de l'industrie alimentaire : des difficultés spécifiques

Le secteur de l'industrie alimentaire connaît une automatisation croissante de ses outils de production. En dehors de la branche de la boulangerie-pâtisserie et de la transformation de la viande, ses métiers phares sont désormais les opérateurs de production, les conducteurs de ligne en industrie alimentaire et les pilotes d'installation, qui nécessitent des compétences pointues.

Or, malgré ses 21.000 salariés en Wallonie, dont 2.650 sur la province de Namur, aucune école de plein exercice n'organise cette filière, relativement méconnue de l'enseignement.

Le secteur, intéressé par les profils d'électricien, de mécanicien et d'électromécanicien, et plus particulièrement par des techniciens de l'enseignement de plein exercice ou en alternance, peine à trouver des travailleurs.

Les élèves ou mêmes les travailleurs les plus expérimentés ne se tournent pas spontanément vers celui-ci. En comparaison avec d'autres secteurs (la chimie), ce n'est pas celui qui présente l'image la plus attirante, ni celui qui propose les salaires les plus élevés.

Ce secteur, qui recrute chaque année 2.400 personnes, est en outre relativement méconnu de l'enseignement, mais aussi du monde de la formation professionnelle. Les enseignants considèrent le métier de conducteur de ligne comme étant moins qualifié et ont ainsi tendance à privilégier les stages au sein d'un service de maintenance plutôt qu'au sein d'un atelier de production d'une entreprise de l'industrie alimentaire. Pourtant, le secteur estime que le métier de conducteur de ligne est un bon créneau pour permettre aux jeunes de s'insérer sur le marché de l'emploi et acquérir une première expérience professionnelle dans la maintenance industrielle.

Pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées par les industries alimentaires, la FEVIA (la Fédération de l'industrie alimentaire) et l'IFP (le centre de formation de et pour l'industrie alimentaire) ont déposé en 2012, au SFMQ, le profil métier « conducteur de ligne en industrie alimentaire ». L'ambition est d'une part, d'amener des jeunes à être formés aux métiers de la production dans le secteur de l'industrie alimentaire et d'autre part, de visibiliser le secteur auprès des établissements scolaires pour créer une filière spécifique répondant aux besoins du secteur.

Lors de ce travail réalisé au niveau du SFMQ, les compétences du conducteur de ligne en industrie alimentaire ont été élargies dans les domaines suivants : maintenance de 1^{er} (réglages, échanges de consommables) et 2^{ème} niveau (graissage, contrôle de fonctionnement), conduite et gestion d'une ligne de production (approvisionnements, contrôle, gestion des dysfonctionnements), autonomie et sens de l'initiative. Le conducteur de ligne se doit ainsi d'avoir des compétences en mécanique et électricité. Les grandes unités lui confient en effet la maintenance de 1^{er} et 2^{ème} niveau, afin de décharger le service maintenance des tâches basiques, responsabiliser les conducteurs de ligne au bon entretien des machines et créer un dialogue entre les conducteurs de ligne et les maintenanciers.

Selon l'étude du Forem sur les Métiers d'avenir⁵, le conducteur de ligne serait même parfois amené à assurer une maintenance des outils et des machines de 3^{ème} niveau (identification et diagnostic de pannes, réparation par échange d'éléments fonctionnels, réparations mécaniques mineures, réglage général, réalignement des appareils de mesure).

En 2013, FEVIA Wallonie décidait de lancer en province de Liège, avec l'IFP et la Ministre de l'enseignement obligatoire en Fédération Wallonie-Bruxelles, un projet pilote nommé TechniFood qui consiste à permettre :

- A des élèves de 5^{ème} année de la filière électricité/mécanique de l'enseignement technique de réaliser un stage d'immersion professionnelle de 20 jours dans une entreprise du secteur de l'industrie alimentaire ;
- A des élèves de 6^{ème} année de la filière électricité/mécanique de l'enseignement technique de réaliser un stage d'immersion professionnelle de 60 jours dans une entreprise du secteur de l'industrie alimentaire ;

⁵ Le Forem, « Métiers d'avenir : états des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil prospectif. », Septembre 2013.

- A des jeunes issus de la filière électricité/mécanique de l'enseignement technique d'accéder à une 7^{ème} année technique « conducteur de ligne en industrie alimentaire », via un contrat d'apprentissage industriel (3 jours en entreprise), fort soutenu par le secteur, et des modules spécifiques à FormAlim, le Centre de compétences de l'industrie alimentaire.

Grâce à TechniFood, 32 élèves de 5^{ème} année technique en section électricien automaticien de l'Athénée Royal d'Ans et de l'Institut Don Bosco de Huy ont ainsi été accueillis en 2013 dans des entreprises alimentaires de la région pour un stage d'acclimatation et ont fait connaissance avec le secteur. A Ans, les élèves ont eu le choix d'intégrer une entreprise de l'industrie alimentaire tandis qu'à Huy, l'ensemble des élèves a participé au projet.

A l'heure actuelle, le projet se poursuit en province de Liège tandis que des écoles d'autres sous-régions (Mouscron) commencent à manifester leur intérêt pour le développement de celui-ci en leur sein.

Il est constaté, au travers de ce projet, que les entreprises acceptent plus facilement de prendre des jeunes en stage si la durée de ceux-ci est suffisamment longue que pour permettre à l'entreprise de s'y retrouver et permettre aux jeunes de mettre en pratique ce qu'ils ont appris à l'école. Des stages d'observation n'intéressent pas les entreprises, d'autant plus que toute une série de normes de sécurité alimentaire doivent être respectées dans le secteur.

Afin de favoriser l'insertion de jeunes dans le secteur alimentaire, l'IFP soutient également les établissements scolaires par différents moyens :

- Organisation de visites en entreprise ;
- Financement d'équipements didactiques
- Accès aux formations continuées pour travailleurs ;
- Organisation de modules spécifiques ;
- Formation d'enseignants aux techniques alimentaires, normes, etc.

L'IFP a même procédé à l'engagement d'une personne qui a pour tâche d'intensifier les liens entre les entreprises et les écoles (mise en place des programmes de stage, rédaction de CV, etc.).

Pour découvrir les différents métiers du secteur de l'industrie alimentaire de manière active et ludique, des stages découverte à destination des enfants de 5^{ème} et 6^{ème} année de l'enseignement primaire ou à destination des jeunes de 1^{ère} et 2^{ème} de l'enseignement secondaire sont également organisés dans les ateliers de l'IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance des indépendants et des PME) ou à Epicuris, le Centre de compétences des métiers de bouche. Chaque année, ce sont ainsi plus de 500 enfants qui sont concernés par ces stages.

Un site internet www.foodatwork.info/ a été mis en place : description du secteur, liste d'entreprises, offres d'emploi, vidéos-métiers du secteur, etc.

Des concours visant à élaborer un nouveau produit alimentaire, les Trophées FEVIA Wallonie, sont organisés pour les étudiants de l'enseignement secondaire.

Au niveau de l'enseignement supérieur, le concours ECOTROPHELIA est organisé, afin d'encourager l'innovation via le développement d'un produit alimentaire innovant, durable et capable de séduire le consommateur.

Le secteur de l'industrie alimentaire est un gros pourvoyeur d'emplois en Belgique. C'est également un secteur qui subit moins les effets de la crise que d'autres. Il est pourtant relativement méconnu des candidats à l'emploi, mais aussi du monde de l'enseignement et de la formation.

Dans le cadre de la mise en place des futures Instances Bassins Enseignement qualifiant – emploi - Formation, de nombreuses actions pourraient ainsi être travaillées en collaboration avec l'ensemble des acteurs concernés, pour améliorer les difficultés rencontrées par ce secteur d'activité : promotion des métiers, mise en place de formations, organisation de stages pertinents, validation des compétences, etc.

Conclusion

Les entreprises recherchent constamment des spécialistes de la maintenance industrielle. L'entretien, la réparation des machines mais aussi la maintenance préventive constituent ainsi des tâches essentielles pour l'entreprise. Que la production augmente ou diminue, les entreprises auront toujours besoin d'électriciens et de mécaniciens, car elles ne peuvent se permettre de voir leurs machines tomber en panne. Sur le long terme, il est même très probable que les besoins en personnel de maintenance augmentent, avec le développement d'outils de production de plus en plus automatisés.

Il est par conséquent important de veiller à ce que suffisamment de personnes soient formées pour pallier les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises.

Sur le terrain, tout n'est cependant pas aussi simple, car les écoles, mais aussi les opérateurs de formation, n'arrivent pas à attirer suffisamment de candidats que pour répondre aux besoins des entreprises.

Pour faciliter l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi, différents points d'attention, voire des pistes de travail ont été identifiés par les personnes qui connaissent bien le secteur :

- L'organisation de rencontres entre le monde de l'enseignement et/formation et celui des entreprises ;
- La valorisation des CTA à vocation industrielle auprès des écoles mais aussi d'autres acteurs tels que les centres de formation ou les entreprises ;
- La mise en place d'actions de valorisation des métiers de la maintenance industrielle auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- L'approfondissement des raisons pour lesquelles des demandeurs d'emploi n'ont pas envie d'aller se former et travailler dans le secteur industriel, alors que celui-ci propose régulièrement des emplois ;
- La réalisation d'un fascicule reprenant l'offre de formation relative aux métiers de la maintenance industrielle, à destination des demandeurs d'emploi ;
- La réalisation d'un répertoire reprenant les écoles et centres de formation qui proposent des formations relatives aux métiers de la maintenance, à destination des entreprises ;
- La mise en place de modules de remise à niveau en math et en français permettant aux demandeurs d'emploi d'accéder plus facilement aux formations qualifiantes ;
- L'organisation de screenings adaptés aux jeunes et personnes inexpérimentées, de manière à bien cibler les compétences qui doivent encore être travaillées ;
- La mise en place de formations visant à combler les lacunes identifiées lors des screenings ou autres tests ;
- La réflexion à mener concernant les problèmes de comportements des jeunes ;
- La valorisation de la filière alimentaire au sein des écoles ;
- La valorisation des dispositifs qui permettent aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle (stages d'insertion, PFI, etc.) ;
- Etc.

Le présent rapport constitue un premier travail d'exploration des métiers de la maintenance industrielle. Durant les prochains mois, le CSEF de Namur organisera des rencontres avec les acteurs du secteur, de manière à présenter les résultats de l'étude et à échanger sur les points d'attention et premières pistes de travail repris ci-dessus et à les affiner. Des pistes d'action concrètes pourront alors se dessiner...

CSEF Namur
Avenue Prince de Liège, 137 - 5100 Jambes
info@csefnamur.be
<http://www.csefnamur.be>

Personnes de contact :

Laurence Lefèvre (Chargée de missions)
081/48.67.50
laurence.lefevre@forem.be

Françoise Michiels (Coordinatrice)
081/48.67.49
francoise.michiels@forem.be

Editeur responsable : Jean-Claude Vandermeeren (Président)