

Novembre 2006



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

**Groupe de travail "Pénurie de couvreurs"
dans les arrondissements de Namur et Dinant**

Analyse des résultats

Table des matières

INTRODUCTION.....	2
1. BILAN RELATIF À LA PREMIÈRE ACTION MENÉE	5
1.1. L'AXE DES DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS	5
1.2. L'AXE DES ENTREPRISES	6
2. ANALYSE VISANT À EXPLIQUER LA FAIBLE PARTICIPATION DES DEI COUVREURS À CETTE PREMIÈRE ACTION.....	6
2.1. ANALYSE DE LA BASE DE DONNÉES DES DEI DU FOREM	6
2.2. ANALYSE DES CARACTÉRISTIQUES DES DEI INSCRITS COMME COUVREUR (1 ^{ER} CHOIX PROFESSIONNEL)7	
2.2.1. <i>Analyse des 67 DEI couvreurs ayant participé à la démarche</i>	7
2.2.2. <i>Analyse des 41 DEI couvreurs non contactés dans le cadre de la démarche</i>	10
2.2.3. <i>Analyse des DEI inscrits comme couvreur (1er choix professionnel) en octobre 2006</i>	12
2.3. ANALYSE DU MANQUE D'INTÉRÊT DES DEI À PARTICIPER À LA DÉMARCHE	12
3. QUID DES 49 POSTES VACANTS DANS LES ENTREPRISES	13
4. AUTRES ACTIONS MENÉES	14
5. LA CONCLUSION.....	14
6 ANNEXES	15

Introduction

Alors que de nombreuses personnes sont recensées comme demandeuses d'emploi inoccupées, bon nombre d'entreprises se plaignent de ne pas trouver de candidats compétents pour certains postes d'emploi offerts. C'est pour tenter d'apporter des réponses à ce paradoxe que Le Forem a mis en œuvre, au niveau wallon, un plan d'actions destiné à apporter une réponse concrète aux besoins des entreprises et à mieux orienter les personnes dans leur recherche d'emploi.

Ce plan d'actions, baptisé Job Focus, se base sur quatre axes :

- L'identification et l'anticipation des métiers en pénurie;
- La traduction de cette identification en actions concrètes dans chaque direction régionale;
- La mise en œuvre de formations;
- Un accompagnement concret des demandeurs d'emploi.

Au niveau des directions régionales (DR), Forem Conseil et Forem Formation ont été invités à travailler conjointement sur cette problématique.

C'est ainsi qu'au sein de la DR de Namur, un groupe de travail a été mis en place, rassemblant des personnes issues des différents services de Forem Conseil et de Forem Formation (conseil en ressources humaines, conseil en recrutement, conseil en démarches administratives, conseil en accompagnement professionnel, analyse du marché de l'Emploi et de la Formation, service clientèle, centres de formation de Dinant et de Saint-Servais et, en fin de parcours, le Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur).

L'objectif de ce groupe de travail était de décider d'actions les plus pertinentes à mener pour rapprocher l'offre et la demande de couvreurs. Ce métier était en effet perçu comme étant particulièrement critique dans les arrondissements de Namur et Dinant, des postes vacants étant difficiles à pourvoir.

Les deux tableaux suivants résument le résultat de la réflexion qui a été menée et précisent de manière détaillée les différentes actions à poursuivre. Le groupe a travaillé à partir de deux axes : les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) et les entreprises.

• L'axe des demandeurs d'emploi inoccupés

Actions	Objectifs
Organiser des infos métier en collaboration avec le secteur et les entreprises. Si possible, au sein d'une entreprise avec des témoins d'entreprise	→ Présenter le plus concrètement possible le métier → Responsabiliser dès le départ les entreprises
Faire des annonces presse, voir des pub, pour le métier en pénurie pour drainer vers nous des candidats	→ Toucher un maximum de public, y compris des personnes n'ayant peut-être pas directement les compétences recherchées mais souhaitant se réorienter
Cibler les DE susceptibles d'être intéressés par le métier pour les approcher via divers canaux (mailing, call center, SMS)	→ Toucher des personnes ayant des compétences de base pour exercer le métier
Contactier et mettre en place un réseau de contacts institutionnels (commune, CPAS, ALE, etc.) pouvant jouer le rôle de relais envers leur population de DE	→ Mobiliser localement en utilisant les relais proches du citoyen → Multiplier le nombre de points où des affiches, brochures peuvent être disposées
Mettre en place un processus d'accompagnement intégré entre le DE et l'entreprise	→ Mettre en place un suivi rigoureux de l'entreprise et du DE
Proposer des profils de compétence aux DE	→ Identifier les compétences existantes et les compétences à acquérir → Comparer les compétences du DE et les compétences attendues de l'entreprise
Mettre en place des échanges structurés d'info entre Forem Formation et Forem Conseil concernant les offres d'emploi et les personnes en formation	Identifier au plus vite les personnes susceptibles de combler un poste en pénurie

☛ L'axe des entreprises

Actions	Objectifs
Lister les entreprises "victimes" de la pénurie	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Connaître exactement l'ampleur de la pénurie et le nombre d'emplois non pourvus ➔ Pouvoir entrer en contact avec les responsables d'entreprises
Aider l'entreprise à clarifier l'offre d'emploi en termes de compétences clés et additionnelles	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Avoir une vision claire du profil recherché et des compétences attendues par l'employeur en essayant de distinguer les compétences clés (de base) et les compétences additionnelles ➔ Faire le lien entre les compétences recherchées et les compétences des DE
Donner à l'entreprise un aperçu clair et synthétique des compétences des DE (compétences acquises ou en cours d'acquisition)	➔ Permettre au responsable d'entreprise d'évaluer le profil du DE par rapport aux compétences attendues
Mettre en contact le plus rapidement possible l'entreprise et les DE via une visite, un entretien de recherche de stage, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Organiser avec l'entreprise le parcours de formation du candidat potentiel ➔ Permettre au DE de se rendre compte du boulot à effectuer ➔ Responsabiliser le DE et l'entreprise dans la démarche
Aider l'entreprise à "positiver" le métier envers les candidats potentiels	➔ Eviter de présenter un métier au travers des aspects contraignants, négatifs
Aider l'entreprise à mettre en place un plan d'évolution du candidat sélectionné	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Fidéliser l'entreprise et le candidat ➔ Créer un projet commun entre l'entreprise et le candidat
Sensibiliser les entreprises aux alternatives aux contrats d'intérim (contrat de stage, PFI, etc.)	➔ Eviter l'usage parfois "abusif " des missions d'intérim
Contacteur la (con)fédération des entreprises du secteur en pénurie pour proposer des séances d'information et mettre en place des collaborations	➔ Toucher l'ensemble des entreprises et éviter les problèmes liés à la concurrence entre les entreprises

Les différentes actions sont progressivement mises en place. La lutte contre la pénurie de couvreurs sera d'ailleurs poursuivie au cours de l'année 2007.

En janvier 2006, une première action a été menée :

☛ **un courrier a été envoyé à toutes les entreprises de la DR de Namur concernées par le métier de couvreur**, de manière à identifier le nombre de postes vacants en couverture et à préciser les besoins en main-d'œuvre. Un contact a ensuite été pris avec les entreprises qui avaient annoncé rechercher du personnel, pour analyser le type de profil recherché;

☛ **un courrier a été envoyé aux demandeurs d'emploi inscrits comme couvreur** (1ers ou énièmes choix professionnels¹), de manière à vérifier s'ils souhaitaient toujours être couvreur. Si c'était le cas, le demandeur d'emploi était invité à participer à une séance d'information sur le métier de couvreur et à réaliser un bilan de ses aptitudes et compétences. De cette manière, il était possible d'identifier les personnes qui pouvaient directement être mises en contact avec les employeurs et celles qui avaient besoin soit d'une formation de courte durée, soit d'une formation plus longue.

Un encart a également été placé dans la presse locale, de manière à toucher un maximum de demandeurs d'emploi susceptibles d'être intéressés par la démarche.

Remarquons qu'il n'a nullement été question d'obliger le DEI à participer à l'action. Il s'agissait d'une démarche totalement volontaire.

¹ Certains d'entre eux avaient donc fait connaître comme premier choix professionnel le métier de manoeuvre, maçon, menuisier, soudeur, etc.

Informés des résultats de cette première démarche, les partenaires sociaux du Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur (CSEF) ont été particulièrement interpellés par le nombre peu élevé de demandeurs d'emploi qui avaient répondu au courrier et par celui encore moins élevé de ceux qui avaient participé activement à la démarche.

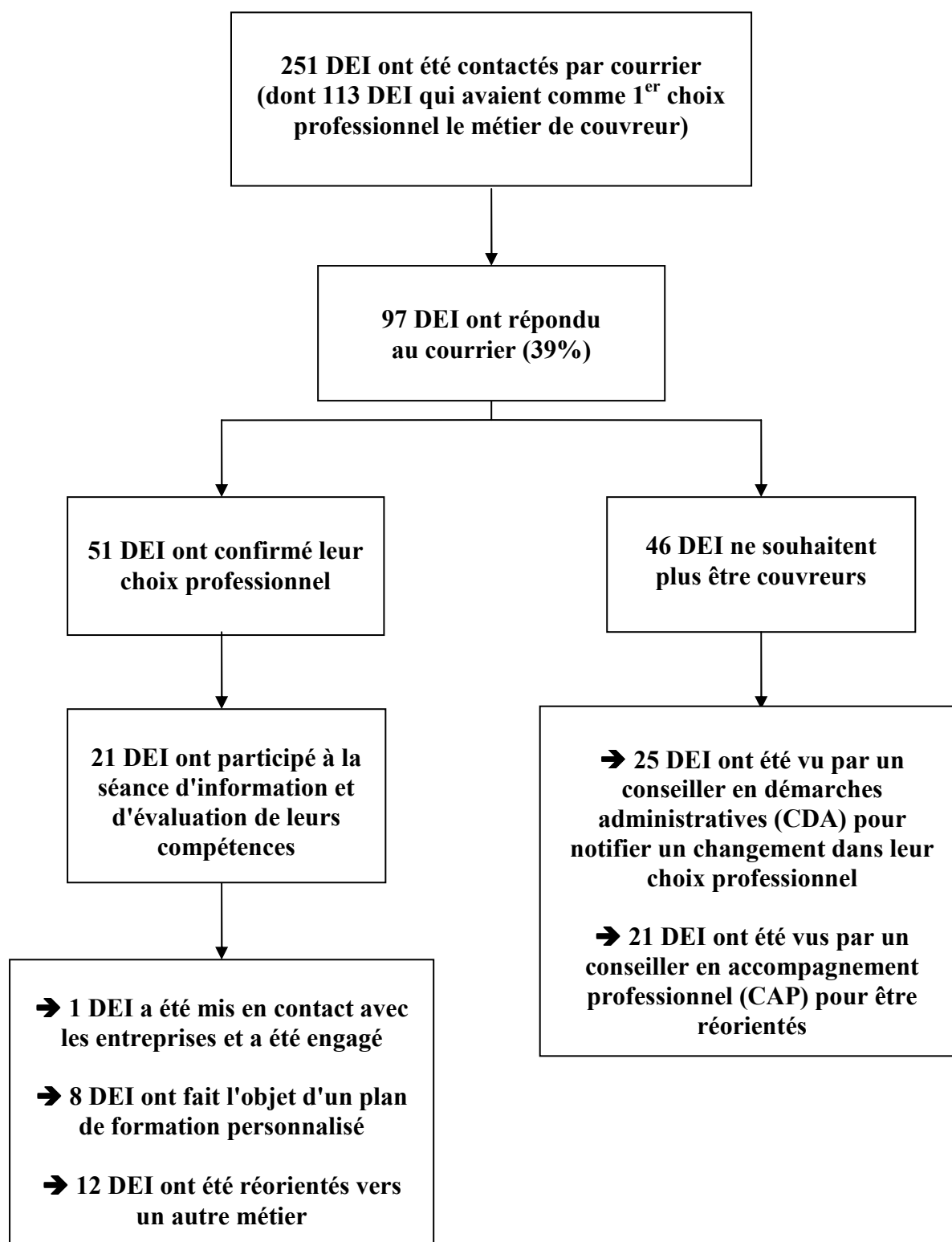
Ils n'ont pas voulu tirer de conclusions trop hâtivement et ont demandé à avoir des informations complémentaires sur la mise à jour de la base de données des demandeurs d'emploi inoccupés et sur les caractéristiques des personnes inscrites comme couvreur (âge, état de santé, parcours professionnel, etc.), de manière à avoir une meilleure compréhension de la situation. Ils ont également souhaité que le secrétariat du CSEF puisse interroger quelques personnes (10% de l'échantillon) qui ne s'étaient pas manifestées, de manière à connaître les raisons de leur manque d'intérêt pour la démarche menée.

Le présent document a pour objectif de vous présenter les actions mises en place par le groupe de travail pour rapprocher l'offre et la demande de couvreurs, d'en analyser les résultats et d'apporter des réponses aux questions soulevées par les partenaires sociaux du CSEF de Namur.

Ce travail a pu être réalisé grâce à la collaboration du Forem. Nous tenons d'ailleurs à remercier toutes les personnes qui ont accepté de répondre à nos questions et qui nous ont transmis les données nécessaires à l'analyse.

1. Bilan relatif à la première action menée

1.1. L'axe des demandeurs d'emploi inoccupés



En fin de compte, seules neuf personnes sur les 251 contactées ont été mises au travail ou ont suivi une formation complémentaire de couvreur, soit 0,04%.

Sur les huit qui ont suivi une formation, une a arrêté et sept ont été engagées sous contrat PFI. Beaucoup d'énergie a été investie dans les contacts avec les demandeurs d'emploi pour finalement arriver à un faible résultat.

1.2. L'axe des entreprises

186 entreprises ont été contactées par courrier. Parmi celles-ci, 28 ont complété le questionnaire et 49 postes de couvreur ont été déclarés vacants dans les six mois, tous contrats confondus (RAC, PFI, apprentis, manœuvre, aide couvreur, etc.).

2. Analyse visant à expliquer la faible participation des DEI couvreurs à cette première action

Pour avoir une meilleure compréhension de la situation, les partenaires sociaux du CSEF de Namur ont demandé à avoir des informations complémentaires sur la mise à jour de la base de données des demandeurs d'emploi inoccupés et sur les caractéristiques des personnes inscrites comme couvreur (âge, état de santé, parcours professionnel, etc.).

2.1. Analyse de la base de données des DEI du FOREM

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le pointage a été supprimé. Le mode de comptabilisation des DEI a donc changé. Le comptage se fait actuellement sur base des déclarations volontaires des DEI, ce qui peut engendrer des problèmes au niveau des statistiques. En effet, ceux-ci ne pensent pas toujours à prévenir le Forem lorsqu'ils retrouvent un travail.

Le nouveau système de suivi des demandeurs d'emploi s'appuie également sur des flux de données de sécurité sociale transitant par la banque carrefour des entreprises (BCE). Tous les employeurs doivent effectuer une déclaration DIMONA pour tout engagement ou départ d'un travailleur. Les flux DIMONA permettent donc d'identifier ceux qui ont trouvé un emploi salarié. D'ici peu, le système permettra également d'identifier les personnes qui quittent le chômage pour s'installer comme indépendants².

Ce nouveau système nécessite inévitablement une période d'adaptation.

On constate également, dans la base de données, des problèmes relatifs au choix professionnel des DEI. Le choix professionnel est défini sur base des déclarations du DEI, sans aucune vérification. Certaines personnes choisissent de s'inscrire dans un métier qui offre des débouchés, alors qu'elles n'ont pas toujours les qualifications pour l'exercer. D'autres personnes sont inscrites dans une catégorie parce qu'elles ont un peu exercé le métier au début de leur parcours professionnel ou parce qu'elles l'ont appris à l'école, alors qu'elles n'envisagent pas de travailler dans ce domaine ou qu'elles n'ont pas l'expérience suffisante requise pour l'exercice de ce métier.

Dans le cadre d'une démarche de lutte contre les pénuries telle que celle entreprise pour rapprocher l'offre et la demande de couvreurs, cette non mise à jour du choix professionnel peut engendrer des difficultés de ciblage des demandeurs d'emploi. En effet, des DEI inscrits comme couvreur ont été contactés, alors que l'exercice de ce métier ne les intéresse plus. Et au contraire, des personnes qui recherchent un emploi de couvreur n'ont pas été contactées parce qu'elles ne sont pas inscrites dans la bonne catégorie de métier.

Conscient de ce problème, le Forem est en train de remédier à cette situation :

☛ Lorsqu'une personne vient s'inscrire dans une des 40 fonctions considérées comme critiques et qui ont déjà fait l'objet d'une analyse dans le cadre de Job Focus, elle est invitée à remplir un questionnaire d'auto positionnement (plus ou moins 20 questions) qui permet

² Ces personnes ne sont pas encore intégrées dans la BCE pour des raisons techniques.

d'évaluer ses compétences dans l'exercice du métier concerné (le score obtenu varie de 1 à 6). Par la suite (la date exacte n'est pas encore connue), la personne qui le souhaite, pourra effectuer un screening de compétences au sein de Forem Formation Namur, qui confirmera ou modifiera le niveau précédemment obtenu. A terme, le screening serait obligatoire pour les personnes obtenant un score de 2, 3 ou 4, car elles seraient considérées comme étant proches de l'emploi. Les personnes obtenant un score de 5 ou 6 seraient par contre contactées pour une remise à jour de leur choix professionnel.

☛ Lorsqu'un demandeur d'emploi est rencontré dans le cadre du plan d'accompagnement des chômeurs, un bilan professionnel est réalisé et son choix professionnel est éventuellement corrigé. Si ce choix professionnel concerne une des 40 fonctions critiques déjà analysées, il est également invité à remplir le questionnaire d'auto positionnement.

Ces compétences pourront par ailleurs être validées au sein d'un centre de validation des compétences.

Cette pratique devrait à terme s'étendre à l'ensemble des métiers, mais la mise en place d'un tel système requiert beaucoup de temps.

2.2. Analyse des caractéristiques des DEI inscrits comme couvreur (1^{er} choix professionnel)

Au 12 juin 2006, **soit 6 mois après l'envoi du courrier**, 108 DEI sont inscrits comme couvreur (1^{er} choix professionnel).

Parmi ces 108 DEI couvreurs (1^{er} choix professionnel) :

☛ 67 ont été concernés par l'action visant à rapprocher l'offre et la demande de couvreurs. Ils ont ainsi reçu le courrier les invitant à participer à une séance d'information et à passer un screening de compétences. Ils représentent 27% des 251 DEI qui ont été concernés par l'action et près de 60% des 113 DEI couvreurs (1^{er} choix professionnel).

C'est donc ces 67 DEI couvreurs que nous allons prendre en compte pour notre analyse.

Etant donné que ces personnes ont indiqué le métier de couvreur comme premier choix professionnel, l'analyse de leurs caractéristiques semble d'autant plus pertinente qu'elles sont censées être particulièrement motivées par l'exercice de ce métier.

☛ 41 personnes n'ont pas été contactées dans le cadre de la démarche de lutte contre la pénurie de couvreurs, car elles ont été enregistrées dans la base de données du Forem après le mois de janvier 2006.

Dans le cadre d'une fonction considérée comme critique, ce nombre peut, à première vue, sembler important et soulever des questions.

2.2.1. Analyse des 67 DEI couvreurs ayant participé à la démarche

Sur les 67 DEI contactés dans le cadre du projet, 19 ont répondu au courrier, soit 28%. Tous ont confirmé leur volonté d'exercer le métier de couvreur. Pourtant, seules dix personnes se sont présentées à la séance visant à évaluer leurs compétences, soit environ la moitié.

Sur ces dix personnes :

- ☛ une a été mise directement au travail;
- ☛ une a réalisé un bilan professionnel d'une semaine au centre de formation de Saint-Servais et a été considérée comme employable. Cette personne a en principe été engagée fin octobre 2006;
- ☛ une est partie avant le screening en disant qu'elle n'était plus intéressée;
- ☛ deux sont bien connues des entreprises pour le fait qu'elles sont très portées sur la boisson;
- ☛ une a été orientée vers l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées;

- une a été orientée vers la Mirena;
- trois ont été orientées vers un autre métier.

Sur l'ensemble des 251 DEI couvreurs (1^{er} et énièmes choix professionnel) qui ont reçu le courrier, 97 ont répondu, soit 39%.

La proportion de personnes ayant répondu au courrier est donc moins importante dans le groupe faisant l'objet de cette analyse (28%), ce qui est pour le moins étonnant puisque le métier de couvreur constitue leur premier choix professionnel.

Interroger un échantillon de demandeurs d'emploi n'ayant pas répondu au courrier peut donc s'avérer intéressant pour comprendre pourquoi des personnes inscrites comme couvreur n'ont pas donné de suite à une démarche qui aurait du à priori les intéresser.

• analyse des 67 DEI couvreurs ayant reçu le courrier, par âge

Âge	67 DEI (ont reçu le courrier)		19 DEI (ont répondu au courrier)		48 DEI (n'ont pas répondu au courrier)	
	en nbre	en %	en nbre	en %	en nbre	en %
- de 25 ans	13	19,4%	2	10,5%	11	22,9%
entre 25 et 30 ans	6	9,0%	1	5,3%	5	10,4%
entre 30 et 40 ans	22	32,8%	7	36,8%	15	31,3%
entre 40 et 50 ans	17	25,4%	7	36,8%	10	20,8%
plus de 50 ans	9	13,4%	2	10,5%	7	14,6%

Source : Forem

Sur l'ensemble des 67 DEI inscrits comme couvreur, 13,4% ont plus de 50 ans et sont susceptibles de rencontrer davantage de difficultés (problèmes de santé) à exercer le métier de couvreur. 28% sont âgés de moins de 30 ans.

Parmi ceux qui ont répondu au courrier, on compte proportionnellement plus de personnes âgées de 30 à 40 ans et de 40 à 50 ans. Les personnes de plus de 50 ans et surtout les jeunes ont marqué moins d'intérêt pour l'action visant à les amener à un travail de couvreur. 33% des personnes qui n'ont pas répondu concernent des jeunes de moins de 30 ans.

• analyse des 67 DEI couvreurs ayant reçu le courrier, par durée d'inoccupation

durée d'inoccupation	67 DEI (ont reçu le courrier)		19 DEI (ont répondu au courrier)		48 DEI (n'ont pas répondu au courrier)	
	en nbre	En %	en nbre	en %	en nbre	en %
- de 6 mois	6	9,0%	1	5,3%	5	10,4%
entre 6 mois et 1 an	17	25,4%	4	21,1%	13	27,1%
entre 1 et 2 ans	10	14,9%	4	21,1%	6	12,5%
entre 2 et 5 ans	17	25,4%	5	26,3%	12	25,0%
entre 5 et 10 ans	11	16,3%	3	15,7%	8	16,7%
plus de 10 ans	6	9,0%	2	10,5%	4	8,3%

Source : Forem

Parmi les 67 personnes ayant reçu le courrier, la proportion de demandeurs d'emploi inoccupés depuis plus de deux ans est particulièrement élevée. Elle concerne la moitié des DEI (50,7%). Ce chiffre est important à relever étant donné qu'on considère qu'une personne inactive depuis plus de deux ans perd une bonne partie de ses compétences.

9% seulement des DEI sont au chômage depuis moins de 6 mois.

Parmi les personnes qui ont répondu au courrier, la proportion de chômeurs de longue durée (52,5%) est semblable à celle de l'échantillon de départ (50,7%). Elle est même légèrement plus élevée.

Les DEI inscrits au chômage depuis moins d'un an ont par contre eu tendance à moins se manifester. Ils représentent 26,4% à avoir répondu alors qu'ils étaient 34,4% dans le groupe de départ.

De manière générale, on constate que plus la période de chômage est longue, plus les demandeurs d'emploi ont eu tendance à répondre au courrier qui leur a été envoyé.

• analyse des 67 DEI couvreurs ayant reçu le courrier, par niveau d'études

niveau d'études	67 DEI (ont reçu le courrier)		19 DEI (ont répondu au courrier)		48 DEI (n'ont pas répondu au courrier)	
	en nbre	en %	en nbre	en %	en nbre	en %
primaire	36	53,7%	9	47,3%	27	56,3%
sec. inf.	3	4,5%	2	10,5%	1	2,1%
sec. inf. prof.	15	22,4%	6	31,6%	9	18,7%
sec. inf. technique	2	3,0%	0	0,0%	2	4,2%
sec. sup.	2	3,0%	0	0,0%	2	4,2%
sec. sup. prof.	4	6,0%	1	5,3%	3	6,2%
apprentissage	4	6,0%	0	0,0%	4	8,3%
supérieur	1	1,4%	1	5,3%	0	0,0%

Source : Forem

Le niveau d'études des personnes contactées dans le cadre de l'action couvreur est très peu élevé. 84% ont au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, dont une grande partie en possession du diplôme primaire (53,7%). Dans ce groupe des DEI couvreurs, les diplômés de l'enseignement secondaire inférieur professionnel constituent la deuxième catégorie (22,4%).

Parmi les DEI de plus de 50 ans, 50,3% détiennent au maximum un diplôme de l'enseignement primaire. Cette proportion correspond donc à la moyenne du groupe (53,7%). La part des diplômés du primaire est par contre nettement plus élevée parmi les 40-50 ans (70,6%). Elle est de 33,3% chez les 25-30 ans et atteint quand même 46% chez les moins de 25 ans.

Pour ce qui est des demandeurs d'emploi inoccupés depuis plus de deux ans, 53% ont au maximum un diplôme de l'enseignement primaire, ce qui correspond à la moyenne du groupe.

Etant donné que le métier de couvreur est assez complexe (il requiert de bonnes connaissances en géométrie, en métré, en dessin et en résistance des matériaux) et demande un certain niveau de réflexion, le très faible niveau de scolarisation des demandeurs d'emploi inscrits comme couvreur constitue certainement une explication au fait qu'il leur est difficile de trouver un emploi.

L'analyse par expérience professionnelle n'a pas été réalisée, les données recueillies étant insuffisantes que pour en tirer des informations pertinentes.

En examinant les réponses apportées par les demandeurs d'emploi au courrier qui leur a été envoyé, plusieurs hypothèses peuvent également être soulevées, car des incohérences existent.

Des DEI souhaitant toujours être couvreur, ne veulent pas se rendre à une séance visant à évaluer leurs compétences, à leur proposer une remise à niveau par une formation personnalisée et à les aider à retrouver un travail.

Certaines personnes disent vouloir être couvreur et en même temps souhaitent rencontrer un conseiller pour être réorientées.

Certains mentionnent leur intention de se rendre à la séance d'information et n'y participent finalement pas.

D'autres encore affirment vouloir exercer une fonction de couvreur mais ne veulent pas recevoir d'informations sur les petites annonces des entreprises qui transitent pas le Forem.

D'autres enfin sont venus à la séance d'information sur les couvreurs alors qu'en fin de compte, ils ne veulent plus exercer ce métier.

☛ Etant donné le faible niveau de qualification de la population étudiée, on peut premièrement se demander si le courrier envoyé aux demandeurs d'emploi, qui peut paraître d'une grande simplicité pour des personnes d'un certain niveau, n'était pas trop compliqué, s'il ne comportait pas trop de questions et s'il a, en fin de compte, été bien compris par les demandeurs d'emploi.

☛ Le taux important de non réponse au courrier qui invitait les demandeurs d'emploi à rencontrer un conseiller pour être réorientés s'ils ne souhaitaient plus être couvreur, amène à poser certaines questions dont le possible découragement des demandeurs d'emploi n'envisageant plus comme faisable leur réinsertion sur le marché de l'emploi. Certaines personnes se sont enlisées dans un système de non emploi de longue date et envisagent certainement difficilement de se remettre au travail après une aussi longue période d'inactivité. A défaut de parler de motivation, on peut en tout cas dire que ces personnes ne sont pas prêtes à reprendre le chemin de l'emploi. Toute une série de problèmes doivent être gérés avant la reprise d'un travail (découragement, garde d'enfants, problèmes de logement, de santé ou dépression, etc.). Sans compter sur le fait qu'un certain nombre d'entre eux se débrouillent peut-être en effectuant quelques heures de travail en noir (en sachant que celui-ci n'est certainement pas très développé dans la couverture étant donné les risques que comporte ce métier) ou via le système des ALE qui leur permet d'améliorer leurs conditions de vie.

2.2.2. Analyse des 41 DEI couvreurs non contactés dans le cadre de la démarche

Pour rappel, ces 41 DEI n'ont pas été contactés, car ils n'étaient pas inscrits comme DEI couvreur au moment où la démarche a été entreprise.

L'analyse des caractéristiques de ces 41 DEI peut également nous apporter un éclairage.

- analyse des 41 DEI couvreurs non contactés, par âge

âge	41 DEI (n'ont pas participé à l'action)	
	en nbre	en %
- de 25 ans	13	31,7%
entre 25 et 30 ans	8	19,5%
entre 30 et 40 ans	11	26,8%
entre 40 et 50 ans	9	22,0%
plus de 50 ans	0	0%

Source : Forem

51% des nouveaux inscrits ont moins de 30 ans et 22% sont âgés entre 40 et 50 ans.

- analyse des 41 DEI couvreurs non contactés, par durée d'inoccupation

durée d'inoccupation	41 DEI (n'ont pas participé à l'action)	
	en nbre	en %
- de 6 mois	31	75,6%
entre 6 mois et 1 an	3	7,3%
entre 1 et 2 ans	2	4,9%
entre 2 et 5 ans	3	7,3%
entre 5 et 10 ans	0	0,0%
plus de 10 ans	2	4,9%

Source : Forem

Les trois quarts des DEI sont donc bien des nouveaux inscrits.

Pour les autres, il se peut qu'ils n'aient pas participé à l'action visant à rapprocher la demande et l'offre de couvreurs parce qu'ils avaient un emploi temporaire (intérim, PFI) lorsque le courrier a été envoyé.

- analyse des 41 DEI couvreurs non contactés, par niveau d'études

niveau d'études	41 DEI (n'ont pas participé à l'action)	
	en nbre	en %
primaire	14	34,1%
sec. inf.	1	2,4%
sec. inf. prof.	12	29,3%
sec. inf. technique	3	7,3%
sec. sup.	0	
sec. sup. prof.	3	7,3%
apprentissage	7	17,2%
autres études	1	2,4%

Source : Forem

Parmi les nouveaux inscrits, la proportion de personnes ayant un diplôme primaire est moins élevée, même si cette catégorie reste la plus importante. Le pourcentage de nouveaux inscrits en apprentissage est également plus grand.

Les trois catégories les plus importantes sont les mêmes que parmi les personnes inscrites depuis plus longtemps au chômage.

2.2.3. Analyse des DEI inscrits comme couvreur (1^{er} choix professionnel) le 17 octobre 2006

Le 17 octobre, 102 DEI étaient inscrits comme couvreur (1^{er} choix professionnel). 36 personnes ont été nouvellement inscrites, soit 35,3%. Parmi celles-ci, 17 ont moins de 25 ans et 8 sont âgées de plus de 40 ans. 66 personnes étaient donc déjà inscrites au mois de juin, dont 13 âgées de moins de 25 ans.

Par rapport au mois de juin, 42 personnes sont sorties du chômage ou ont été réorientées vers un autre métier.

Cette situation indique, qu'en quatre mois, des flux se sont opérés et que la base de données des demandeurs d'emploi a évolué.

2.3. Analyse du manque d'intérêt des DEI à participer à la démarche

Parmi les 251 DEI qui ont participé à la démarche, 21 ont été contactés par téléphone, afin de connaître les raisons pour lesquelles ils n'avaient pas réagi au courrier qui leur avait été envoyé. Ces personnes avaient choisi le métier de couvreur comme premier choix. Elles étaient donc susceptibles d'être particulièrement motivées pour travailler dans cette branche.

Sur les 21 personnes contactées par téléphone :

☛ **14 n'ont pas reçu le courrier ou n'ont pas souvenir de l'avoir reçu,** soit 67% des personnes.

Parmi ces 14 personnes :

- 6 ne souhaitent plus travailler comme couvreur;
- 6 veulent toujours exercer le métier de couvreur;
- 2 travaillent, dont un comme couvreur et un de manière saisonnière dans une société de kayacs;

☛ **3 ne veulent plus travailler comme couvreur.** Deux sont inscrites en couverture car elles ont fait leurs études dans ce métier;

☛ **4 travaillent,** dont 2 comme couvreur et un comme travailleur dans un GB express. Le quatrième est parti à la légion étrangère.

Au total, 9 personnes ne souhaitent plus travailler comme couvreur et 6 travaillent, dont 3 seulement dans la couverture.

On constate donc que 43% des personnes inscrites comme couvreur (1^{er} choix professionnel) ne veulent plus exercer ce métier et que 29% des personnes travaillent, ce qui confirme le fait que la base de données des DEI du Forem n'est pas à jour, tant en ce qui concerne le nombre de DEI inscrits que le choix professionnel.

Les raisons pour lesquelles les DEI ne veulent plus exercer ce métier sont principalement liées à des problèmes de santé (sinusite chronique, diabète, problèmes de dos). Il faut remarquer que le métier de couvreur est un métier particulièrement difficile à exercer. Une bonne santé physique est indispensable. Il faut travailler en hauteur et ne pas souffrir de vertige. Le couvreur ne doit pas avoir peur de travailler accroupi ou à genoux. Enfin, il doit répondre présent même lorsque les conditions climatiques sont pénibles (forte chaleur, pluie, vent, etc.).

Une personne met également en avant le fait que certaines entreprises de la construction imposent parfois des conditions de travail très difficiles.

Les métiers recherchés par ceux qui ne veulent plus être couvreur sont très divers : chauffeur, chauffeur-livreur, électricien, cariste, responsable de pizzeria, travail léger. Certains ne savent pas très bien ce qu'ils pourraient faire.

Parmi les 6 personnes qui veulent trouver un emploi de couvreur, 2 ont plus de 45 ans. Elles ne sont au chômage que depuis un an et ont une certaine expérience du métier.

L'une évoque la difficulté de trouver un emploi au-delà de 50 ans. **Les patrons ne souhaitent pas engager des personnes âgées, car les charges salariales sont trop élevées alors que le rendement est moindre.**

L'autre personne, âgée de 45 ans, est asthmatique et a fait une chute qui lui a occasionné des problèmes à une épaule.

Les autres ont moins de 30 ans. **Les difficultés qu'ils évoquent sont un manque de qualification (études non terminées) et la non possession du permis de conduire qui constitue un handicap, étant donné les déplacements à effectuer pour se rendre sur les différents chantiers.**

Il faut aussi relever qu'une personne signale qu'elle n'a pas répondu au courrier, de peur d'être obligée d'accepter un emploi de couvreur, dans un contexte de contrôle de l'ONEM.

Lors des contacts téléphoniques, on pouvait relever une certaine crainte chez certains demandeurs d'emploi, par rapport au contrôle de l'ONEM.

Enfin, notons que certaines personnes présentent des problèmes comportementaux (drogue, alcool) qui font qu'elles ont très peu de chance d'être engagées par les entreprises qui se connaissent et communiquent beaucoup entre elles.

3. Quid des 49 postes vacants dans les entreprises

Sur les 28 entreprises qui ont répondu au courrier, 22 ont accepté une rencontre avec le Forem. Les visites ont été réalisées par Forem Formation et Forem Conseil, afin de confirmer le nombre d'emplois potentiels, de mieux cerner les profils recherchés, de connaître leur calendrier d'embauche et de les inviter à la journée "Couverture" qui a été organisée aux Isnes au mois de mai, de manière à ce qu'elles puissent faire connaissance avec les stagiaires en couverture.

Les entreprises visitées ont confirmé les besoins en main-d'œuvre et sont en recherche active de candidats. Cela confirme la pénurie "chronique" du secteur et la nécessité de trouver des candidats en dehors des 251 DEI qui ont été sensibilisés à l'action. Une action de sensibilisation-marketing autour du métier constituerait une démarche intéressante.

Les 49 postes de travail qui avaient été déclarés vacants par les entreprises ont en fin de compte pu être comblés. Des personnes sorties du centre de formation de l'IFAPME des Isnes et du centre de Forem Formation de Saint-Servais, de même que des personnes qui avaient suivi la formation organisée par la Mirena y ont été insérées. Certaines entreprises ont également trouvé des travailleurs par leurs propres moyens (petites annonces, bouche à oreille, débauchage, etc.). Il faut remarquer que certaines personnes qui avaient perdu leur travail suite à la faillite de l'entreprise namuroise BRAHY ont également pu retrouver un emploi de couvreur.

Certaines entreprises ont également accepté de prendre des stagiaires en formation.

La démarche entreprise pour rapprocher l'offre et la demande de couvreurs a permis de connaître de nouvelles entreprises dans la sous-région et de créer une certaine dynamique par rapport à celles-ci.

4. Autres actions menées

Pour répondre à la demande croissante des entreprises pour des postes liés à la couverture, Forem Formation met en place, en plus de la formation qu'il organise de manière permanente sur son site de Saint-Servais, des formations d'aide couvreur (non métallique et métallique) en collaboration avec le Centre FormatPME situé au Parc Créalys aux Isnes.

Des affiches visant à promouvoir le métier de couvreur ont été réalisées.

A la fin du mois de septembre 2006, le Forem Namur était présent au salon BATIRENO, Salon de la Construction et de la Rénovation, qui s'est tenu à Namur Expo, de manière à organiser une rencontre entre les entreprises et les demandeurs d'emploi inoccupés et à faire connaître les formations dispensées par Forem Formation (notamment celle de couvreur). Des stagiaires étaient présents pour montrer le travail effectué par les couvreurs. Les DEI présents ont également eu la possibilité de tester le métier.

Le 23 novembre 2006, Forem Formation Namur et Forem Formation Luxembourg ont organisé, avec la collaboration de FormatPME, du Fonds de formation professionnelle de la Construction et de la Confédération Construction Wallonne, une journée découverte du métier de couvreur. Celle-ci s'est déroulée au Centre de compétence Technobel, situé à Lessive (Rochefort).

Sur les 115 personnes inscrites, 75 ont participé aux différentes activités qui étaient organisées. Cet événement leur a permis de découvrir le métier de couvreur et de tester leur résistance au vertige (descende en rappel, mur d'escalade et élévateur de chantier). Sur ces 75 personnes, 18 se sont inscrites auprès du service clientèle de Forem Formation de Namur et 8 auprès de celui de Libramont, pour aller suivre une formation de couvreur.

Etant donné que le métier de couvreur est toujours considéré comme "critique", d'autres actions seront également mises en place en 2007 au sein de la DR de Namur.

5. La conclusion

Le groupe de travail a mené un travail de réflexion en profondeur, de manière à mettre au point un plan d'action détaillé et très intéressant dans le cadre de la lutte contre les pénuries. Le groupe estime avoir fonctionné efficacement, chacun ayant fait preuve d'ouverture et de volonté de travailler sur le sujet.

Cependant, si on veut que des actions, telles que celle qui a été entreprise dans la région namuroise, soient davantage efficaces, on ne peut qu'encourager l'action entreprise par le Forem pour remettre sa base de données des demandeurs d'emploi à jour. Depuis le mois de septembre, dès qu'une personne vient s'inscrire au Forem ou qu'une personne est reçue dans le cadre du plan d'accompagnement des chômeurs, on revoit ou on confirme son choix professionnel. Et, si ce choix professionnel concerne un métier en pénurie qui a déjà été étudié dans le cadre de Job Focus, on lui propose un questionnaire écrit visant à l'auto-positionner sur une échelle de 1 à 6. Si la personne le souhaite, elle pourra également, à terme, passer un screening visant à évaluer ses aptitudes et compétences, de manière à ce que Forem Formation puisse compléter sa formation. Le screening pourrait même devenir obligatoire pour les personnes obtenant un score de 2, 3 ou 4, car elles seraient considérées comme étant proches de l'emploi. Les personnes obtenant un score de 5 ou 6 seraient par contre contactées pour une remise à jour de leur choix professionnel.

Notons que les screening qui sont peu à peu mis en place semblent être un bon début de réponse à la problématique soulevée. Il faudrait cependant veiller à ce que ceux-ci soient compréhensibles pour les demandeurs d'emploi. Il semblerait en effet que certains questionnaires utilisent un jargon fort compliqué même pour des formateurs ou des personnes issues du métier.

Il faudrait également veiller à ne pas écarter la population analphabète, qui représenterait 10% de la population. Ces personnes peuvent en effet avoir d'énormes capacités à exercer un métier malgré le fait qu'elles ne savent ni lire, ni écrire. Si on veut aider les personnes les plus éloignées de l'emploi, il faudra donc veiller à développer d'autres méthodes visant à évaluer leurs aptitudes à exercer leur métier.

Dans cette optique, la mise en place des centres de validation des compétences trouve toute son importance et doit continuer à se déployer.

Par rapport au fait que plus on s'enlise dans le chômage, plus on a des difficultés d'en sortir, il serait intéressant que Le Forem intensifie, au niveau local, des échanges structurés concernant les personnes qui viennent s'inscrire, de manière à identifier au plus vite les personnes susceptibles de combler un poste en pénurie. Il est important d'échanger les différentes informations, de manière à prendre très vite en charge les jeunes qui viennent s'inscrire comme demandeur d'emploi, de manière à ne pas les démotiver et ne pas les laisser s'installer dans un système d'inactivité.

Enfin, on constate que, pour toute une série de raisons (pas de culture du travail - troisième génération de chômeurs -, découragement, problèmes de logement, problèmes sociaux, problèmes de garde d'enfants, etc.), de plus en plus de demandeurs d'emploi ne sont pas prêts à reprendre directement le chemin de l'emploi. Le Forem n'a pas vraiment la possibilité d'aider ce type de personnes. Il faudrait pouvoir activer encore davantage les relais sociaux vers lesquels les services du Forem peuvent diriger ces personnes, de manière à gérer les problèmes de la manière la plus adéquate.

6 Annexes

Courriers et questionnaires qui ont été envoyés aux 251 demandeurs d'emploi inoccupés inscrits comme couvreurs (1er ou énièmes choix professionnels) et aux 183 entreprises de la sous-région susceptibles d'être intéressées par le métier de couvreur.



NAMUR, le

EN 2005

Plus de 70 personnes ont trouvé un travail comme COUVREUR grâce aux offres d'emploi gérées par LE FOREM.

ET AUJOURD'HUI, SI C'ETAIT VOUS ,

Vous êtes intéressé par ce métier, vous avez envie de l'exercer. Complétez le document en annexe et renvoyez le nous !

Vous serez ensuite invité à participer à une information dynamique au cours de laquelle des employeurs du secteur vous parleront des besoins de entreprises, des conditions de travail, ...

- Si vous possédez les compétences nécessaires, nous vous mettrons en contact avec les entreprises qui recrutent.
- Si certaines compétences vous manquent : nous vous proposerons de les acquérir grâce à des modules de formation bien adaptés aux réalités du métier.

Le secteur de la Couverture du bâtiment a des besoins urgents et importants !.

Saisissez votre chance ! LE FOREM de NAMUR met tout en œuvre pour que vous trouviez un Emploi !

Claudine TILKIN
Directeur FOREM Formation

Daniel VINCENT
Directeur FOREM Conseil

Date :

Document à renvoyer au FOREM NAMUR à l'aide de l'enveloppe en annexe (inutile de l'affranchir)

NOM :

PRENOM :

ADRESSE :

NUMERO DE TELEPHONE :

Je souhaite toujours travailler comme couvreur : OUI - NON*

Si OUI,
Je serai donc contacté pour faire le point sur mes compétences

SI NON,
Quel autre métier souhaitez-vous exercer ?
Vous serez contacté pour analyser avec vous votre demande

Souhaitez-vous rencontrer un conseiller pour vous orienter ? OUI - NON*

Acceptez-vous de recevoir des offres d'emploi par SMS : OUI - NON*

Numéro de téléphone pour ce service :

*** Biffez la réponse incorrecte**



Mardi, le 31 janvier 2006

Raymond Dujardin
Rue de la Gare 23
4000 Liège

FOREM Conseil
FOREM Formation

Rue JB Brabant 56
5000 Namur
Tél. 081/256052
Fax 081/262196

Annexe(s): 1

Votre contact:
Françoise Lodomez
Tél. 081/256052

Objet : Comment trouver un bon couvreur

Madame, Monsieur,

Des entreprises de la toiture et le FOREM sont régulièrement en contact. Il en ressort que votre secteur professionnel éprouve des difficultés à trouver, à recruter des ouvriers compétents et motivés.

Le FOREM Namur met en place une action spécifique dont l'objectif est de constituer une réserve de main d'œuvre compétente dans le secteur de la toiture.

Nous avons répertorié les chercheurs d'emploi ayant exprimé le souhait de travailler en tant que couvreur, ardoisier,... Ceux-ci seront invités en février par le FOREM à une journée sur le thème des métiers de la couverture.

Suite à cette information, FOREM Formation vérifiera leurs compétences ainsi que leur motivation à exercer le métier de couvreur.

Cette vérification des compétences mettra en évidence les personnes prêtes à travailler et celles pour qui une formation est nécessaire.

Cette action n'a de sens que si des entreprises du secteur prévoient des recrutements en 2006. C'est pourquoi, nous joignons à cette lettre un questionnaire qui nous permettra d'évaluer les besoins en personnel dans votre secteur pour l'année 2006.

Nous vous remercions de bien vouloir nous retourner pour le 15 février ce questionnaire complété, nous vous contacterons prochainement pour vous informer du suivi de l'action.

En mai 2005, nous organiserons une rencontre entre entreprises et candidats potentiels ; vous souhaitez y apporter votre témoignage sur les métiers de la toiture, faire part de votre expérience, susciter des vocations,.. Vous êtes le bienvenu !
Contacter Christine Detraux Tél. : 081/71.98 04

Merci pour votre collaboration

Claudine Tilkin
Directeur FOREM Formation

Daniel Vincent
Directeur FOREM Conseil



ENQUÊTE auprès des ENTREPRISES DE TOITURE (à nous renvoyer pour le 15/02/2006 –merci)

Raymond Dujardin
Rue de la Gare 23
4000 Liège

N° TVA :

Merci de corriger si ces données sont erronées.

Recrutement et Sélection de personnel :

◆ Dans les 6 derniers mois, nous avons engagé ouvriers du domaine de la toiture

◆ Dans les 6 prochains mois, nous prévoyons d'engager :

- apprentis
- RAC
- manœuvres
- aides couvreur
- couvreurs spécialisés
- couvreurs qualifiés (Q1 / Q2)

◆ Nos **3** principaux critères de recrutement sont : (cochez vos 3 choix)

- candidat motivé
- candidat ponctuel (respect des horaires)
- candidat respectueux des règles et des consignes
- candidat qui a l'esprit d'équipe
- candidat « courageux »
- candidat qui a une bonne condition physique
- candidat qui possède une expérience professionnelle de plusieurs années dans un métier de la toiture
- candidat qui a une formation dans un métier de la toiture
- autre(s) :

.....

.....

...

◆ Nous recherchons nos travailleurs en utilisant la (les) méthode(s) suivante(s) :
(cochez vos choix)

- annonce dans la presse
- via le FOREM
- via une agence d'intérim
- en contactant les écoles
- candidatures spontanées
- par relations
- par le « bouche à oreille »
- autre(s) :

.....

.....

◆ Nous retenons le meilleur candidat (cochez votre choix) :

- après l'avoir rencontré et discuter avec lui
- après un essai sur chantier
- d'après ses références
- après un contrat d'intérim
- après avoir fait appel à une société de sélection de personnel

- ◆ Nous sommes prêts à engager des candidats « couvreurs » qui ont suivi une formation et/ou dont les compétences ont été vérifiées par le FOREM .
Le candidat a au moins acquis les compétences suivantes : (mettez une croix dans la colonne de votre choix) :

	OUI	NON
de manœuvre		
d'aide couvreur		
en pose de tuiles		
en pose d'ardoises		
en étanchéité		
en zinguerie		
autres :		

- ◆ Nous sommes prêt à engager un candidat sans expérience dans le secteur mais
MOTIVÉ :

OUI / NON (barrez la mention inutile)

Formation des travailleurs

- ◆ Nos travailleurs ou une partie de ceux –ci suivent des formations : **OUI / NON** (barrez la mention inutile)
- ◆ Si oui , nous utilisons les moyens suivants : (cochez votre, vos choix)
 - Apprentissage
 - RAC
 - PFI
 - Formations proposées par le FFC (Fond de Formation de la construction)
 - Formations proposées par l'IFAPME
 - Formations professionnelles proposées par FOREM Formation
 - Autres :
 -
 -

Personne de contact pour votre entreprise :

Nom :..... **Fonction :**.....
Tél :..... **GSM :**..... **Fax :**.....
e-mail :

Merci de nous renvoyer ce questionnaire complété :

Soit par fax : 081/26.21.96

Soit par courrier : FOREM Conseil – Françoise LODOMEZ – rue JB Brabant 56 - 5000 Namur

CSEF de Namur
Boulevard Cauchy, 21

Tél. : 081/23.13.38
Fax : 081/24.11.91
e-mail : info@csefnamur.be

<http://www.dinamemploi.be>

Président du CSEF : Philippe Defeyt
Personne de contact : Laurence Lefèvre

Réalisé avec le soutien du Fonds Social Européen et de la Région Wallonne

