

REGARDS^[2]

SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Le magazine du Forem | Trimestriel | Oct./Nov./Déc. 2011 | N° 32

LE FOREM

ACTUALITÉS

JEAN-PASCAL LABILLE

UN NOUVEAU CONTRAT DE GESTION POUR LE FOREM

WALLONIE :

ÉTUDES : LES MEILLEURES FILIÈRES

+ LES CHIFFRES-CLÉS DE L'EMPLOI EN WALLONIE



Édito

Cette rentrée 2011 est marquée par un certain nombre d'événements touchant à l'emploi et la formation professionnelle. Des thématiques au cœur de l'actualité !

Tout d'abord, le nouveau contrat de gestion du Forem vient d'être signé par le Gouvernement wallon et les partenaires sociaux. Il s'agit d'un contrat plus organisationnel, qui vise à ce que l'action des différentes entités qui composent l'Office soit mieux intégrée. Il met également l'accent sur la gouvernance et sur l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi, tout en insistant sur l'importance de la relation avec les entreprises, les employeurs étant clairement identifiés comme des clients à part entière. Bref, on l'aura compris, les défis à relever dans ce cadre ne manqueront pas.

Parallèlement, pour la quatrième année consécutive, le Forem organise la semaine de l'emploi. Du 11 au 19 octobre prochain, sept salons seront organisés dans toute la Wallonie pour permettre aux candidats à l'emploi de rencontrer des entreprises qui recrutent ou de trouver la formation qui leur convient.

Le Forem vient également de sortir son étude annuelle sur l'insertion des jeunes. L'observation a porté, pendant 6 mois, sur plus de 30.000 jeunes âgés de 18 à 24 ans, inscrits au Forem pour la première fois. Ce qui nous a permis de dresser un tableau clair de l'insertion des jeunes à la sortie des études. Ce type d'approche est indispensable car elle permet au Forem d'avoir une connaissance approfondie de la réalité du marché et d'adapter ses services en conséquence.

Dans un avenir proche, nous serons sans doute confrontés à des changements importants qui impacteront directement notre institution. Dans cette perspective d'évolution socio-économique et sans aborder les considérations techniques, nous sommes convaincus que le Forem est en mesure de s'adapter rapidement et efficacement.

Jean-Pierre Méan
Administrateur général

Jean-Pascal Labille
Président du Comité de Gestion

SOMMAIRE

Actualités

Un nouveau contrat de gestion pour le forem 3

Marché de l'emploi

S'informer sur le marché de l'emploi 6

Wallonie

Études :
les meilleures filières 8

Entreprises

La semaine de l'emploi 10

Particuliers

Entrez dans la quatrième dimension de Factor-e 12

Événements

14

Brèves

15



ISSN 1780/2571
BD 53550

Réalisation :

Le Forem

Département marketing et communication
Bd Tirou 104 - 6000 Charleroi - 071/20 67 08
regards.abonnement@forem.be

Éditeur responsable : Jean-Pierre Méan
Octobre, novembre, décembre 2011

Photos de couverture : © Alain Vande Craen



Le Médiateur de
la Région wallonne
écouter pour concilier



Un grand nombre de projets du Forem
sont élaborés avec le soutien du FSE
et de l'Union européenne

rue Lucien Namèche 54
5000 Namur - Tél.: 081/32 19 11



Jean-Pascal Labille, Président du Comité de gestion du Forem : « Ce nouveau contrat est plus organisationnel que les précédents ».

UN NOUVEAU CONTRAT DE GESTION POUR LE FOREM

En négociation depuis le mois de novembre 2010, le contrat de gestion 2011-2016 du Forem a été signé le 13 septembre dernier par le Gouvernement wallon et les partenaires sociaux. Jean-Pascal Labille, Président du Comité de gestion, le décortique pour Regards².

Le 7 juillet 2010, le Gouvernement wallon adoptait la note d'orientation déterminant les lignes directrices du projet de contrat de gestion du Forem. Quant à la négociation proprement dite, relative à l'élaboration du contrat, elle a débuté au mois de novembre 2010 pour aboutir, après de nombreuses réunions de travail, à la signature, le 13 septembre 2011, du nouveau contrat de gestion qui couvrira la période 2011-2016.

Quels sont les points forts de ce nouveau contrat de gestion et en quoi est-il différent des précédents ?

Jean-Pascal Labille. Ce nouveau contrat est plus organisationnel que les précédents, qui étaient plus opérationnels. Il touche en particulier la manière dont le Forem est organisé en interne et son mode de gouvernance. Nous avons voulu renforcer la collaboration entre les différentes entités qui composent le ser-

vice public de l'emploi et aller vers un Forem unique englobant notamment ses aspects formation, accompagnement des demandeurs d'emploi et mission auprès des employeurs. À noter que cette attention à l'égard des entreprises est substantielle dans ce nouveau contrat de gestion qui indique clairement que les employeurs sont des clients. C'est une opportunité car il faut créer une plus grande interface entre ces deux composantes car un demandeur d'emploi ne trouvera du travail que si un employeur l'embauche. C'est une évidence. Cela implique aussi d'avoir une approche « client » renforcée. Le service à l'égard des demandeurs d'emploi se focalise sur l'accompagnement individualisé. Le service à l'égard des entreprises sous-entend également leur accompagnement. Les indicateurs et tableaux de bord donneront une visibilité et une transparence à la gestion du Forem. Une dizaine d'indicateurs représen-

tatifs permettront de dire si les objectifs ont été atteints ou non.

En ce qui concerne le cadre de gouvernance, c'est un débat que nous avons déjà entamé avec le Ministre Marcourt. Le contrat de gestion met en place un Comité stratégique, chargé de remettre des avis au Comité de gestion, ce dernier y étant d'ailleurs représenté, et le Gouvernement wallon. Cela ne met pas à mal la gestion paritaire qui reste, et doit rester, pleine et entière. Par ailleurs, nous avons trois bureaux exécutifs (pour Forem Formation, Forem Conseil et Forem Support). Il n'y en a plus qu'un.

Enfin, et, j'y tenais beaucoup puisque je les ai initiés avec l'Administrateur général, le contrat officialise la création du Comité d'audit et de tous les mécanismes d'audit interne. Sur ce plan, nous sommes un peu précurseurs en ce qui concerne des structures publiques.



« Ce contrat reconfigure le cadre de la gouvernance à travers un Comité stratégique et un Comité d'audit en consolidant le rôle du Comité de gestion et donc de la gestion paritaire »

© Alain Vande Craen

L'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi ne sera-t-il pas un objectif difficile à atteindre dans ces conditions ?

L'accompagnement individualisé est un fameux défi car on va devoir toucher à l'ensemble des départements du Forem pour atteindre l'objectif en termes de nombre de conseillers affectés au soutien et au suivi des demandeurs d'emploi. Il convient dès lors d'être attentif à ne pas créer des risques de dysfonctionnement à l'intérieur du Forem. En effet, les services support sont aussi importants pour le bon fonctionnement d'une structure telle que le Forem. Par ailleurs, même si comparaison n'est pas raison, un conseiller s'occupera, à terme, d'environ 180 à 200 demandeurs d'emploi au Forem alors qu'en France, la proportion est d'un peu plus de 100 par conseiller. Aux Pays-Bas, elle est de 70 demandeurs d'emploi, même si dans ce dernier pays, tout est informatisé et que, dans ce cadre, il faut sans doute un peu moins de personnes pour suivre les demandeurs d'emploi. Cela dit, il n'est pas exact de dire que le contrat de gestion va entraîner une diminution du volume de l'emploi au Forem. Les ETPL restent fixés à un maximum de 3 657 personnes et il est encore prématuré aujourd'hui de dire si ce nombre est suffisant.

Quelles sont les missions de base assignées au Forem ?

La direction générale « Emploi » reste, globalement, ce qu'elle était auparavant avec comme élément fort l'accompagnement individualisé. La Formation demeure un pôle extrêmement

Quel sera l'apport du Comité stratégique ?

Il apportera une plus grande implication des partenaires, c'est-à-dire des organisations syndicales et patronales, ainsi que du Gouvernement wallon dans certains domaines liés à la gestion du Forem tels que les ressources humaines, l'investissement immobilier et informatique qui, pour leurs aspects stratégiques, échappaient jusque là au Comité de gestion. Nous disposons ainsi d'une forme de conseil d'administration qui aidera le Comité de gestion à prendre un certain nombre de décisions. Par exemple, sur le statut du personnel.

Ce statut du personnel est précisément une question pointue, ...

C'est un problème crucial. Le nœud gordien aujourd'hui est la contrainte budgétaire. On confie de nouvelles missions au Forem, mais on ne lui donne pas l'ensemble des moyens indispensables pour atteindre ses objectifs. Au sein de cette problématique, le statut du personnel est central puisque l'un des objectifs revendiqués par les organisations syndicales est d'augmenter le taux de statutarisation du personnel qui est relativement bas aujourd'hui. Mais augmenter ce taux a un coût qui se heurte à la contrainte budgétaire. La question du statut du personnel

« Je dirais que ce contrat de gestion est audacieux, mais pas téméraire car nous subissons des contraintes budgétaires et nous sommes en attente de la régionalisation de diverses matières. »

est un dossier essentiel pour le bon fonctionnement du Forem, où cohabitent des statuts divers et variés. Pour bien gérer une telle organisation, il me paraît indispensable d'harmoniser autant que possible ces statuts. Dans ce contrat de gestion, le Gouvernement s'engage à faire évoluer le cadre légal. Mais je crains que les contraintes budgétaires n'empêchent une franche évolution de ce dossier.

Vous l'aurez compris, un des plus grands défis du Forem aujourd'hui – ce n'est pas le seul – est de définir comment atteindre les objectifs qu'on lui a assignés avec les moyens qui lui sont conférés.

important. On a créé un nouveau pôle, la direction générale « Régisseur » qui s'occupera des partenariats. Sa mission sera de définir pourquoi, avec qui et comment mener ces partenariats. La direction générale Support conserve ses compétences : les ressources humaines, l'informatique, la gestion financière et immobilière. Nouveauté du contrat, deux services à gestion distincte sont créés. L'un est dédié au paiement des APE (Aides à la Promotion de l'Emploi). C'est un poste important car plus de la moitié du budget du Forem est consacré aux APE. L'autre service est consacré aux Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation.

Ce contrat de gestion va dans le sens d'une plus grande transversalité et d'un « gommage » des aspérités entre les entités du Forem (Forem Formation, Forem Conseil, ...). La division entre différentes entités a-t-elle échoué ?

Les différentes structures du Forem ont toujours collaboré malgré leur séparation. Cela dit, l'on peut avancer à des rythmes différents. Comme dans toute organisation, la collaboration peut s'avérer complexe. Aujourd'hui, l'objectif est, d'une part, de bien identifier

sont attribuées aujourd'hui au Forem. Il ne faut pas exclure cette possibilité.

Qu'est-ce que ce contrat changera pour le personnel du Forem et les entités de l'organisation, les demandeurs d'emploi, les entreprises et les partenaires du Forem ?

Pour le personnel, on attend une augmentation du taux de statutarisation, mais ce sera très compliqué. C'est l'élément majeur de tension. On prévoit aussi des mouvements entre directions puisque de nouvelles directions

dit, les transferts auront lieu, au plus tôt, en 2013.

Ce contrat de gestion vous satisfait-il ? Pourquoi ?

Ce contrat comporte des éléments positifs. D'abord, je remarquerai qu'il est le fruit d'un long travail de consensus. Nous y travaillons depuis des mois. C'était nécessaire. Il est issu d'une étroite collaboration entre l'administration, le Comité de gestion et le cabinet du Ministre André Antoine pour arriver à un consensus global satisfaisant pour tous. Il consolide les bases d'un service public de l'emploi et de la formation à l'heure où d'aucuns dans les pays qui nous entourent rêvent de privatiser tout ou partie de ces services.

On a reconfiguré le cadre de la gouvernance à travers un Comité stratégique et un Comité d'audit en consolidant le rôle du Comité de gestion et donc de la gestion paritaire.

Il reste toutefois au moins deux points d'incertitude. D'abord, le Forem va-t-il pouvoir opérer sa mutation organisationnelle pour consacrer le nombre de personnes voulues à l'accompagnement individualisé sans se désorganiser en interne ? Ensuite, le Forem aura-t-il les moyens budgétaires de ses ambitions ou des missions qu'on lui confie sachant qu'il y a des besoins importants sur le plan informatique, immobilier, et de grandes attentes du personnel ? Ce sont de grands points d'interrogation. Seul l'avenir y répondra.

Le Forem entre dans une phase de mutation importante. On a les bases pour pouvoir la réaliser, mais nous vivons une double crise socioéconomique et communautaire. Le Forem est plus que jamais un outil indispensable à la politique économique et sociale de la Région wallonne dans un monde qui change et qui veut absolument que l'on s'adapte. Je pense qu'il en a la force et les atouts, ainsi que les organes de gestion qui partagent cette vision. Il faut maintenant concrétiser. Il y a une opportunité à saisir pour construire de nouvelles visions de l'avenir. Il faut se donner les moyens, le vouloir et être imaginatif. C'est la volonté des membres dirigeants du Forem.

La succession de Jean-Pierre Méan, au poste d'Administrateur général est-elle en bonne voie ?

Nous avons prolongé le mandat de l'Administrateur général, Jean-Pierre Méan, avec son plein accord, jusque fin novembre au plus tard. La procédure est quasiment arrivée à son terme et le Gouvernement prendra une décision dans les semaines qui viennent. Le plus tôt sera le mieux.

Je souhaiterais profiter de l'occasion pour saluer le travail remarquable effectué par Jean-Pierre Méan. Il a été un grand serviteur du Forem. Un homme constructif et loyal qui a toujours travaillé pour le bien de son institution. ■

« On a bien recentré le Forem sur ses deux cibles, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi et les employeurs. »

les cibles et de répondre aux besoins de ces dernière et, d'autre part, de les faire encore mieux travailler ensemble. On identifie les demandeurs d'emploi, les employeurs et les partenariats. Il faut que tout cela fonctionne en symbiose. Les partenariats sont importants pour les demandeurs d'emploi et aussi pour les employeurs. Au départ de l'objectif focalisé sur l'accompagnement individualisé et les besoins de recrutement des employeurs, on recrée un nouveau type d'organisation. C'est pour cela que je vous ai dit que ce contrat de gestion est plus organisationnel que les précédents.

Ce contrat ne coupe-t-il pas les ailes du Forem ?

Je ne le pense pas même si le contexte budgétaire est compliqué. On a bien recentré le Forem sur ses deux cœurs de métier, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi et les employeurs. Le but est de concrétiser le matching entre les deux et de former les gens à des métiers disponibles sur le marché de l'emploi.

Le Forem aura-t-il la confiance, le soutien et les moyens de remplir les missions qui lui sont assignées par le nouveau contrat de gestion ?

Tout dépendra, à nouveau, de la logique budgétaire dans laquelle on va placer le Forem. Il y a, en tout cas, un taux d'adhésion important au sein du Comité de gestion, mais nous avons énormément de craintes quant aux aspects budgétaires. On a fixé la norme du personnel à 3 657 personnes. C'était une exigence des organisations syndicales. Cela sera-t-il suffisant au regard de la logique qui veut que l'on affecte un conseiller référent à chaque demandeur d'emploi ? Cela aura des répercussions sur l'organisation interne du Forem. C'est la vraie question. À un moment donné si l'on se rend compte que l'équation n'est pas tenable, peut-être faudra-t-il revoir des missions qui

sont créées. Pour les demandeurs d'emploi, le principal changement est le conseiller unique, un plan d'action individualisé, un suivi direct, etc. Il y a aussi la constitution d'un dossier unique du demandeur d'emploi reprenant son parcours, son profil, ses besoins, demandes... Pour les entreprises, une direction unique Employeurs leur permettra d'adresser toutes leurs demandes au Forem via des interlocuteurs privilégiés. Dans le cadre de la simplification administrative, des procédures seront élaborées afin de simplifier les contacts avec le Forem. Pour les partenaires, la nouvelle direction Régisseur aura pour tâche de fluidifier les relations avec eux et de les rendre efficaces. On ne repart pas d'une feuille blanche car un certain nombre de partenariats sont intéressants et importants pour le Forem. La manière de les intégrer et de les comparer sera toutefois un peu différente dans le futur.

Ce contrat de gestion prépare-t-il la voie de la régionalisation de toute la politique de l'emploi ?

Il n'a pas été établi dans la perspective d'une régionalisation. Il va falloir y préparer le Forem. Un transfert de compétences aura évidemment un impact sur l'organisation interne du service public de l'emploi. Le cas échéant, il s'agira bien entendu de faire évoluer le contrat.

Comment qualifieriez-vous ce nouveau contrat ? D'audacieux ? De prudent ? De volontariste ?

Je dirais qu'il est audacieux, mais pas téméraire car nous subissons des contraintes budgétaires et nous sommes en attente de régionalisation de diverses matières. Si l'on confie de nouvelles compétences au Forem, cela aura forcément un impact sur son organisation. Tel qu'il est maintenant, il pourra absorber des compétences, mais il faudra néanmoins opérer des changements. Cela



S'INFORMER SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le chômage en Wallonie reste orienté à la baisse sur base annuelle.

Du point de vue économique, le **taux de chômage harmonisé** au niveau européen (Enquête sur les forces de travail) autorise des comparaisons internationales. Au cours du 1^{er} trimestre 2011, la Wallonie bénéficie d'une baisse de 3,1 points de pourcent pour atteindre 8,9% (contre 12,0% un an plus tôt), soit le niveau le plus bas observé depuis le 2^{ème} trimestre 2002. Si la tendance est encourageante, la prudence reste de mise et demande à

être confirmée lors des prochains trimestres. Durant cette période, le taux de chômage belge est de 7,2% et la moyenne européenne (EU 27) de 9,5%

Au niveau des statistiques fédérales de paiement (ONEM), le nombre de **chômeurs indemnisés après temps plein et études** a diminué de 4,9% en Wallonie entre août 2010 et août 2011. Les baisses les plus sensibles concernent les jeunes de moins de 25 ans (-7,6%) ainsi que les personnes inoccupées depuis deux ans et plus (-3,1%).

Selon les données régionales du Forem, à la fin septembre 2011, la Wallonie dénombre 223 813 **demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente**, soit une diminution de 4,3% par rapport à septembre 2010. Cette diminution est particulièrement plus marquée chez les jeunes de moins de 30 ans (- 6,2%), les personnes diplômées du secondaire du 2^{ème} degré (- 5,4%) et celles disposant d'un contrat d'apprentissage (- 4,7%).

Mesure Intégrée de la Dynamique des Entrées et Sorties (MIDES)

En complément de la statistique mensuelle habituelle présentée ci-dessus, il est pertinent d'éclairer le nombre de personnes qui, durant le mois écoulé, sont entrées ou ont quitté la demande d'emploi. Le graphique ci-contre présente, dans sa partie gauche, le nombre d'entrées dans la demande d'emploi et dans sa partie droite le nombre de sorties de la demande d'emploi soit pour emploi, pour formation ou pour d'autres motifs (demandeurs d'emploi âgés, dispense sociale ou familiale, maladie, motif inconnu, etc.).

Durant le seul mois de septembre, alors que près de 56 300 demandeurs d'emploi inoccupés se sont inscrits au Forem, plus de 62 630 quittaient la demande d'emploi dont 69% pour un emploi et 14% afin de débiter une formation.

CHIFFRES-CLÉS WALLONIE

Taux de chômage harmonisé (15 à 64 ans),

1^{er} trimestre 2011 : **8,9 %**

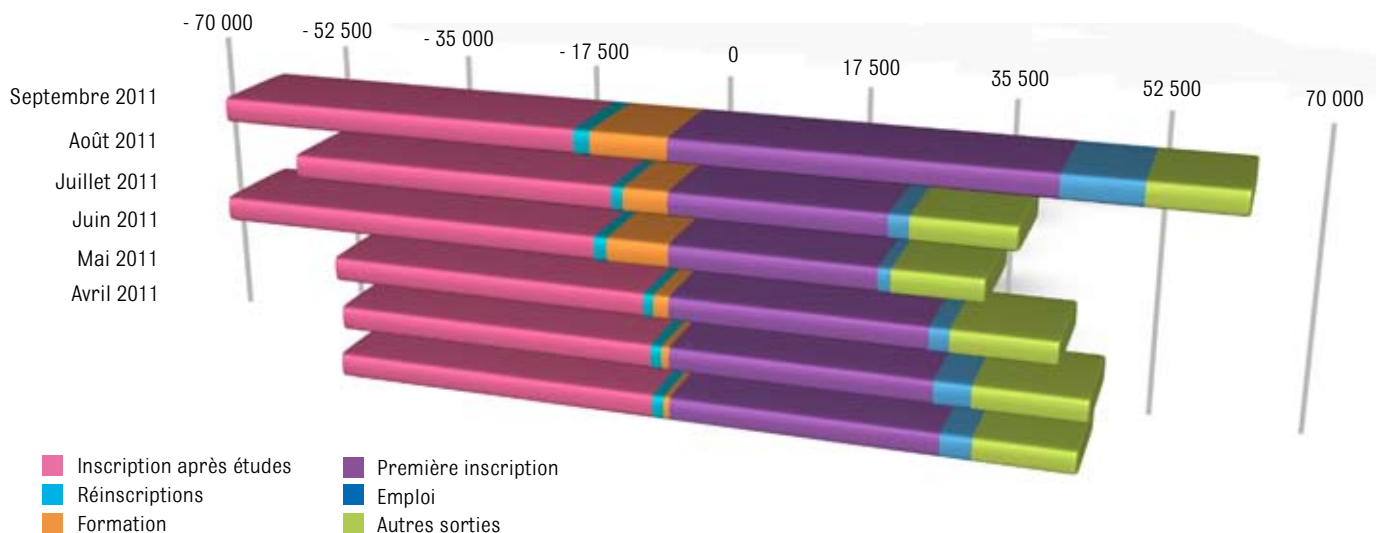
Chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés,

août 2011 : **196 797**

Wallonie, septembre 2011

- Demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations : **199 506** dont 2 022 en Communauté germanophone
- Jeunes en stage d'attente : **24 307** dont 274 en Communauté germanophone
- Indicateur de la demande d'emploi : **14,4 %**

(Sources : SPF Économie, ONEM, le Forem)



Les professions recherchées par les entreprises

Depuis le début de l'année, 111 336 opportunités d'emploi ont été gérées par le Forem. Parmi ces opportunités, 37 630 sont des contrats intérimaires, 16 383 bénéficient d'aides publiques et 57 323 relèvent du circuit de travail hors intérim et aides publiques, soit essentiellement les contrats à durée déterminée et indéterminée.

En outre, 89 957 opportunités reçues du VDAB et d'Actiris ont fait l'objet d'une diffusion via le site du Forem dans le cadre de l'accord sur l'échange systématique des offres d'emploi entre les organismes publics régionaux de l'emploi. Enfin, 5 903 opportunités ont été diffusées pour d'autres partenaires.

En ce qui concerne les 57 323 opportunités d'emploi issues du circuit de travail hors intérim et aides publiques, les cinq groupes professionnels les plus recherchés depuis le début de l'année sont ceux des professionnels de la formation initiale, du personnel des services administratifs, des services aux personnes, de la vente et des forces de vente. ■

Top 10 des opportunités d'emploi cumulées depuis janvier 2011 selon le circuit de travail hors intérim et aides publiques	Septembre 2011	
	Nombre	%
Groupes de professions		
Formation initiale	6 515	11,4 %
Services administratifs	4 814	8,4 %
Services aux personnes	4 119	7,2 %
Vente	2 908	5,1 %
Forces de vente	2 837	4,9 %
Restauration	2 644	4,6 %
Soins paramédicaux	2 352	4,1 %
Services aux entreprises et aux collectivités	2 063	3,6 %
Sécurité publique	2 017	3,5 %
Gros œuvre et des travaux publics	1 623	2,8 %
Total Top 10	31 892	55,6 %
Total des opportunités d'emploi du circuit de travail hors intérim et aides publiques	57 323	100,0 %

Source : le Forem, Wicahpi

LES JEUNES : UN PUBLIC PARTICULIER

Le chômage structurel des jeunes est une caractéristique du marché de l'emploi wallon. C'est également le cas dans beaucoup d'autres pays dans le monde. Les jeunes constituent souvent un microcosme du marché de l'emploi où tous les phénomènes semblent être exacerbés.

Tout d'abord, et quelque soit le contexte conjoncturel, la transition sur le marché de l'emploi est souvent plus ardue pour les moins de 25 ans du fait de leur manque d'expérience mais également de leur méconnaissance des techniques de recherche d'emploi.

Par ailleurs, la crise économique et financière a produit ses premiers effets sur le marché du travail wallon dès la fin 2008, se traduisant notamment par une hausse plus soutenue du chômage des jeunes. Depuis 2010, plusieurs indicateurs économiques témoignent d'une reprise modérée mais nette sur le marché de l'emploi, avec notamment une relance du travail intérimaire, secteur employant une part importante de jeunes. Le taux de demande d'emploi est en recul progressif et les jeunes en bénéficient dès la fin 2010. Des

dispositifs publics comme le plan Win-Win ont permis d'accentuer ce phénomène. Selon les données de l'ONEM, en 2010, en Wallonie, 51 467 contrats ont été signés dans le cadre du plan Win-Win. Ce plan donne droit à d'importants avantages financiers en cas d'engagement de publics-cibles. Parmi ces contrats, 18 767 concernent des Wallons de moins de 26 ans.

Assurément, le ou les diplôme(s) obtenus constitue(nt) pour le public jeune un atout de taille dans la recherche d'un emploi. Or, si la population des moins de 25 ans n'a jamais été autant éduquée qu'aujourd'hui, la part des jeunes peu ou pas qualifiés reste fort importante en Wallonie (parmi les jeunes qui se sont inscrits au Forem en 2010, 3 sur 10 étaient tout au plus diplômés du secondaire du 2^{ème} degré). Afin d'éviter que ces personnes ne s'enlisent dans un chômage de longue durée, la reprise d'études, la formation ou encore l'acquisition d'une expérience professionnelle, même de courte durée, représentent autant de facteurs pouvant stimuler leur insertion à l'emploi.



ÉTUDES : LES MEILLEURES FILIÈRES

La dernière étude du Forem consacrée à l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi sortis de l'enseignement en 2010, confirme les conclusions de l'édition précédente : le trio baccalauréat, apprentissage et master demeurent en tête des filières conduisant le plus rapidement et le plus durablement à l'emploi. Un zoom dédié à l'influence du genre sur le parcours professionnel de ces jeunes montre de réelles différences entre les hommes et les femmes selon le type de diplôme obtenu.

La dernière étude du Forem consacrée à l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi sortis de l'enseignement en 2010 confirme que l'insertion à l'emploi de ce public reste liée au niveau d'études. « Être qualifié permet de mieux s'insérer que si on ne l'est pas », résume Jean-François Marchal, analyste au Service d'Analyse du marché de l'emploi et de la formation (AMEF) du Forem. Rappelons que l'analyse ne vaut que pour les demandeurs d'emploi et non pour l'ensemble des jeunes sortis de l'école. En effet, tous ne s'inscrivent pas au Forem.

En 2010, la reprise économique a relancé certains secteurs d'activité et le travail intérimaire. Elle ne semble avoir profité aux jeunes que tardivement. Si la demande d'emploi en Wallonie est à nouveau orientée à la baisse sur base annuelle depuis avril 2009, les jeunes présentent des reculs plus significatifs que la moyenne. Cependant, ce n'est qu'en décembre 2010 que le taux de demande d'emploi des jeunes est revenu au niveau d'avant-crise. Il n'en reste pas moins que ce taux reste élevé. Ainsi, en juin 2011, le taux de demande d'emploi des jeunes est de 27,4 % et

affiche une baisse de 2,3 points de pourcentage par rapport à juin 2010.

En 2010, en moyenne annuelle, le nombre de jeunes demandeurs d'emploi en Wallonie est resté supérieur à 50 000. Plus de 30 % des jeunes sont demeurés dans la demande d'emploi un an après leur inscription au Forem, courant ainsi un risque d'enlisement dès le début de la vie professionnelle. Le taux moyen d'insertion à six mois reste stable, à 57 %, enrayant une érosion constatée depuis 2007.

Les études les plus porteuses

Comme l'année précédente, ce sont les études supérieures de courte durée qui se sont avérées les plus porteuses en 2010 : 76 % des bacheliers ont décroché un job dans les six mois suivant leur inscription au Forem. Les études qui obtiennent le meilleur taux d'insertion sont, dans l'ordre : le bac, le contrat d'apprentissage et le master. La durée des études semble toujours un critère prépondérant pour s'insérer sur le marché du travail. Toutefois, des filières davantage axées sur un métier et donnant l'occasion d'effectuer des stages professionnels durant la période de formation

obtiennent les meilleurs taux d'insertion. C'est le cas des filières en apprentissage et en bac. Les jeunes qui proviennent de ces orientations savent déjà ce qu'est une entreprise et ont acquis des savoirs comportementaux et techniques pouvant séduire les employeurs. En revanche, le taux d'insertion de détenteurs d'un master connaît le résultat le plus bas depuis 2007 alors que cette catégorie de jeunes demandeurs d'emploi avait bien résisté à la crise de 2008-2009. Leur taux d'insertion est de 61 %, en baisse de 2,5 points de pourcentage. À l'intérieur de la catégorie des bacs, les jeunes qui ont terminé des études supérieures de type court s'insèrent plus facilement que les personnes ayant entamé des études supérieures de type long et qui ont arrêté après trois ans. Quant aux jeunes qui n'ont achevé que les primaires ou l'enseignement secondaire de base, ils présentent des possibilités d'insertion très réduites : moins de 30 % d'entre eux trouvent un emploi dans les six mois.

Pour l'ensemble des jeunes observés, la durée d'occupation moyenne enregistre un léger recul depuis deux ans passant de 106 jours en 2008 à 103 jours en 2009 et à 100 jours en 2010.

Le délai d'insertion est stable avec 63 jours en moyenne avant la première occupation. Le contrat d'apprentissage se distingue par une insertion « durable » : plus de 40 % des personnes insérées dans les six mois l'ont été pendant plus de 5 mois. Les diplômés d'études supérieures – universitaires ou non – présentent également des durées d'insertion plus élevées. Les jeunes moins qualifiés occupent des emplois de moins longue durée : un peu moins de 40 % des personnes insérées dans les six mois ne le seront que pour moins d'un mois.

Les bons créneaux

Pour un jeune demandeur d'emploi, le type d'études peut constituer un atout pour l'insertion. « De manière générale, le succès de certaines options sur le marché du travail est intimement lié aux fonctions critiques. Un employeur fera plus facilement confiance à un jeune qui n'a pas d'expérience lorsque le métier pour lequel il recrute est en manque de main-d'œuvre », diagnostique Jean-François Marchal.

Pour les jeunes issus de l'enseignement secondaire supérieur professionnel, comme en

sage. Après six mois, plus de trois apprentis sur quatre trouvent un emploi dans les métiers de boucher/charcutier, couvreur, électricité industrielle, chauffagiste/climatisation, boucherie, boulangerie, maçonnerie, horticulture et architecte de jardins.

Les options liées à l'enseignement supérieur de type court (AESI, instituteur, éducation physique) obtiennent, comme en 2009, un taux d'insertion proche ou supérieur à 80 % et un pourcentage de personnes insérées plus de trois mois sur six supérieur à 60 %. Les ergothérapeutes, les infirmiers, les diplômés en sciences biomédicales, en sciences industrielles et les électromécaniciens viennent compléter la liste des options présentant les meilleurs résultats d'insertion.

Pour l'enseignement universitaire et supérieur de type long, ce sont les pharmaciens, les ingénieurs en mécanique et en électromécanique et les informaticiens – fonctions critiques en 2010 –, les mathématiciens/statisticien et les diplômés en éducation physique qui présentent les meilleurs taux d'insertion à six mois et la plus forte proportion d'insertion de plus de trois mois. Ces options étaient déjà celles qui obtenaient les

« La qualification reste un atout majeur pour décrocher un emploi »

2009, le brevet de soins infirmiers en enseignement professionnel complémentaire réalise de loin les meilleurs scores d'insertion. Les autres options qui connaissent un taux d'insertion intéressant sont liées à des métiers en pénurie : chauffagiste, conducteur poids lourds, électromécanicien, électricien industriel, boulanger... La filière professionnelle de la restauration en enseignement technique obtient, pour sa part, un des meilleurs taux d'insertion et le meilleur pourcentage de personnes insérées plus de trois mois sur six.

En dehors du brevet en soins infirmiers, les résultats de l'enseignement secondaire supérieur général et technique obtiennent des scores comparables. La remarque concernant les métiers en pénurie vaut également pour l'enseignement technique : électromécanicien, électricien, sciences pharmaceutiques figurent en bonne position. On observe également une différence assez nette entre les métiers manuels, qui enregistrent généralement des taux d'insertion élevés, et les métiers administratifs et artistiques, qui constituent les filières aux résultats les moins avantageux.

Les constats relatifs aux métiers techniques sont confirmés pour le contrat d'apprentis-

meilleurs résultats en 2009.

Particularité, la distinction traditionnelle entre des « sciences exactes » qui mèneraient plus rapidement à l'emploi et des « sciences humaines » moins porteuses sur le plan professionnel ne s'applique pas aux jeunes sortis en 2010. Les romanistes, par exemple, obtiennent de meilleurs résultats d'insertion que les ingénieurs industriels ou les ingénieurs en mécanique.

L'intérim, une porte d'entrée

Trois secteurs se révèlent porteurs pour le public jeune : l'hébergement et la restauration, des activités spécialisées, scientifiques et techniques (recherche et développement, bureaux d'études, instituts de sondage...) et des activités de service administratif et de soutien (notamment l'intérim). Plus d'un quart des personnes observées se sont insérées sur le marché de l'emploi via l'intérim. Viennent ensuite l'enseignement secondaire l'administration générale, économique et sociale et les activités hospitalières, ainsi que le commerce de détail en magasin spécialisé et non spécialisé. ■

QUI S'INSÈRE LE MIEUX : LES JEUNES FEMMES OU LES JEUNES HOMMES ?

Cette année, l'AMEF a apporté une attention particulière à la différence de résultats d'insertion selon le genre. En moyenne, les jeunes femmes semblent s'insérer un peu mieux que les hommes. Toutefois, les options fortement féminines obtiennent des résultats inférieurs voire très inférieurs à la moyenne. En revanche, les options fortement masculines, qui sont plus souvent orientées vers des métiers en pénurie, obtiennent plus souvent des taux d'insertion plus élevés.

Les jeunes hommes diplômés de l'enseignement primaire, secondaire et de l'apprentissage s'insèrent mieux que les jeunes femmes. Mais au niveau des études supérieures, l'écart devient très faible (pour les masters) ou est à l'avantage des jeunes femmes (en ce qui concerne les bacs). Les bons résultats des diplômées du bac s'expliquent en partie par le fait que les options porteuses en termes d'insertion sont des options où les jeunes femmes sont bien représentées : soins infirmiers, agrégation de l'enseignement secondaire inférieur, instituteur, ergothérapie... À qualification égale, les jeunes femmes hautement qualifiées s'insèrent mieux que les hommes. À l'inverse, les jeunes femmes faiblement qualifiées connaissent un moins bon taux d'insertion que leurs homologues masculins.

« Malgré une évolution de la société en faveur de l'égalité des genres, l'orientation vers les filières scolaires continue d'être fortement connotée en fonction des genres. La culture familiale, les stéréotypes sociaux, la peur des classes « de garçons » sont des facteurs qui expliquent cet état de fait », relève Jean-François Marchal. Les orientations vers les secteurs de la construction, de l'automobile, de l'ingénierie et de l'informatique restent des études fortement fréquentées par les jeunes hommes demandeurs d'emploi. Les jeunes femmes, se retrouvent, quant à elles, dans les options de soins aux personnes (coiffure, esthétique), médicales (soins infirmiers, pharmacie), de la petite enfance, du secrétariat.

HORAIRE DES SALONS : **De 9h30 à 17h**

MONS 17/10

Vous pourrez trouver l'ensemble des outils utiles pour la recherche d'un emploi : tests de langues, tests bureautiques, démonstrations et essais de métiers, ateliers CV/lettre, mini-conférences, etc. Un espace sur la création d'entreprise et la mobilité professionnelle seront aussi à votre disposition ainsi que 53 entreprises qui recrutent.

Lotto Mons Expo – Avenue Thomas Edison – 7000 Mons

LOUVAIN-LA-NEUVE 11/10

Sur le salon de l'emploi de Louvain-La-Neuve, vous pourrez rencontrer 70 entreprises qui recrutent, postuler à leur offres d'emploi et découvrir de nouveaux horizons grâce au village international.

**Aula Magna – Place Raymond Lemaître, 1
1348 Louvain-La-Neuve**

CHARLEROI 14/10

Le salon de Charleroi vous permettra peut-être de rencontrer votre futur employeur ou la formation qui vous convient. Venez assister aux nombreuses démonstrations et simulations des métiers de la construction. Venez également découvrir des entreprises d'entraînement pédagogique et rencontrer les 50 entreprises participantes.

**La Géode (Charleroi Expo – Entrée Hall 3)
Rue de l'Ancre – 6000 Charleroi**



4^{ÈME} ÉDITION DE LA SEMAINE DE L'EMPLOI

Pour sa quatrième édition, la Semaine de l'emploi propose 7 salons dans les grandes villes de Wallonie, entre le 11 et le 19 octobre.

Un objectif clair : l'emploi !

Les objectifs prioritaires de la Semaine de l'emploi sont de favoriser la rencontre en face à face d'un maximum de demandeurs d'emploi et d'un maximum d'employeurs en possession d'offres d'emploi concrètes. Mais aussi d'engager les personnes dans une démarche active de recherche d'emploi, de favoriser le recrutement des stagiaires dans des formations pour lesquelles les entreprises recherchent des profils, de promouvoir la mobilité interrégionale/internationale auprès des demandeurs d'emploi. Les demandeurs d'emploi peuvent également trouver l'ensemble des outils utiles pour la recherche d'un emploi : tests de langues, tests bureautiques, démonstrations et essais de métiers, ateliers CV/lettre, mini-conférences, etc.

LA SEMAINE DE L'EMPLOI

DU 11 AU 19 OCTOBRE 2011

LIÈGE 18/10

Le salon de Liège vous proposera un espace d'animation et de démonstrations de métiers plus qu'impressionnant. Venez vous renseigner et rencontrer les 58 entreprises qui seront sur place.

Halle des foires de Coronmeuse
Avenue Maurice Denis, 4 – 4000 Liège

NAMUR 12/10

87 entreprises seront présentes au salon de Namur. Venez déposer votre cv, vous informer sur les formations qui mènent à l'emploi et pourquoi pas vous inscrire à l'une de ces formations. Le village international vous permettra aussi d'obtenir des informations sur les stages à l'étranger, les bourses d'immersion, ...

Namur expo – Avenue Sergent Vrithoff, 2
5000 Namur

VERVIERS 13/10

Au salon de Verviers vous pourrez y découvrir les métiers de la comptabilité, du secrétariat et de la construction. Des visites des Centres de compétence seront également organisées : 20 entreprises seront présentes.

Centres de Compétence Forem
Formation Polygone de l'Eau et FormAlim
Rue du Limbourg, 41B – 4800 Verviers

ARLON 19/10

Vous voulez être conseillé(e) dans votre recherche d'emploi, découvrir les métiers porteurs, obtenir des informations sur les formations, obtenir des conseils du Carrefour Emploi Formation, vous essayer à des métiers. Rendez-vous sur le salon de l'emploi d'Arlon avec 52 entreprises participantes.

Parc des expositions – Hall Polyvalent – 6700 Arlon



Plus d'infos : www.leforem.be



ENTREZ DANS LA QUATRIÈME DIMENSION DE FACTOR-E

Sur les hauteurs de Dinant, le Centre de Forem Formation abrite depuis quelques semaines Factor-e, une usine hyper moderne. Sur un espace de 300 mètres carrés, une ligne de production où l'on fabrique, entre autres, des shampoings sert de tremplin à des stagiaires manquant d'expérience : ici, tout est vrai. Ils peuvent se faire la main et apprendre les bons gestes sur de vraies machines. Factor-e possède aussi une dimension virtuelle. Des simulateurs 3D, bancs de tests, bornes interactives, caméras, ... permettent des mises en situation et de s'entraîner dans un environnement simulé. Visite guidée.

Hermann Toussaint a 30 ans. Avant de suivre une formation d'opérateur de production d'une durée de quatre mois, il a travaillé dans le bâtiment ; ce qui ne lui avait donné aucune culture du travail en usine. Lorsqu'il a l'occasion de concrétiser ce qu'il a appris et de parfaire ses compétences sur une ligne de production grandeur nature, il saisit sa chance. La formation au Centre de Forem Formation de Dinant dans l'espace Factor-e dure six semaines. « La première semaine est consacrée aux bonnes pratiques, aux documents à remplir et à la découverte de la chaîne... Nous entamons ensuite le parcours sur la ligne de transformation elle-même. Il s'agit de gérer le stock, de fabriquer le produit (un shampoing

« Sur la ligne de production de Factor-e, on expérimente tout même les pannes »

ou un gel douche par exemple) en partant de 20 litres d'eau, d'opérer le remplissage des flacons, de contrôler la qualité, de procéder à l'emballage puis à la palettisation. Nous recevons une recette et nous devons suivre tout le processus sur des automates », explique le stagiaire. Tous les candidats sont appelés à travailler sur chacun des postes de la chaîne : la fabrication, le remplissage, etc. jusqu'au

nettoyage final des machines. Chacun à son tour occupe également le poste de chef de ligne. Bref, on expérimente tout, même les pannes. « Inutile de les simuler, elles arrivent toutes seules », ironise Hermann Toussaint. « Il suffit qu'un peu de liquide s'échappe pour que cela provoque de la mousse et qu'il faille refaire les réglages. Il faut bien se conformer aux formats demandés. On voit rapidement ce

que donne un dosage mal ajusté ». En fin de parcours, les stagiaires auront appris à gérer des commandes clients, planifier et organiser des cycles de production, fabriquer des produits, régler et entretenir des machines, gérer des stocks, contrôler la qualité des produits...

Alterner l'apprentissage virtuel et réel

Les stagiaires de Factor-e travaillent une demi-journée dans l'environnement de la chaîne de production réelle. L'autre demi-journée est consacrée à l'acquisition de compléments de formation en pneumatique, en électricité... en groupe ou en autoformation. « Chacun peut ainsi avancer à son propre rythme », men-

la charge énergétique d'une machine à palettes... » Michel Verstrepen ajoute que « l'objectif de Factor-e est, notamment, de permettre à des personnes d'accéder à des fonctions plus complexes, de révéler des compétences et d'en acquérir ».

Élargir l'horizon

Le projet Factor-e a été initié par Yves Magnan, l'ancien responsable du Centre de Formation dinantais. « Il s'était rendu compte que ce qui manquait aux apprenants, c'était l'expérience. Il avait introduit un dossier auprès du Fonds Social Européen (FSE) et du Feder. Le financement de Factor-e a été pris en charge par ces

« Les stagiaires sortant de formation sont capables de travailler immédiatement sur une chaîne de production »

tionne Virginie Stievenart, responsable du Centre. Une panoplie conséquente d'outils pédagogiques ultramodernes a été développée à cette fin : des bancs d'essai, des simulateurs 3D, des bornes interactives... permettent de s'exercer – même chez soi via une liaison Internet – au fonctionnement des machines. Grâce à ces outils, le stagiaire peut simuler la programmation d'une machine et la faire fonctionner comme s'il était en face d'elle. L'alternance s'opère sans cesse du virtuel au réel en passant par le laboratoire. « Les programmes permettent de ne pas abîmer la chaîne et de s'entraîner sur des outils virtuels avant d'effectuer les gestes en situation réelle », précise Michel Verstrepen, informaticien au Centre de formation. Huit caméras filment les stagiaires en action pour pouvoir revenir sur des gestes posés, des processus menés. « Ils peuvent ainsi revoir certaines opérations sur Internet et les montrer, par exemple, à un employeur potentiel, confirmant de la sorte leurs capacités polyvalentes ». Les outils pédagogiques virtuels servent également à l'apprentissage de toutes les notions liées à la sécurité et préparent les stagiaires à l'obtention des certifications VCA (contrôle sécurité, santé et environnement) et HACCP (spécifique à l'hygiène alimentaire).

Après son stage chez Factor-e, Hermann Toussaint a passé un examen d'opérateur de production dans une usine d'alimentation. « Ma formation m'a bien aidé pour présenter l'épreuve que j'ai d'ailleurs réussie », se réjouit-il. Grâce à son passage à Factor-e, il peut aujourd'hui postuler pour des jobs plus intéressants que celui de simple ouvrier de production : « On est apte à procéder à des modifications de format, à réparer des pannes de premier niveau, nettoyer un capteur, régler

deux organismes européens ainsi que par la Région wallonne », expose Virginie Stievenart. La chaîne de production acquise par le Centre est un sous-ensemble générique utilisable par de nombreuses PME industrielles. « C'est une petite ligne de production aux dimensions réelles. Ce n'est pas une mini-usine », insiste Michel Verstrepen. Les stagiaires sortant de formation sont capables de travailler immédiatement sur une chaîne de production. « Nous pouvons leur donner plus d'expérience que s'ils étaient en entreprise en les confrontant à des situations différentes. Nous voulons d'ailleurs progresser dans ce sens et nous souhaitons que les stagiaires soient placés dans l'environnement d'au moins cinq cas d'entreprises de la région. Nous pouvons, par exemple, isoler tel ou tel cas propre à l'industrie alimentaire ou à l'industrie pharmaceutique. Nous avons, entre autres, filmé une cuve de 200 hectolitres dans une entreprise afin que les stagiaires voient la différence avec notre cuve qui ne peut contenir que 70 litres. Factor-e nous permet d'aller plus loin que la démarche pédagogique pure. Faire l'expérience d'une intervention à deux sur une machine montre que ce n'est pas possible et que chacun doit rester à sa place. Nous voudrions également, via les outils virtuels, proposer d'autres contextes, montrer aux stagiaires les interactions qui se produisent avec d'autres services. Nous cherchons à les faire participer de plus en plus vite à la vie de l'entreprise », analyse l'informaticien. « Aujourd'hui, Factor-e se limite au département production. Nous voudrions couvrir d'autres aspects de l'entreprise tels que les ressources humaines, la logistique, la direction, ... », précise Virginie Stievenart.

Pour qui ?

Qui peut suivre le programme de Factor-e ? « Il faut avoir suivi la formation longue d'opérateur de production ou avoir l'expérience de l'industrie. Ce n'est pas en six semaines que l'on peut acquérir le vocabulaire des machines. Les candidats peuvent avoir acquis de l'expérience en milieu industriel, mais avoir besoin d'une remise à jour de leurs compétences », décrit la responsable du Centre. « Factor-e confère l'expérience, pas les compétences en essayant de corriger ce qui peut l'être. » Cela dit, les stagiaires prennent dans la formation ce qui leur convient et les intéresse pour se diriger vers le secteur qu'ils aiment. « Ma préférence va au secteur agro-alimentaire. Un de mes collègues stagiaires compte, pour sa part, s'orienter vers la verrerie », affirme Hermann Toussaint. Factor-e propose deux types de formation dans le secteur industriel : opérateur de production et agent de maintenance. D'autres profils, comme celui d'automaticien, s'ajouteront au fil du temps. « Lorsque nous avons participé au Salon de l'Emploi, des ingénieurs ont montré un grand intérêt pour Factor-e. Ce public ne constitue pas une priorité pour le Forem, mais nous pourrions évoluer dans ce sens ». Précisons que Factor-e a une capacité d'accueil de 16 personnes. Les différents modules de formation sont animés par des professionnels du monde de l'industrie. ■

LE CENTRE DE FORMATION DE DINANT

Forem Formation Dinant qui s'est forgé une solide réputation en matière d'e-learning propose une offre de formation large qui couvre :

- des métiers en pénurie,
- des compétences industrielles de pointe (électromécanique de maintenance, opérateur de production, pneumatique, hydraulique, automaticien API, frigoriste, conseiller en énergie avec le Centre de compétences Environnement de Mons, etc.),
- des compétences transversales (secrétariat médical, aide comptable, langues, vendeur de flotte automobile, ICT pass, qualicien, etc.),
- des formations sur mesure, en fonction des besoins et des métiers émergents, telles que caissiers-réassortisseurs ou deviseurs-métreurs (en partenariat avec le CEFORA).

Le Centre est situé rue Saint-Jacques, 350 à 5500 Dinant

Tél. : 082/66 57 20 ou 082/66 57 49

FOIRE AGRICOLE DE LIBRAMONT

Le cheval de trait s'invite à l'inauguration

Cette année, pas d'inauguration officielle à la Foire agricole et forestière de Libramont. Mais des présentations visuelles aux politiques et mandataires communaux, comme celle que Wallonie bois a pu proposer : son projet Interreg de cheval de trait au service des communes.

Le projet Interreg IVA s'intitule « le cheval de trait au service de la gestion forestière et rurale durable », son but est de renforcer l'image positive que donne le cheval de trait en recréant un réseau d'utilisateurs. Le Centre de compétence Forem Formation Wallonie bois a présenté ce projet aux mandataires communaux le jour de l'ouverture de la Foire agricole, le vendredi 22 juillet dernier. Des témoignages sur l'efficacité de l'utilisation du cheval de trait pour des travaux tels que la tonte des parcs publics, la distribution du courrier... sont venus illustrer la présentation. Des démonstrations avec du matériel hyppo-tracté ont par ailleurs eu lieu durant toute la Foire au grand plaisir du public.



Le Centre Wallonie Bois propose aux communes intéressées une véritable étude de faisabilité de l'utilisation du cheval de trait. Une expérimentation peut être envisagée sur place et par la suite, en cas de succès et d'intérêt des autorités communales pour une utilisation régulière, le Centre propose aussi une formation de l'ouvrier communal et un conseil par rapport au matériel utilisé.

Informations Hannia Duvivier, chargée de mission à Wallonie Bois – 061/230 940 (ou 45) – hanna.duvivier@forem.be

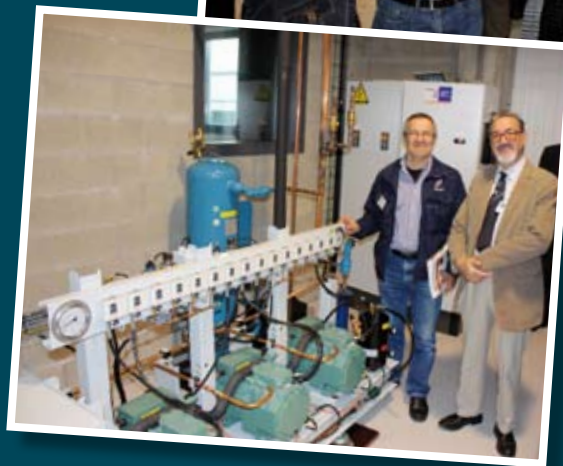
FOREM FORMATION FORMALIM INAUGURE SA SECTION « TECHNIQUES DU FROID »

Le mercredi 14 septembre, Forem Formation FormAlim, centre de Compétence de l'industrie alimentaire, a inauguré un nouvel atelier pédagogique dédié aux formations en « Techniques du froid ».

L'offre de formation du centre, principalement axées sur les métiers de production et de maintenance en industrie alimentaire, s'enrichit ainsi d'une nouvelle section dotée d'équipements spécifiques dont une centrale frigorifique gérable à distance.

Cet outil didactique est unique en Belgique. Il permettra d'une part, de former des demandeurs d'emploi au métier de « technicien du froid », un métier recherché par les entreprises (pénurie), mais aussi de former des travailleurs à travers une offre de formations modulaires sur mesure.

Les objectifs de cette manifestation sont multiples : faire connaître ces nouveaux équipements aux entreprises du froid et de la climatisation ainsi que les possibilités de formations pour les travailleurs, mais aussi présenter aux entreprises l'offre de formation pour demandeur d'emploi de « Technicien du froid » en vue de créer les passerelles utiles visant l'insertion des stagiaires, entrés en formation depuis début septembre 2011.





**VANESSA, CONSEILLÈRE DE RENAUD, LUI A DONNÉ
L'ÉNERGIE POUR DYNAMISER SA RECHERCHE D'EMPLOI.**

Au Forem, dès son inscription, toute personne demandeuse d'emploi est en contact avec un conseiller qui sera son interlocuteur privilégié durant sa recherche d'emploi. De cette façon, son parcours et son profil n'ont plus de secret pour lui et ses conseils en sont d'autant plus efficaces. Une formation, une réorientation ou un nouveau job ? Ensemble, ils trouvent la meilleure solution pour avancer.

Plus d'infos sur www.leforem.be ou au 0800/93 947
(du lundi au vendredi, de 9h à 17h).