



# Métiers d'avenir

## États des lieux du secteur de l'éducation et de la formation

Recueil prospectif

Service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation

Le Forem - Septembre 2013



# Préambule

Le Forem a initié un projet centré sur la détection de métiers d'avenir pour la Wallonie d'ici les 5 prochaines années. Ce projet vise non seulement à adapter et améliorer l'offre de prestations en regard des évolutions du marché mais aussi à l'anticiper, que celle-ci soit organisée par le Service Public Régional de l'emploi ou par les nombreux acteurs présent sur le marché.

En septembre 2013, Le service de l'Analyse du Marché Et de la Formation du Forem (AMEF), après avoir consulté plus de 300 experts wallons, publiait une première analyse sur les métiers d'avenir pour la Wallonie.

Cette vaste étude balaie largement les différents facteurs d'évolution sectoriels et leurs effets présumés sur l'évolution des métiers (sans se limiter au cadre strict de la réserve de main d'œuvre).

Plusieurs évolutions ont été relevées. L'appellation « métiers d'avenir » regroupe des nouveaux métiers, des métiers dont le contenu va évoluer, s'hybrider et/ou des métiers pour lesquels l'effectif en postes de travail va croître. Une première liste de métiers d'avenir est proposée, conjuguant un fort intérêt stratégique pour le secteur d'activité avec les besoins en effectifs et en qualifications.

Ainsi pour chaque secteur d'activités considéré, la compilation des facteurs sectoriels en quatre grands domaines de transformation a été organisée :

- Les progrès techniques et les innovations technologiques favorisent l'adaptation constante des métiers ;
- Les facteurs économiques (p. ex. la mondialisation de la concurrence, la tertiarisation de nos économies) ont un impact direct sur l'organisation du travail, la répartition des tâches et la structuration des métiers/fonctions au sein des chaînes de valeur de l'entreprise ;
- Les facteurs réglementaires, les certifications et autres normalisations influencent directement ou indirectement les fonctions des personnes ;
- Les modes de vie des personnes (p.ex. l'individualisation des modes de vie) influencent l'économie et génèrent des nouvelles demandes sociales, etc.

Tous ces facteurs interagissent, influencent l'organisation des processus de fabrication des produits ou de livraison de services et impactent – variablement selon le secteur – les chaînes de valeurs au sein des organisations.

Secteur par secteur, le Forem a tenté de déterminer avec les experts contactés de quelle manière ces facteurs influenceraient, à moyen terme, un ensemble de métiers proposés.

Les pages qui suivent présentent les principaux enseignements tirés pour un secteur ainsi qu'une liste (non exhaustive) de métiers identifiés comme d'avenir pour la Wallonie.

Le lecteur intéressé par une vue transversale sur l'ensemble des secteurs étudiés peut se référer à la publication complète accessible via le site du Forem :

Le Forem, Métiers d'avenir : états des lieux sectoriels et propositions de futurs – recueil prospectif, septembre 2013

<http://www.leforem.be/chiffres/chiffres-et-analyses.html>



# Éducation et formation

## 1. Principales tendances

L'apprentissage n'a plus exclusivement lieu sur les bancs de l'école, durant la jeunesse ou au travers des manuels. Le secteur de l'éducation et de la formation est confronté à des évolutions qui le mettent – lui et ses métiers – face à d'importants défis.

Premièrement, les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) modifient notre manière d'apprendre. De nouveaux supports et outils apparaissent et font évoluer les pratiques pédagogiques.

Deuxièmement, sous l'impulsion de la Stratégie de Lisbonne (2000), l'éducation et la formation se conjuguent désormais tout au long de la vie. L'employabilité devient un enjeu majeur dans la formation initiale et continue.

Troisièmement, les systèmes éducatifs nationaux sont aujourd'hui influencés par les recommandations européennes et les classements internationaux. Les politiques éducatives qui en découlent sont porteuses de changements et ont un impact tant quantitatif que qualitatif sur le secteur et ses métiers.

Quatrièmement, des facteurs sociétaux, démographiques et culturels (vieillesse des travailleurs, pression démographique, diversification des publics scolaires, désintérêt pour les filières qualifiantes, pénurie d'enseignants, etc.) qui peuvent à priori être sources des menaces, ont au contraire le potentiel d'avoir de effets positifs si les acteurs de l'éducation et de la formation parviennent à les transformer en opportunités.

Dans un contexte économique et budgétaire difficile, tout le défi pour le secteur sera d'assurer un système éducatif performant, c'est-à-dire de :

- garantir l'accessibilité à l'enseignement pour tous et l'appropriation des TIC en tant qu'outil d'apprentissage par tous les publics ;
- offrir des solutions de formation toujours plus vastes et plus flexibles qui répondent aux besoins de ses usagers ;
- générer des gains d'efficacité en renforçant les collaborations et les partenariats ;
- permettre une meilleure mobilité des parcours en articulant davantage l'offre de formation, etc.

## 2. Facteurs d'évolutions

### Technologiques

Avec l'essor des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), de nouveaux supports d'apprentissage font petit à petit leur apparition dans les établissements scolaires – via le plan TIC « École numérique » – et les centres de formation : tableaux interactifs, tablettes numériques, etc. Au-delà du simple fait de familiariser les apprenants aux nouvelles technolo-

gies et de les sensibiliser à leur usage responsable, ces nouveaux supports peuvent faciliter l'accès à un large contenu utile à leur apprentissage. Par ailleurs, toutes les technologies mobiles (laptop, tablette, smartphone, lecteur MP3, etc.) pouvant servir de support d'apprentissage, le « mobile learning » (m-learning) se développe. L'apprentissage informel évolue vers des formes qui ne peuvent être ignorées de l'enseignement et de la formation. Néanmoins, ces technologies restent coûteuses. Pour éviter une trop grande fracture numérique, l'accessibilité et l'appropriation des TIC par tous les publics, y compris les plus fragilisés socialement et économiquement, doivent être encouragées car les TIC peuvent aussi être un puissant vecteur d'intégration sociale.

L'avènement de l'Internet puis du Web 2.0 et du « Cloud computing » apportent de nouveaux outils d'apprentissage. Pensons aux plateformes d'auto-apprentissage sur Internet (« Wallangues » par exemple), aux visioconférences, aux podcasts (diffusion de contenus audio et vidéo), aux applications mobiles, au « serious gaming » (jeux vidéo éducatifs) et – en matière de « social learning » – aux réseaux sociaux, aux espaces numériques de travail (plateformes de travail collaboratif), etc. Autant d'opportunités qui permettent non seulement d'accroître l'implication des apprenants dans leur processus d'apprentissage mais aussi d'enrichir les interactions entre enseignants/formateurs, apprenants et parents d'élèves. Que ce soit dans l'enseignement ou la formation continue, ces nouveaux outils connaissent un succès grandissant. Toutefois, tout le défi réside dans la promotion des TIC en tant qu'outil d'apprentissage, y compris auprès des « digital natives », c'est-à-dire des personnes ayant grandi avec les évolutions numé-

riques. Car si ceux-ci sont familiarisés aux nouvelles technologies qu'ils utilisent abondamment dans leur vie quotidienne, ils ne perçoivent pas encore suffisamment les TIC comme des outils d'apprentissage susceptibles de développer leurs connaissances et leurs compétences. Le rôle de l'enseignant/formateur est ici essentiel. D'autres avancées technologiques, comme la réalité augmentée, en superposant des éléments virtuels à la perception naturelle que nous avons de la réalité, pourraient encore venir bousculer le secteur de l'éducation et de la formation. Tous les âges et tous les niveaux d'enseignement sont concernés par ces nouveaux outils d'apprentissage. Dès le plus jeune âge, des applications mobiles éducatives permettent de stimuler la psychomotricité et la dextérité des enfants. En outre, par la stimulation multi-sensorielle, les TIC permettent d'élargir le champ des possibilités d'enseignement auprès des personnes présentant un handicap ou des troubles de l'apprentissage.

Les progrès technologiques ont aussi des effets sur les pratiques d'apprentissage. C'est d'ailleurs avant tout l'évolution des pratiques (en l'occurrence l'usage des TIC par les enseignants/formateurs) et non pas l'évolution technologique en elle-même qui constitue le moteur de l'innovation dans le secteur. L'exemple le plus frappant est celui de « l'« e-learning » ». Ce dispositif qui utilise les TIC (et en particulier Internet) comme canal de transmission, d'échange et de collaboration peut se réaliser sans la présence physique d'un enseignant/formateur. Il permet également de s'affranchir des contraintes de temps et de lieu, tout en rendant le cours « vivant » et accessible au plus grand nombre. L'« e-learning » n'est en soi qu'une extension au principe d'enseignement à distance.

Pourtant, il s'agit bien d'une véritable révolution dans le monde de l'éducation et de la formation. De par sa flexibilité, « l'e-learning » laisse aux apprenants l'opportunité d'auto-organiser et d'auto-gérer leur apprentissage. Si l'« e-learning » est combiné au présentiel, on parle alors de « blended learning », un dispositif qui tend aujourd'hui à se propager largement.

Dans un contexte d'apprentissage tout au long de la vie, l'« e-learning » et le « blended learning », pourvu qu'ils s'articulent autour d'une démarche pédagogique réfléchie, semblent encore promis à un bel avenir, en particulier dans l'enseignement supérieur – cf. le succès des Massive Online Open Courses (MOOCs) – et la formation continue. Avec l'enseignement inversé, les cours théoriques se donnent à distance tandis que les exercices pratiques sont réalisés en classe et ce, dans le but d'enrichir les interactions entre enseignants/formateurs et apprenants. Le développement de l'« e-learning » paraît par contre moins évident dans l'enseignement secondaire et primaire où la socialisation des élèves et la personnalisation des enseignements restent capitales.

Avec l'apparition de nouveaux supports et de nouveaux outils d'apprentissage, le rôle de l'enseignant/formateur n'est plus uniquement de diffuser des savoirs en temps réel mais de devenir un médiateur de connaissance, c'est-à-dire de guider et d'accompagner l'apprenant dans son processus d'apprentissage. Les TIC, en influençant sensiblement la manière de penser et d'apprendre, suppose la mobilisation de compétences différentes, en particulier pour la collecte et l'analyse d'informations. Les TIC poussent ainsi le secteur de l'éducation et de la formation à s'interroger davantage

sur les domaines des sciences cognitives pour proposer de nouvelles pratiques d'apprentissage visant notamment à développer l'esprit critique.

## Économiques

Depuis la Stratégie de Lisbonne (2000), l'Europe a pour volonté de devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde. De nombreuses études mettent en avant le lien entre un enseignement performant, notamment de par le rôle qu'il joue sur la recherche et l'innovation, et une croissance économique source d'emplois de qualité. Dans cette logique, aussi bien l'enseignement obligatoire que l'enseignement supérieur apparaissent comme des leviers d'action hautement rentables. D'où l'importance de veiller à ce que les savoirs de base soient bien acquis à l'issue de l'enseignement secondaire (par exemple les enquêtes PISA et l'effet de leurs publications). Dans l'enseignement supérieur, l'excellence, nourrie par la multiplicité des classements internationaux (Academic Ranking of World Universities ou classement de Shanghai, etc.), a le vent en poupe.

Une concurrence s'installe progressivement entre établissements – surtout dans les pays anglo-saxons, relativement moins en Europe continentale – pour attirer les meilleurs éléments (enseignants et étudiants). La course aux talents est lancée. Enfin, il est clair que le diplôme est un rempart contre le chômage. De plus en plus de jeunes s'orientent vers des études supérieures. La culture du diplôme est bien présente dans notre société. Pourtant, le rendement du diplôme peut devenir négatif si l'offre de travail qualifié est supérieure à la demande. Dans ce cas, faute de trouver un emploi

correspondant à son niveau de qualification, l'individu se retrouve contraint d'occuper un poste pour lequel le niveau de formation requis est inférieur au niveau de formation détenu. On parle alors de déclassement scolaire et d'effet de substitution, les personnes plus qualifiées entrant en concurrence directe avec les personnes moins qualifiées.

La formation permet de diminuer les inadéquations entre l'offre et la demande de travail. D'un côté, sous l'effet du progrès technologique, de la tertiarisation et de la mondialisation de l'économie, la demande de travail qualifié augmente tandis que la demande de travail peu qualifié diminue. De l'autre, la main-d'œuvre disponible reste trop faiblement qualifiée. La capacité d'un individu à se maintenir à l'emploi ou à en trouver un – ou à s'en rapprocher – vient au cœur des débats.

L'éducation ne doit plus uniquement viser la transmission de savoirs. L'attention doit aussi être portée sur le développement de compétences techniques et transversales qui soient transférables et valorisables sur le marché du travail. L'évolution technologique des métiers par exemple, induit aujourd'hui la nécessité de former à des compétences techniques pointues. Par ailleurs, dans un marché du travail globalisé, l'apprentissage des langues revêt une dimension capitale tant en termes « d'employabilité » que de mobilité géographique (interrégionale – avec la Flandre ou Bruxelles – ou internationale).

Au travers de l'orientation et de la formation tout au long de la vie, il s'agit de faciliter l'insertion, la mobilité professionnelle, la reconversion et la réinsertion en aidant les étudiants, les demandeurs d'emploi ou les

travailleurs à développer, à maintenir et à adapter leurs compétences. Cette meilleure employabilité passe aussi par la mise en œuvre de toutes les conditions visant à la valorisation des acquis de l'apprentissage – qu'il soit formel, informel ou non formel – en vue de leur mobilisation dans l'emploi (validation des compétences, reconnaissance des compétences acquises en formation, etc.).

Dans ce domaine, le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) représente une avancée majeure. Les travaux qu'il coordonne permettent de rassembler partenaires sociaux, services publics de l'emploi et opérateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle autour de la définition de profils métiers et de leur retranscription dans des profils de formation communs. Ainsi le SFMQ rendra bientôt possible, en Fédération Wallonie Bruxelles, la création de passerelles qui faciliteront le parcours de formation de l'apprenant.

Enfin, toujours dans cette logique, les rapprochements entre l'école et entreprise se multiplient (projets d'immersion en entreprise, masters en alternance dans les Hautes Écoles, instances de pilotage de l'enseignement qualifiant, etc.).

Le secteur de l'éducation et de la formation évolue progressivement vers une offre éducative guidée par la demande. Ce changement se traduit par une meilleure adaptation des formations aux besoins des usagers (étudiants, parents d'élèves, travailleurs, entreprises, etc.). L'anticipation des besoins devient dès lors un enjeu crucial pour le secteur. La veille apparaît comme essentielle (ces pages en sont une illustration).

Par ailleurs, l'éducation s'inscrit de plus en plus dans une logique de marché. En réponse à une demande croissante, une offre privée (écoles privées, soutien scolaire et cours particuliers, etc.) – complémentaire voire concurrente – se développe pour combler les lacunes du système scolaire classique. Alors que l'école vise à garantir l'égalité des chances, le risque d'un enseignement à deux vitesses, vecteur d'exclusion sociale, ne peut être écarté.

L'influence des usagers dans l'évaluation et la définition de l'offre éducative est d'autant plus perceptible dans le segment de la formation continue. L'offre s'y diversifie (nouveaux fournisseurs, nouveaux services et nouveaux produits). La tendance est désormais au « sur-mesure ». Le coaching qui consiste à accompagner une personne ou un groupe de personnes dans le développement de ses potentiels et l'atteinte d'objectifs personnels ou professionnels connaît un succès grandissant.

En Europe, la tendance est plutôt, en ce moment, à l'austérité budgétaire. Dans un contexte de dette publique importante, de crise économique et de vieillissement de la population, les États cherchent à dégager de nouvelles ressources et à réduire leurs dépenses. Tout l'enjeu pour le secteur public est de garantir un enseignement et une formation de qualité malgré une enveloppe budgétaire limitée. Une recherche de gains d'efficacité devrait ainsi suivre. Afin de gérer de manière cohérente les équipements, d'éviter des redondances dans l'offre de formation et d'articuler au mieux cette offre aux besoins du marché, le développement de collaborations et de partenariats entre les acteurs de l'enseignement et de la formation mais aussi avec le monde de l'entreprise s'avère nécessaire.

## Réglementaires

Les politiques d'enseignement sont décidées au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Dans l'enseignement obligatoire (fondamental et secondaire), le Décret Missions du 24 juillet 1997 sert de cadre à toute réforme. Les objectifs poursuivis sont multiples : assurer l'égalité d'accès à l'enseignement et favoriser la mixité sociale (Décret Inscriptions, etc.), garantir l'appropriation et la maîtrise des savoirs de base (réforme du premier degré de l'enseignement secondaire, etc.), combattre l'échec et le décrochage scolaire (CPU ou certification par unités d'apprentissage, etc.), etc.

Certaines réformes s'inscrivent également dans une volonté de lutter contre la pénurie d'enseignants qualifiés qui touche le secteur. Ainsi, depuis la rentrée de septembre, l'accès aux fonctions de recrutement et de sélection dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles a été étendu aux ressortissants étrangers, tout comme dans la fonction publique. C'est aussi le cas de la réforme des titres et fonctions et de la réforme de la formation initiale des enseignants. Enfin, avec la réforme de son paysage, l'enseignement supérieur n'est pas en reste : création d'une académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES), de cinq pôles géographiques et de trois zones académiques interpôles, etc.

Les politiques d'emploi et de formation sont décidées au niveau régional ou fédéral. Le transfert de compétences négocié dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat accordera dorénavant une plus grande autonomie et des compétences accrues en matière de politiques d'emploi aux Régions (groupes cibles, services



de proximité, plans emploi, etc.). La Wallonie disposera dès lors de nouveaux leviers pour mener des politiques plus en phase avec les réalités et les besoins de son marché du travail. Avec le Plan Marshal 2.vert, la Wallonie vise à réaliser un certain nombre d'actions prioritaires en matière de formation : développer les bassins de vie, renforcer l'apprentissage des langues, étendre l'alternance, etc.

Au travers du Plan Horizon 2022, la Wallonie ambitionne aussi des actions à plus long terme. Dans un contexte d'Etat social actif sur les parcours d'orientation, de formation et d'insertion, les mesures envisagées (activation de la recherche d'emploi, incitants financiers à la formation, outplacement, etc.) ont un impact tant sur le nombre de personnes que sur la diversité des publics en formation, leurs motifs d'entrée et leur maintien en formation.

Bien qu'en vertu du principe de subsidiarité, le rôle de l'Etat reste central, la tendance restera à l'« européenisation » des politiques éducatives : processus de Bologne, cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (CEC), cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ), système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), etc.

Ainsi, sous l'impulsion de recommandations européennes, les initiatives nationales visant à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie se multiplient.

En Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles, plusieurs développements inter-opérateurs sont le fruit de la mise en œuvre des recommandations européennes. Citons le dispositif de validation des compétences, le futur Cadre Francophone des Certifications (CFC), le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ), la certification par unités d'apprentissage (CPU), la Reconnaissance des Compétences Acquisées en Formation (ReCAF), etc.

L'« européenisation » des politiques d'enseignement et de formation offre une meilleure lisibilité et comparabilité des formations et des compétences acquises par les apprenants dans des systèmes éducatifs européens forts différents et forts complexes. Elle facilite par conséquent la mobilité géographique et professionnelle des citoyens (apprenants et travailleurs) à l'intérieur de l'espace européen. En outre, les organisations supranationales (Union européenne, OCDE, etc.) continueront d'exercer une influence croissante sur les Etats par l'usage d'indicateurs et de critères de référence servant au benchmarking (enquêtes PISA par exemple). Ces exercices incitent les Etats à mettre en place des réformes s'inspirant du fonctionnement et des pratiques des systèmes éducatifs identifiés comme les plus performants, ce qui contribuera in fine à plus de convergence.

En ce qui concerne l'apprentissage de la conduite, à l'instar d'autres pays européens, des réformes sont également envisagées, que ce soit en termes de méthodes d'apprentissage – notamment via le projet européen HERMES visant à améliorer la sécurité des

jeunes conducteurs et privilégiant une approche réflexive par coaching – ou de structure de la formation.

## Sociétaux/démographiques/culturels

Le secteur de l'éducation et de la formation n'est pas épargné par le vieillissement des travailleurs. 30 % des travailleurs wallons actifs dans le secteur sont âgés de 50 ans ou plus, contre 24 % tous secteurs confondus (Source : ONSS, 30 juin 2010). Le potentiel de personnes proches de la pension est donc important, en particulier dans l'enseignement où le dispositif de Disponibilité Précédant la Pension de Retraite (DPPR) permet aux travailleurs du secteur de partir à la pension de manière anticipée, à partir de 55 ans à temps partiel et à partir de 58 ans à temps plein. La question du vieillissement des travailleurs est d'autant plus critique que le métier d'enseignant est en pénurie de main-d'oeuvre. Le vieillissement concerne aussi les moniteurs d'école de conduite, ce qui, là aussi, risque d'accentuer les pénuries de moniteurs détenteurs d'un brevet II (autos), d'un brevet IV (motos) ou V (camions). Dans cette perspective, la question du transfert des connaissances restera importante pour le secteur.

D'ici 2030, la population belge augmentera d'un million d'habitants. De nombreux enfants viendront donc gonfler les rangs de l'école. La pression démographique en Fédération Wallonie-Bruxelles atteindra tous les niveaux de l'enseignement obligatoire (maternel, primaire et secondaire)<sup>1</sup>.

1. Selon le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (SeGEC), sur la base de projections du Bureau Fédéral du Plan.

Si c'est à Bruxelles que l'augmentation sera la plus forte, la Wallonie ne sera pas épargnée par le phénomène. D'ici 2030, la population wallonne âgée entre 0 et 14 ans augmentera de près de 42.000 unités (+ 6,6 %), posant au secteur public un double défi : fournir des infrastructures scolaires en suffisance et engager des enseignants qualifiés alors que le métier reste en proie à des difficultés de recrutement.

La diversification des publics scolaires s'accroît. En quelques décennies, au fil des évolutions de la société (massification scolaire, immigration, transformations de la famille, etc.), le public scolaire est devenu plus hétérogène : diversité d'origines, de croyances, de milieux sociaux, de conditions de vie, de structures familiales, d'acquis initiaux, de rythmes d'apprentissage, d'âges, etc. À bien des égards, cette diversité peut être source d'enrichissements et d'enseignements (en termes de citoyenneté par exemple). Elle renvoie aussi directement à la question des missions de l'école, et en particulier à sa fonction intégratrice (cf. les recommandations des enquêtes PISA relativement aux inégalités). La réussite et l'orientation scolaire restent encore fortement dépendantes de l'origine sociale de l'élève. Une meilleure égalité des chances passe notamment par une plus grande mixité culturelle et sociale à l'école, mais également par la mise en œuvre de pratiques de pédagogie différenciée. Or, il semblerait que les enseignants soient peu préparés et mal outillés à l'approche des publics multiculturels et à la détection des troubles de l'apprentissage.

Cette diversification des publics n'affecte pas seulement la formation initiale. Dans un contexte d'État social actif, les publics de la formation continue se diversifient

aussi (hétérogénéité socio-économique et culturelle, parcours multiples, etc.) ; ce qui, dans un objectif d'insertion socio-professionnelle, a pour conséquence de bousculer les pratiques professionnelles. Ainsi, la pratique du coaching en tant que démarche individuelle et alternative aux processus d'accompagnement collectif pourrait être amenée à se répandre.

Plusieurs études ont démontré que les filières techniques et professionnelles, en fournissant de la main-d'œuvre qualifiée à de nombreux métiers en difficulté de recrutement, sont une voie d'accès privilégié à l'emploi. L'apprentissage, et plus largement la formation en alternance, est aussi porteur d'emploi. Pourtant, en Fédération Wallonie-Bruxelles, ces filières restent considérées par beaucoup comme des filières de relégation. L'excellence de l'enseignement qualifiant passe par sa revalorisation et plus largement par la revalorisation des métiers manuels, techniques et scientifiques. Dans cette optique, les rapprochements entre l'enseignement, la formation et l'entreprise doivent être encouragés (immersion en entreprises, etc.).

La toute nouvelle Fondation pour l'enseignement visera à proposer des initiatives et à diffuser les bonnes pratiques afin d'assurer une meilleure ouverture du monde de l'enseignement et de ses acteurs à la réalité du monde du travail. Mais cette revalorisation passe aussi par des équipements pédagogiques de pointe (cf. les investissements réalisés au niveau des Centres de compétence et des Centres de Technologie Avancée (CTA)).

Parmi les enseignants les plus recherchés dans l'enseignement obligatoire : les instituteurs primaires mais aussi les professeurs de langues germaniques,

de mathématiques, de sciences, de cours techniques et de pratique professionnelle. Le manque d'enseignants s'observe surtout en cours d'année lorsqu'il faut remplacer les enseignants tombés malades ou partis en congé de maternité, moins à la rentrée. Faute de candidats qualifiés, les écoles sont obligées de faire appel à des personnes qui ne disposent pas des titres requis pour enseigner, c'est-à-dire sans aucune formation pédagogique.

Les études pour devenir enseignant semblent ne plus attirer autant les étudiants que par le passé. Dans une société de la connaissance où les rapports avec les parents d'élèves évoluent, l'enseignant n'est plus considéré comme « détenteur du savoir ». Sur le terrain, ce changement de reconnaissance sociale des enseignants remet en cause leur crédibilité et leur autorité. Le phénomène pourrait par ailleurs être accentué en période de chômage élevé où le diplôme – malgré le fait qu'il reste le meilleur chemin d'accès vers l'emploi – perd de la valeur. La pénurie d'enseignants est aussi accentuée par un phénomène d'abandon du métier par les enseignants débutants. En effet, en Fédération Wallonie-Bruxelles, 35 % des enseignants « fuiraient » l'enseignement dans les cinq premières années de leur carrière. Les difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes enseignants sont multiples : surcharge de travail, manque de préparation face à la diversité des publics scolaires, insuffisance de soutien, d'accompagnement et d'encadrement par les collègues et la direction, instabilité et précarité des emplois temporaires, etc. Compte tenu des problèmes de recrutement du secteur, la rétention des enseignants est devenue un enjeu crucial et l'entrée dans la carrière, en particulier la première année, apparaît comme une période charnière. En matière d'ac-



compagnement, de nombreux modèles sont possibles moyennant l'appui d'enseignants expérimentés : tutorat, mentorat, groupes de pairs, etc. Ces pratiques existent mais sont encore peu développées.

Dans le segment des auto-écoles, l'aspect environnemental est un facteur d'évolution important. En plus de former les conducteurs à la sécurité routière, les auto-écoles veillent désormais à sensibiliser les apprenants au respect de l'environnement et à transmettre un style de conduite (plus) écologique.

L'eco-driving vise non seulement à réduire la consommation de carburant et l'émission de gaz à effet de serre mais permet également de ralentir l'usure du véhicule.

Par ailleurs, dans un souci de protection de l'environnement et pour limiter la saturation du trafic routier, l'aspect mobilité gagne en importance (encouragement à la mobilité douce : transport en commun, vélo, co-voiturage). L'intermodalité qui consiste à combiner plusieurs modes de transport sur un même trajet devient un enjeu incontournable, en particulier en milieu urbain. À l'heure de l'optimisation des modes de déplacement, le secteur de la formation pourrait en être affectée.

### 3. Évolution des métiers

Après avoir décrit les principaux facteurs d'évolution qui pourraient influencer le secteur en Wallonie dans les 3 à 5 ans à venir, cette rubrique présente les effets attendus sur les métiers du secteur de l'éducation et de la formation.

Sous-secteurs	Hybridation/changement des activités du métier (dont les contenus évoluent)	Potentiel de croissance de l'emploi	Émergence, nouveaux métiers
Enseignement maternel et primaire	Instituteur maternel		-
	Instituteur primaire		-
	Maître spécial		-
Enseignement secondaire	Enseignant de cours généraux		-
	Enseignant de cours techniques et de pratique professionnelle		-
Enseignement supérieur	Professeur de l'enseignement supérieur non-universitaire et universitaire	-	-
Autres activités d'enseignement (sportif, culturel, auto-écoles, promotion sociale, formation professionnelle, etc.)	Formateur		Coach
	Moniteur d'école de conduite	-	E-tuteur
	Responsable pédagogique	-	-
	Ingénieur pédagogique	-	Ingénieur pédagogique « e-learning »

Source : Le Forem

## 4. Zoom sur certains métiers

**Sources et références** : diverses sources ont été utilisées afin de recueillir l'information présentée pour chacun des métiers évoqués sous ce chapitre. En plus des descriptions reprises sur la plateforme en ligne du Forem « Horizons Emploi », dans les offres d'emploi déposées au Forem ainsi que dans le répertoire des métiers du Forem ou de Pôle emploi, les contenus présentés ont été enrichis d'informations issues de la littérature, de sites internet professionnels, sectoriels ou généralistes ou encore de témoignages d'experts consultés. En fin de section, une rubrique regroupe les références bibliographiques et sites internet consultés.

Chaque métier du secteur dont les contenus seraient influencés par les facteurs d'évolution développés dans les rubriques qui précèdent est positionné en fonction de son évolution présumée (en termes de compétences et/ou de volume de l'emploi).

### 4.1. Métiers dont les contenus évoluent

#### ■ PROFESSEUR DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le professeur d'université assure un service d'enseignement et de recherche dans un domaine particulier. Il transmet des connaissances dans le cadre d'un programme d'enseignement dont il assure la préparation. Il se consacre à des travaux de recherche et de publication ainsi qu'au développement de la recherche fondamentale et appliquée.

L'assistant d'université assure une partie des tâches du professeur d'université. Il prend en charge certains cours, encadre des séances de travaux pratiques, des séances d'exercices et participe aux travaux de recherche.

Le professeur de l'enseignement supérieur non-universitaire assure des cours théoriques et/ou pratiques, dans le cadre d'un programme d'enseignement dont il assure la préparation et la planification. Il oriente les étudiants, les conseille et les encadre dans leur travail.

Le métier s'exerce en établissement d'enseignement supérieur (Universités, Hautes Ecoles, Ecoles supérieures des Arts ou Instituts supérieurs d'Architecture). L'activité d'enseignement est assurée sous forme de cours magistraux en amphithéâtre, de travaux dirigés ou de travaux pratiques en laboratoire ou salle de cours. L'activité de recherche s'effectue dans le cadre d'une équipe selon des modalités bien déterminées (programmes de recherche, encadrement d'étudiants, publication de résultats, etc.). Une grande disponibilité est nécessaire et peut s'accompagner de déplacements fréquents en Belgique ou à l'étranger.

Compte tenu de l'opportunité que représentent les TIC pour l'apprentissage et de la volonté de renforcement de l'employabilité des étudiants, le métier de professeur dans l'enseignement supérieur réclamera l'acquisition de nouvelles compétences technologiques ou pédagogiques. Par exemple, le professeur devra être capable de développer du contenu pour des applications « e-learning ». En outre, le professeur sera amené à multiplier les rapprochements avec le monde de l'entreprise.

Ce métier nécessite un niveau de qualification élevé (enseignement supérieur). Le candidat professeur doit disposer soit d'un doctorat pour enseigner à l'Université, soit d'un diplôme de Master et d'un Certificat d'Aptitude Pédagogique Approprié à l'Enseignement Supérieur (CA-PAES) pour enseigner en Haute Ecole ou dans l'enseignement supérieur de promotion sociale.

#### ■ MONITEUR D'ÉCOLE DE CONDUITE

Le moniteur d'école de conduite enseigne la sécurité (routière ou en mer) et la conduite de véhicules à moteur en vue de l'obtention du permis nécessaire à leur utilisation. Il apprend aux futurs conducteurs la maîtrise du véhicule et le partage des voies de circulation avec les autres usagers. Le métier s'exerce le plus souvent à bord du véhicule, en cours individuels, dans les conditions réelles de circulation ou navigation. Il implique généralement l'utilisation de doubles commandes ou d'appareils de guidage radio. Les cours théoriques sont collectifs et se déroulent en salle, avec utilisation d'appareils audiovisuels. Les prestations s'effectuent très souvent à horaires décalés (en soirée) ou les week-ends.

Compte tenu de l'opportunité que représentent les TIC pour l'apprentissage, des évolutions réglementaires en matière de formation à la conduite et de la prise en compte croissante de l'impact environnemental dans la manière de conduire et les choix de déplacements, le métier de moniteur d'école de conduite réclamera l'acquisition de nouvelles connaissances (éco-conduite, mobilité, etc.) mais aussi de nouvelles compétences que ce soit technologiques ou pédagogiques. Par exemple, le moniteur d'école de conduite sera de plus en plus amené à développer une approche d'apprentissage par coaching.

Dans un contexte de vieillissement des travailleurs et de nécessaire mobilité, des difficultés de recrutement persistent. En principe, aucun diplôme n'est requis pour exercer le métier de moniteur d'école de conduite. Il faut néanmoins être âgé de minimum 21 ans et avoir obtenu le permis de conduire correspondant à l'enseignement que l'on souhaite dispenser (auto, moto, camion, bus, etc.). Il faut également être titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle délivré par le Service Public Fédéral Mobilité et Transports et avoir satisfait à la sélection médicale chauffeur.

### ■ RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE

Le responsable pédagogique assure l'élaboration, la mise en œuvre, l'évaluation et la veille qualité des actions de formation, en fonction des besoins et des orientations de l'institution. Il encadre, anime et coordonne les activités des formateurs. Le métier s'exerce principalement en centre, organisme ou entreprise de formation. La fonction exige une grande disponibilité et nécessite d'être mobile et de s'adapter à des emplois du temps souples.

Compte tenu de l'opportunité que représentent les TIC pour l'apprentissage, de l'influence croissante des usagers dans la définition et l'évaluation de l'offre éducative et de la volonté de renforcer de l'employabilité des apprenants, le métier de responsable pédagogique réclamera l'acquisition de nouvelles compétences technologiques, mais aussi en matière de veille, d'ingénierie de la formation ou d'évaluation. Par exemple, le responsable pédagogique devra être capable d'anticiper davantage les besoins des usagers (travailleurs, entreprises, etc.). En outre, il sera

amené à multiplier les collaborations et les partenariats.

### ■ INGÉNIEUR PÉDAGOGIQUE

L'ingénieur pédagogique conçoit ou participe à la conception de dispositifs de formation.

Le métier s'exerce généralement dans les organismes d'études et d'information sur la formation, les organismes de formation, les cabinets de recherche ou de consultation. La participation à des projets dans une ou plusieurs autres entreprises peut modifier le rythme et les horaires de travail.

Compte tenu de l'opportunité que représentent les TIC pour l'apprentissage, de l'influence croissante des usagers dans la définition et l'évaluation de l'offre éducative, de la volonté de renforcer de l'employabilité des apprenants et des évolutions réglementaires, le métier d'ingénieur pédagogique réclamera l'acquisition de nouvelles compétences technologiques, mais aussi en matière de veille ou d'ingénierie de la formation. Par exemple, l'ingénieur pédagogique devra être capable d'anticiper davantage les besoins des usagers (travailleurs, entreprises, etc.).

## 4.2. Métiers dont les contenus évoluent et avec un potentiel de croissance de l'emploi

### ■ INSTITUTEUR

L'instituteur maternel développe la prise de conscience par l'enfant de ses potentialités propres et favorise,

à travers des activités créatrices, l'expression de soi. Il développe des apprentissages cognitifs, sociaux, affectifs et psychomoteurs ainsi que la socialisation. Il détecte les difficultés et les handicaps des enfants et leur apporte les remédiations nécessaires.

L'instituteur primaire accorde la priorité à l'apprentissage de la lecture en privilégiant la maîtrise du sens, la production d'écrits et la communication. Il assure la maîtrise des outils mathématiques de base permettant la résolution de situations à problème. Il amène l'enfant à atteindre les objectifs généraux de l'enseignement obligatoire par l'application de méthodes pédagogiques adaptées.

Le maître de cours spéciaux ou de seconde langue enseigne une discipline spécifique - éducation physique, langue étrangère, religion ou travaux manuels - à des enfants de l'école primaire.

Le métier s'exerce en école maternelle ou primaire, au rythme du calendrier scolaire. L'activité laisse l'enseignant autonome dans sa classe, l'amène à travailler en équipe lors des concertations pédagogiques et à entretenir des contacts avec les parents d'élèves.

Compte tenu de l'opportunité que représentent les TIC pour l'apprentissage et de la diversification des publics scolaires, le métier d'instituteur réclamera l'acquisition de nouvelles compétences technologiques et pédagogiques. Par exemple, l'instituteur devra être capable d'intégrer les TIC à ses méthodes d'apprentissage et de veiller à leur appropriation en tant qu'outil d'apprentissage.

Dans un contexte de pénurie d'instituteurs, de vieillissement des travailleurs et d'évolution positive de la population scolaire, les besoins en effectifs resteraient élevés.

Ce métier nécessite un niveau de qualification élevé (enseignement supérieur). En principe, pour pouvoir enseigner dans l'enseignement maternel et primaire, les candidats à un poste d'instituteur doivent posséder les titres requis, c'est-à-dire une formation de bachelier instituteur préscolaire pour les instituteurs maternels, une formation de bachelier instituteur primaire pour les instituteurs primaires ou, pour les maîtres de cours spéciaux ou de seconde langue, une formation relative à la branche qu'ils souhaitent enseigner et une formation pédagogique (diplôme d'instituteur primaire ou d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur).

La pénurie qui touche le métier étant récurrente, les établissements scolaires peuvent néanmoins engager des personnes disposant de titres jugés suffisants, c'est-à-dire se rapprochant des titres requis, ou, pour les titres dits en pénurie, des personnes sous « article 20 »<sup>2</sup>. À l'engagement, les porteurs des titres requis restent toujours prioritaires sur les porteurs de titres jugés suffisants qui sont eux-mêmes prioritaires sur les « articles 20 ». Seuls les porteurs de titres requis – ou éventuellement de titres jugés suffisants – peuvent espérer être nommés. Une formation complémentaire est donc vivement encouragée pour les personnes engagées sous « article 20 ».

Les métiers d'instituteurs maternel et primaire sont repris dans la liste des métiers en pénurie de l'ONEm. Les demandeurs d'emploi qui souhaitent reprendre des études préparant à l'un de ces métiers peuvent donc le faire tout en continuant à bénéficier des allocations de chômage.

## ■ ENSEIGNANT DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

L'enseignant dispense des cours généraux (littéraire, économique, scientifique, artistique, etc.) ou des cours techniques et de pratique professionnelle dans l'enseignement secondaire. Il applique et transmet des méthodes permettant l'acquisition et la maîtrise des connaissances correspondant aux objectifs généraux et programmes fixés par la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'activité laisse l'enseignant autonome dans sa classe, l'amène à travailler en équipe lors des concertations pédagogiques et à entretenir des contacts avec les parents d'élèves.

Compte tenu de l'opportunité que représentent les TIC pour l'apprentissage, de la diversification des publics scolaires et de la volonté de renforcer l'employabilité des élèves de l'enseignement qualifiant, le métier d'enseignant réclamera l'acquisition de nouvelles compétences technologiques et pédagogiques. Par exemple, l'enseignant devra être capable de guider et d'accompagner l'élève dans son processus d'apprentissage par les TIC. En outre, l'enseignant sera amené à multiplier les rapprochements avec le monde de

l'entreprise et à évoluer vers un rôle de médiateur de connaissance.

Ce métier nécessite un niveau de qualification élevé (enseignement supérieur). En principe pour pouvoir enseigner dans l'enseignement secondaire, les candidats à un poste d'enseignant doivent posséder les titres requis, c'est-à-dire non seulement une formation relative à la branche qu'ils souhaitent enseigner mais aussi une formation pédagogique : un diplôme d'agrégé (AESI ou AESS) ou un Certificat d'Aptitudes Pédagogiques (CAP) pour les cours techniques et de pratique professionnelle.

La pénurie qui touche le métier, et en particulier pour certaines disciplines, étant récurrente, les établissements scolaires peuvent néanmoins engager des personnes disposant de titres jugés suffisants, c'est-à-dire se rapprochant des titres requis, ou, pour les titres dits en pénurie, des personnes sous « article 20 », sans formation pédagogique. À l'engagement, les porteurs de titres requis restent toujours prioritaires sur les porteurs de titres jugés suffisants, eux-mêmes prioritaires sur les « articles 20 ». Seuls les porteurs de titres requis – ou éventuellement de titres jugés suffisants – peuvent espérer être nommés. Une formation complémentaire est donc vivement encouragée pour les personnes engagées sous « article 20 ».

Pour les spécialités suivantes, le métier d'enseignant est repris dans la liste des métiers en pénurie de l'ONEm :

2. En référence à l'article 20 de l'arrêté du 22 mars 1969 portant sur le statut administratif du personnel enseignant et autorisant des exceptions aux titres requis.

- enseignement secondaire inférieur : langues germaniques, mathématique, français, sciences (biologie, physique, chimie), sciences humaines (géographie, histoire, sciences sociales) et sciences économiques et cours techniques ;
- enseignement secondaire supérieur : langues germaniques, mathématique, français, sciences (biologie, physique, chimie), géographie, histoire et sciences économiques.

Les demandeurs d'emploi qui souhaitent reprendre des études d'enseignant préparant à l'une de ces spécialités (bachelier agrégé de l'enseignement secondaire inférieur ou agrégé de l'enseignement secondaire supérieur) peuvent donc le faire tout en continuant à bénéficier des allocations de chômage.

## ■ FORMATEUR

Le formateur dispense des cours généraux, techniques ou de pratique professionnelle à un public adulte (ou éventuellement de jeunes en obligation scolaire dans le cadre de l'alternance), en vue de les préparer à l'exercice d'un métier ou d'augmenter leurs compétences dans un domaine particulier. Le métier s'exerce généralement dans un organisme de formation ou dans une entreprise, tous secteurs confondus, sur site ou en intégré. L'activité exige une grande disponibilité et des déplacements parfois fréquents, mais le plus souvent dans le cadre d'horaires réguliers. L'emploi du temps peut être modifié en fonction du rythme et des contraintes de l'établissement. Les différentes interventions s'effectuent soit en journées ou en vacations, soit en prestations. Si la fonction suppose une relative autonomie, la recherche d'une cohérence pédagogique

concertée au niveau de l'organisme ou dans le cadre d'une association partenariale requiert souvent du travail en équipe.

Compte tenu de l'opportunité que représentent les TIC pour l'apprentissage, de la diversification des publics scolaires et de la volonté de renforcer de l'employabilité des apprenants, le métier de formateur réclamera l'acquisition de nouvelles compétences technologiques, pédagogiques ou en matière d'évaluation. Par exemple, le formateur devra être capable de guider et d'accompagner l'apprenant dans son processus d'apprentissage par les TIC. En outre, le formateur sera amené à multiplier les rapprochements avec le monde de l'entreprise.

Selon la spécialité, ce métier nécessite un niveau de qualification moyen (enseignement secondaire supérieur) à élevé (enseignement supérieur). Il n'existe à proprement parler pas de formation initiale préparant au métier de formateur. Très souvent, c'est l'expérience professionnelle dans la pratique d'un métier ou l'expertise en relation avec les matières enseignées qui prime lors de l'engagement. La formation continue s'avère indispensable afin de garantir l'excellence des formations dispensées.

### 4.3. Émergence de nouveaux métiers

#### ■ COACH

Le coach accompagne une personne ou un groupe de personnes dans le développement de ses potentiels et l'atteinte d'objectifs personnels (« life coaching ») ou professionnels (« business coaching »). Le coach tra-

vaille pour des particuliers ou des professionnels. Les séances de coaching sont individuelles ou collectives. Les conditions d'exercice varient selon la finalité des objectifs poursuivis : au domicile du client, en entreprise, en centre sportif, etc. Les prestations peuvent s'effectuer à horaires décalés (en soirée) ou les week-ends.

À l'heure où l'individualisation et la personnalisation des enseignements gagnent en importance, le coaching, en tant que démarche individuelle et alternative aux processus d'accompagnement collectif, connaît un succès grandissant qui devrait se maintenir.

Selon la spécialité, ce métier nécessite un niveau de qualification moyen (enseignement secondaire supérieur) à élevé (enseignement supérieur). Il n'existe actuellement pas d'accès à la profession. En principe, n'importe qui peut se proclamer « coach ». Toutefois, le métier se professionnalise et des référentiels de compétences voient peu à peu le jour pour ce métier. Des certifications sont disponibles sur le marché.

#### ■ E-TUTEUR

L'e-tutorat est avant tout une évolution du métier d'enseignant/formateur plutôt qu'un métier à part entière. Cette fonction résulte du développement de l'« e-learning ». L'e-tuteur accompagne à distance un apprenant ou un groupe d'apprenants dans son/leur processus d'apprentissage par les TIC. La maîtrise des outils de communication synchrone (téléphone, messagerie instantanée, visioconférence, etc.) et asynchrone (courrier électronique, forum de discussion, etc.) est indispensable.

Selon la spécialité, cette fonction nécessite un niveau de qualification moyen (enseignement secondaire supérieur) à élevé (enseignement supérieur).

## **INGÉNIEUR PÉDAGOGIQUE « E-LEARNING »**

L'ingénieur pédagogique « e-learning » conçoit ou participe à la conception de dispositifs de formation en ligne.

Cette fonction résulte du développement des TIC et de leur utilisation accrue en tant qu'outil d'apprentissage. L'ingénieur pédagogique « e-learning » combine à la fois des compétences d'ingénieur pédagogique et de développeur informatique. Il maîtrise les technologies du web et du multimédia sous-jacentes à la production d'applications d'apprentissage en ligne.

La fonction s'exerce généralement dans les organismes d'études et d'information sur la formation, les organismes de formation, les cabinets de recherche ou de consultation. La participation à des projets dans une ou plusieurs autres entreprises peut modifier le rythme et les horaires de travail.

Dans un contexte où l'« e-learning » gagne en importance, la fonction se développera et continuera de requérir un niveau de qualification élevé (enseignement supérieur).



## Références bibliographiques

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 mai 2013 arrêtant la liste des fonctions touchées par la pénurie pour l'année scolaire 2012-2013 (M.B. 17 juin 2013).

BFP, *Perspectives de population 2012-2060*, mai 2013.

CEFORA, *Profil de profession moniteur d'école de conduite*, 2012.

CORNU (B.), *L'éducation, segment du marché scolaire ?*, Revue internationale d'éducation de Sèvres, n°52, décembre 2009.

DE JOUVENEL (F.), *L'enseignement et la formation à l'horizon 2025*, Futuribles International, novembre 2011.

DELVAUX (B.), DESMAREZ (P.), DUPRIEZ (V.), LOTHAIRES (S.) et VEINSTEIN (M.), *Les enseignants débutants en Belgique francophone : trajectoires, conditions d'emploi et positions sur le marché du travail*, Les cahiers de recherche du Girsef, n°92, avril 2013.

DESAUNAY (C.), *Les progrès techniques*, Note thématique, Futuribles International, mai 2011.

DE STERCKE (J.), RENSON (J.-M.), DE LIEVRE (B.), BECKERS (J.), CAMBIER (J.-B.), LEEMANS (M.), MARECHAL (C.), RADERMAECKER (G.) et TEMPERMAN (G.), *Dynamiser l'insertion professionnelle des enseignants débutants du secondaire*, Rapport final de recherche, Bruxelles, 2010.

HINDRIKS (J.), *Éducation et croissance : l'enseignement supérieur*, Itinera Institute, novembre 2012.

JACOBS (D.), *Chaque talent compte-t-il ? La position des enfants issus de l'immigration dans les écoles belges*, Itinera Institute, décembre 2012.

Le Forem, *L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2011*, Marché de l'emploi, Analyse, septembre 2012.

LISOWSKI (M.), *L'e-tutorat*, Centre Inffo, Actualité de la formation permanente, n°220.

ONEm, *Liste francophone des études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre*, année académique 2013 – 2014.

MAZARI (Z.), MEYER (V.), ROUAUD (P.), RYK (F.) et WINNICKI (P.), *Le diplôme : un atout gagnant face à la crise*, Bref du Céreq, n°283, mars 2011.

MICHEL (A.), *Le rôle et la place de l'Union européenne dans les domaines de l'éducation et de la formation*, Note thématique, Futuribles International, mai 2011.

PIERARD (A.), *Changement de cap : pourquoi pas prof ? Quelle motivation pour devenir enseignant sans formation pédagogique ?*, UFAPEC, mars 2013.

SeGEC, *Populations scolaires à l'horizon 2030*, Communiqué de presse du 20 juin 2013.

SIMAR (L.), *Transfert de compétences « Marché de l'emploi », une opportunité ?*, Bulletin de documentation, Services Public Fédéral Finances, 2<sup>e</sup> trimestre 2013.

UWE, *Spécial Emploi-Formation*, Dynamisme, n°243.

ZIMMER (H.), *Inadéquations sur le marché du travail*, Revue économique, BNB, septembre 2012.