Instances Bassins
Enseignement qualifiant – Formation – Emploi

Synthèse des Thématiques Communes 2018

BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT . FORMATION . EMPLOI

Table des matières

Introduction 3

Analyse de la famille professionnelle A – Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux 6

Analyse de la famille professionnelle B – Arts et façonnage d'ouvrages d'art 8

Analyse de la famille professionnelle D – Commerce 9

Analyse de la famille professionnelle E – Communication, média et multimédia 12

Analyse de la famille professionnelle F – Construction 14

Analyse de la famille professionnelle G – Hôtellerie - Restauration, Tourisme, Loisirs et animation .. 18

Analyse de la famille professionnelle H – Industrie 21

Analyse de la famille professionnelle I – Installation et Maintenance 25

Analyse de la famille professionnelle J – Santé 28

Analyse de la famille professionnelle K – Service à la personne 31

Analyse de la famille professionnelle L – Spectacle 33

Analyse de la famille professionnelle M – Support aux entreprises 34

Analyse de la famille professionnelle N – Transport et Logistique 36

Introduction

Ce document se base sur le recueil des thématiques communes retenues fin 2018 dans les rapports analytiques et prospectifs de tous les bassins afin d'en permettre une lecture globale. Les lecteurs intéressés à consulter l'offre d'enseignement qualifiant et de formation sur les territoires ainsi que le diagnostic réalisé en concertation sont invités à lire les différents rapports disponibles sur les sites Internet des Instances Bassins[1].

Dans les pages suivantes, les thématiques communes sont reformulées en code Rome V3. Cela permet d'avoir un langage commun entre bassins mais aussi entre opérateurs de l'enseignement, de la formation et de l'emploi.

« **Une thématique commune** est un ensemble d'orientations et de recommandations visant à favoriser le développement de l'offre d'enseignement et de formation autour d'un ou plusieurs métiers ou filières professionnelles identifiés sur un bassin de vie. La sélection est réalisée en concertation au sein de chaque territoire sur base d'une analyse des orientations stratégiques, des besoins d'emploi et de l'offre d'enseignement et de formation existante. Il s'agit donc de métiers que les Instances Bassins ont décidé de mettre en avant et pour lesquels elles souhaitent voir l'offre renforcée (via des créations), maintenue ou adaptée. Cette liste peut également orienter le développement de politiques croisées au niveau local à travers la mise en œuvre de pôles de synergies. »

Ce qui amène une Instance Bassin à positionner un métier en ***création*** relève de différents constats : les besoins socioéconomiques du territoire ne sont pas satisfaits par l'offre actuelle d'enseignement et/ou de formation – les parcours de formation sont incomplets – la répartition géographique de l'offre ne couvre pas tous les besoins.

Pour ce qui est des métiers pour lesquels les offres sur un territoire sont à ***maintenir***, leur sélection se justifie par des offres débouchant sur des métiers porteurs d'emploi, des fonctions critiques, des métiers en pénurie, … pour lesquels une offre d'enseignement ou de formation existe et semble suffisante, mais qui doit être sauvegardée pour répondre aux besoins socioéconomiques de la sous-région. Une autre possibilité est de sauvegarder l'entièreté d'une filière sur le territoire.

Enfin, les bassins se positionnent sur les métiers pour lesquels les offres doivent faire l'objet d'une ***adaptation*** de leur contenu car elles ne répondent plus aux besoins d'emploi actuels ou doivent être adaptées dans leurs modalités (ex. organisation de stages).

En ce qui concerne les publics ciblés par la création, le maintien ou l'adaptation de l'offre, ils concernent la <u>formation initiale</u> (public en âge d'obligation scolaire et/ou jeunes adultes), la <u>formation pour adultes</u> ou encore l'<u>accompagnement spécifique</u> (enseignement spécialisé ou centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle de l'AVIQ[2]).

Une attention particulière est portée au développement et au maintien d'une offre d'enseignement qualifiant et de formation adaptée à tous les publics (logique de filière).

En résumé, les thématiques communes relèvent d'analyses et de concertation. Leur approche va au-delà de la liste des métiers en pénurie : les évolutions des métiers sont prises en compte (prospective) de même que les perspectives d'emploi locales, la mise en relation avec l'offre existante.

Un métier peut offrir d'importantes perspectives d'emploi sur le territoire d'un bassin, être repris dans la liste des métiers en pénurie mais ne pas apparaître dans les thématiques communes de cette IBEFE si l'offre d'enseignement et de formation sur le territoire d'un bassin est suffisante pour répondre aux besoins.

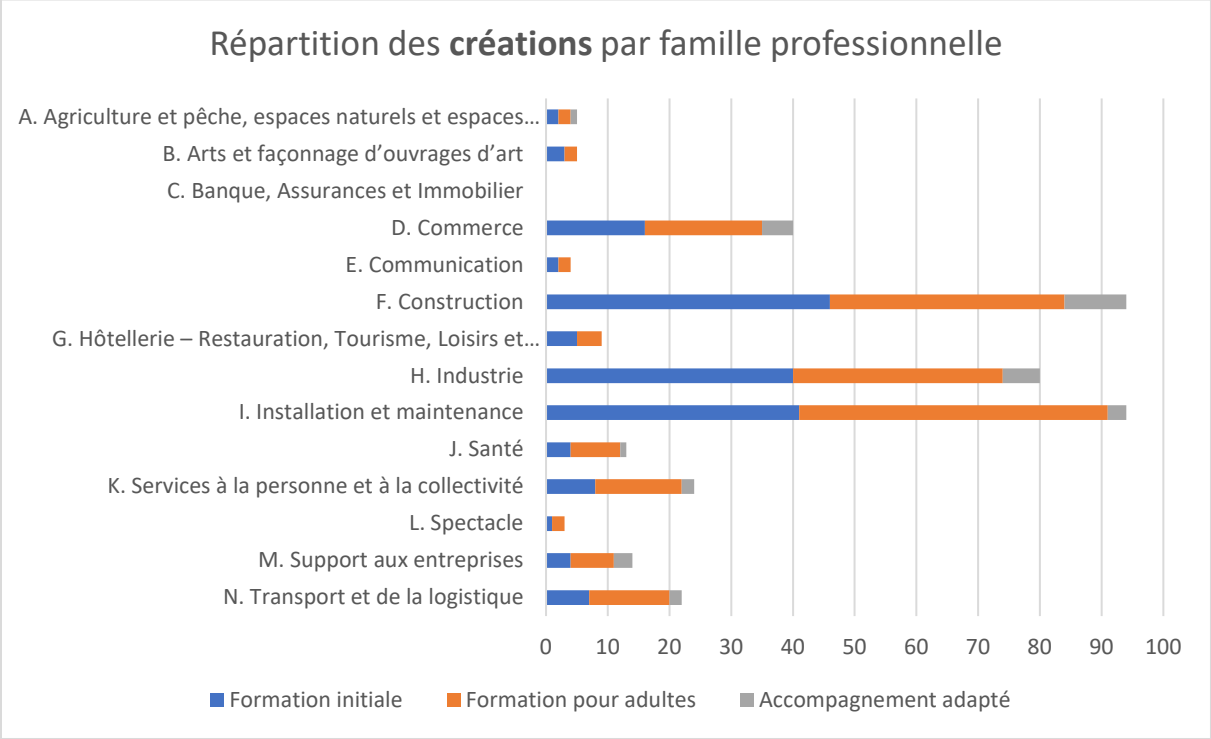
1 www.bassinefe.be

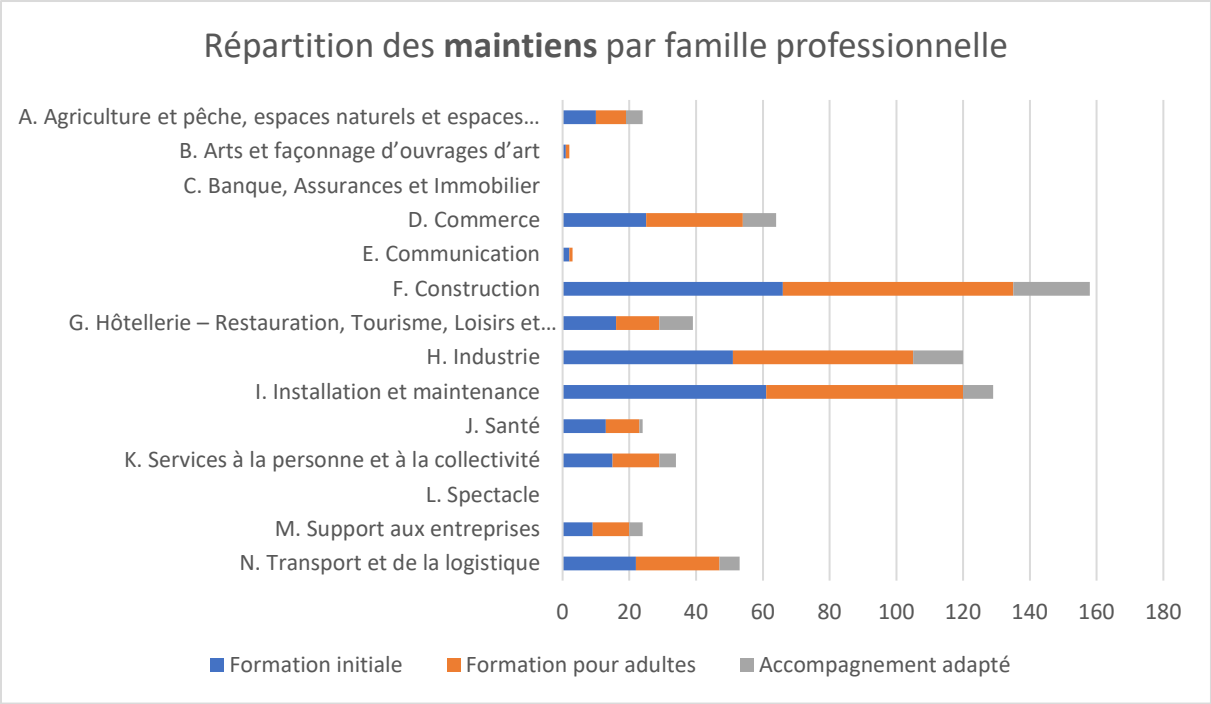
2 Aide à la Vie Quotidienne

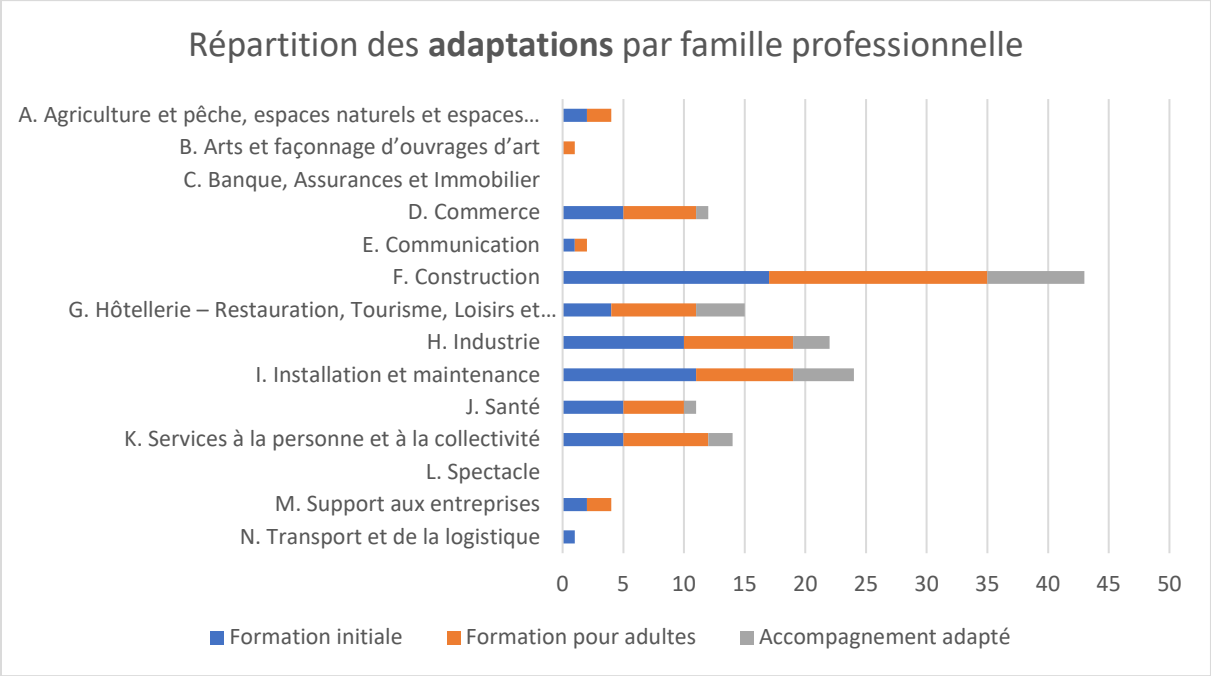
Concrètement, le présent travail propose une réflexion à partir de la mise en commun des 10 Instances Bassins qui met en avant des points de convergence, qui identifie des spécificités, qui pointe des éléments de comparaison et des recommandations et se termine par des exemples d'actions menées dans différents bassins en lien avec leurs thématiques communes et leurs réflexions.

Place maintenant à notre analyse

Trois tableaux récapitulent la répartition des thématiques communes par famille professionnelle pour l'ensemble des 10 bassins. La « Construction » vient en tête, tant au niveau des créations que des maintiens ou encore des adaptations. Suivent de près « l'Industrie », puis « l'Installation et la maintenance ». Quant à la famille : « Banque, assurances et immobilier », elle est la seule qui n'a été analysée par aucun des bassins.




Répartition des **maintiens** par famille professionnelle
A. Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces…
B. Arts et façonnage d'ouvrages d'art
C. Banque, Assurances et Immobilier
D. Commerce
E. Communication
F. Construction
G. Hôtellerie – Restauration, Tourisme, Loisirs et…
H. Industrie
I. Installation et maintenance
J. Santé
K. Services à la personne et à la collectivité
L. Spectacle
M. Support aux entreprises
N. Transport et de la logistique
0
20
40
60
80
100
120
140
160
180
Formation initiale
Formation pour adultes
Accompagnement adapté


Répartition des **adaptations** par famille professionnelle
A. Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces…
B. Arts et façonnage d'ouvrages d'art
C. Banque, Assurances et Immobilier
D. Commerce
E. Communication
F. Construction
G. Hôtellerie – Restauration, Tourisme, Loisirs et…
H. Industrie
I. Installation et maintenance
J. Santé
K. Services à la personne et à la collectivité
L. Spectacle
M. Support aux entreprises
N. Transport et de la logistique
0
5
10
15
20
25
30
35
40
45
50
Formation initiale
Formation pour adultes
Accompagnement adapté

Analyse de la famille professionnelle A – Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux

6 des 10 bassins ont traité la famille professionnelle « Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux ». Elle rassemble un peu moins de 3% des thématiques communes retenues sur l'ensemble des IBEFE.

Les bassins de Huy-Waremme et de Namur concentrent à eux seuls 9 des 14 thématiques communes pour cette famille de métiers, soit 64%. Attention cependant, si les thématiques communes sont fortement rattachées aux spécificités territoriales, elles n'ont pas forcément de lien avec l'indice de spécialisation[3] d'une région pour une famille professionnelle. En effet, les bassins du Luxembourg et de Verviers témoignent des indices de spécialisation les plus élevés en région wallonne pour la famille A, mais n'ont pourtant pas ou peu de thématiques communes s'y rapportant car ils possèdent déjà une belle offre de formation.

Cette précision faite, on retrouve donc au total 7 métiers code Rome V3 retenus dans la famille A :

Codes Rome V3	**Famille professionnelle A – Thématiques communes 2018** **Intitulés**	**Nombre de Bassins**
A1414	Horticulture et maraîchage	**5**
A1416	Polyculture, élevage	**2**
A1201	Bûcheronnage et élagage	**2**
A1203	Entretien des espaces verts	**2**
A1101	Conduites d'engins d'exploitation agricole et forestière	**1**
A1407	Élevage bovin et équin	**1**
A1205	Sylviculture	**1**

Recommandations/remarques globales pour la famille professionnelle

On ne retrouve pas de métier en pénurie ou de fonction critique dans les thématiques communes et plus largement dans cette famille professionnelle.

L'essentiel a trait au maintien de l'offre d'enseignement et de formation existante.

Le code A1414 (Horticulture et maraîchage) est le plus régulièrement cité. Pour les métiers s'y rapportant, certains bassins ont également émis des recommandations d'adaptation de l'offre, dont l'adaptation de la formation selon les évolutions technologiques et l'ajout des aspects de gestion et de marketing. Il s'agit enfin d'une catégorie de métiers considérée comme « métiers d'avenir »[4].

Il serait opportun de favoriser le partage de matériel (machinerie lourde et coûteuse pour de nombreux métiers de la famille, pensons simplement au tracteur) et de ressources. Il existe la possibilité de réaliser des formations sur demande avec les CTA[5] et les centres de compétences dans les régions desservies. Par exemple, le Bassin de Huy-Waremme peut collaborer avec le centre de compétences d'Ath et le CTA de Gembloux.

3 Offre plus importante que la moyenne observée en Région wallonne ou en Fédération Wallonie-Bruxelles

4 Les métiers qui évoluent et/ou évolueront dans les années à venir pour s'adapter aux changements numériques, robotiques, environnementaux... sont les métiers dits "d'avenir" - Forem

5 Centres de Technologie Avancée

Recommandation au SFMQ

Intégrer les compétences de gestion et phytolicense pour les métiers de cette famille professionnelle.

Divers constats/réflexions

Le déploiement de l'offre de formation peut avoir un impact sur la relocalisation des activités économiques du secteur.

Le secteur doit prendre en compte les nouvelles technologies : équipement embarqué, drones, pilote automatique des tracteurs, …

Le secteur doit faire face à des enjeux environnementaux et de développement durable importants.

L'alternance s'avère parfois plus pertinente pour appréhender les conditions réelles d'exercice des métiers, difficilement reproductibles dans des centres d'enseignement ou de formation (Ex : les métiers « éleveur de chevaux » et « jardinier d'espaces verts »).

Concrètement…

Au niveau de l'horticulture et du maraichage, l'offre est conséquente dans un des bassins, avec un indice de spécialisation élevé. Il en est de même par rapport aux postes de travail salarié dans ce secteur.

Dans un premier temps thématique commune en 2015, la filière maraîchère du territoire a été l'objet de la création d'un pôle de synergies depuis 2016.

En corollaire, la multiplicité des initiatives et des acteurs sur le territoire a fait naître un besoin de coordination, de réseautage, ainsi qu'une mise en visibilité de ces dernières. Pour y répondre, le pôle de synergies a créé et développé un site plateforme « Prod'Huy-Waremme », dont la vocation est d'être le relais entre les partenaires qui la constituent. Elle doit également permettre aux opérateurs EFE[6] de capter des besoins de main-d'œuvre et de formation de la filière.

Poursuivant le même objectif, un brunch de réseautage des producteurs et transformateurs locaux a été organisé en mai 2019, pour mettre en relation les acteurs du territoire et les inviter à participer au Festival de la Transition Alimentaire.

Ce festival s'est déroulé du 8 au 20 octobre, il reposait sur l'organisation de 5 événements ouverts aux acteurs des circuits courts et des produits locaux, aux opérateurs de l'Emploi, de la Formation, de l'Enseignement ainsi qu'au grand public.

Plus d'une quinzaine d'acteurs locaux ont fédéré leurs énergies pour porter le festival et mettre en évidence les initiatives locales. Il s'agit d'acteurs d'horizons différents : Enseignement, opérateurs de Formation, Agences de Développement Local, Groupement d'Actions Locales, communes, citoyens, Ceinture Aliment Terre Hutoise, centre culturel, coopérative de producteurs locaux (Hesbicoop), …

Un projet de création d'une halle des producteurs locaux/tiers, en association avec la Ville de Huy et les partenaires est actuellement à l'étude.

Affaire à suivre donc…

"Le jardin est la prolongation naturelle d'une conception de la vie." – Erik Orsenna

6 Enseignement Formation Emploi

Analyse de la famille professionnelle B – Arts et façonnage d'ouvrages d'art

Seuls 2 bassins ont traité la famille professionnelle des « Arts et façonnage d'ouvrages d'art », mettant en lumière trois métiers.

Les thématiques communes identifiées sont fortement rattachées aux spécificités locales sans pour autant afficher un indice de spécialisation élevé.

Codes Rome V3	**Famille professionnelle B – Thématiques communes 2018** **Intitulés**	**Nombre de Bassins**
B1803	Réalisation de vêtements sur mesure ou en petite série	**2**
B1603	Réalisation d'ouvrages en bijouterie, joaillerie et orfèvrerie	**1**
B1802	Réalisation d'articles en cuir et matériaux souples (hors vêtements)	**1**

Malgré un volume et des perspectives d'emploi limités dans le secteur, des métiers de niche font l'objet de recommandations principalement en termes de créations, à petite échelle, à titre expérimental.

Focus sur les spécificités locales

Le métier de couturier répertorié sous le code RomeV3 : Réalisation de vêtements sur mesure ou en petite série, est identifié par les 2 bassins comme étant à soutenir dans une optique de professionnalisation c'est-à-dire, encourager les publics à considérer cette orientation comme un vrai choix professionnel.

Deux métiers sont cités par un seul bassin, il s'agit de :

- B1603 Réalisation d'ouvrages en bijouterie, joaillerie et orfèvrerie
- B1802 Réalisation d'articles en cuir et matériaux souples (hors vêtements)

Concrètement…

Pour beaucoup de personnes, la couture et plus largement les métiers du fil restent une passion, un passe-temps qui suit la tendance très actuelle du faire-soi-même.

Concrétiser sa passion en vrai choix professionnel est un défi à relever pour deux bassins car un besoin existe dans le secteur des arts et façonnage d'arts et plus largement touchent bien d'autres secteurs.

De la même manière, développer une validation des compétences pour les métiers du fil permettrait de visibiliser des compétences auprès de certains publics éloignés de l'emploi, notamment le public féminin.

"Je ne suis pas un couturier, je suis un artisan, un fabricant de bonheur." – Yves Saint Laurent

Analyse de la famille professionnelle D – Commerce

À l'exception de celui de Bruxelles, tous les bassins ont traité la famille professionnelle du « Commerce ». Cependant, seuls deux métiers ont retenu l'attention de la majorité des territoires, à savoir le boucher et le boulanger. Les autres concernent davantage des spécificités locales.

Codes Rome V3	Famille professionnelle D – Thématiques communes 2018 Intitulés	Nombre de Bassins
D1101*	Boucherie	**9**
D1102*	Boulangerie-viennoiserie	**7**
D1103	Charcuterie-traiteur	**3**
D1104*	Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie	**3**
D1402*	Relations commerciales grands comptes et entreprises	**3**
D1407*	Relation technico-commerciale	**3**
D1106	Vente en alimentation	**2**
D1207	Retouches en habillement	**2**
D1208	Soins esthétiques et corporels	**2**
D1202	Coiffure	**1**
D1214	Vente en habillement et accessoires de la personne	**1**
D1401	Assistanat commercial	**1**
D1403	Relation commerciale auprès de particuliers	**1**
D1404*	Relation commerciale en vente de véhicules	**1**
D1408	Téléconseil et télévente	**1**
D1503	Management (gestion de produits non alimentaires)	**1**

*Métier critique et/ou en pénurie

Même si cette famille professionnelle a été moins investie par les bassins que celles de la construction ou de l'industrie, elle arrive tout de même à la quatrième place en termes de nombre de recommandations de création ou de maintien, surtout dans la formation pour adultes.

Focus sur les métiers les plus largement cités[7]

D1101 : Boucherie

Métier en pénurie, retenu par 9 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Travail à développer sur l'attractivité du métier de boucher ;
- Projet de réalisation d'une capsule vidéo montrant les différentes facettes du métier de boucher.
- Création en formation initiale de l'option Patron boucher-charcutier-traiteur (7P) ;
- Travail au niveau du SFMQ[8] ;
- Demande de favoriser l'évolution industrielle du métier de boucher ;
- Une IBEFE pointe le boucher, à créer en formation initiale et en formation continue et le boucher-traiteur, qui requiert des compétences spécifiques qui ne sont pas couvertes par l'offre d'enseignement et de formation existante. Cette IBEFE estime donc que le

7 Métiers cités par au moins 6 IBEFE

8 Service Francophone des Métiers et des Qualifications

développement d'une offre de formation complémentaire, en formation courte pour adultes, pourrait s'avérer pertinente.

D1102 : Boulangerie-viennoiserie

Métier critique, retenu par 7 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Travail à développer sur l'attractivité du métier de boulanger. Au SFMQ, profils clôturés et possibilité de faire appel aux coaches ;
- Demande de réalisation d'un cadastre de l'offre pédagogique dans l'HORECA et l'agroalimentaire.
- Amélioration de l'apprentissage des langues (ex : le néerlandais) pour les boulangers qui font du commerce ;
- Augmentation de l'offre de formation et favoriser le partage de ressources/lieux de formation.

Focus sur les spécificités locales

Les métiers qui sont pointés comme prioritaires par un grand nombre de bassins coïncident la plupart du temps avec les métiers critiques ou en pénurie identifiés par le Forem. A côté de cette correspondance, on peut également pointer des particularités régionales plus ou moins fortes. Ainsi, 3 bassins ont retenu les métiers de la relation technico-commerciale parmi leurs thématiques communes.

A l'autre extrême, on retrouve les métiers qui ne sont cités que par un seul bassin, il s'agit par exemple de :

- D1202 : Coiffure
- D1214 : Vente en habillement et accessoires de la personne
- D1401 : Assistanat commercial
- D1403 : Relation commerciale auprès de particuliers
- D1404 : Relation commerciale en vente de véhicules

Recommandations/remarques globales pour la famille professionnelle

L'offre de formation pour l'ensemble des métiers liés à la vente doit intégrer des modules liés au e-commerce.

Concrètement…

Ce domaine a fait l'objet d'une rencontre sectorielle interbassins organisée en 2018, pour l'ensemble des Bassins EFE.

Les métiers des forces de vente - en particulier l'assistant commercial, le délégué commercial, le technico-commercial et le télévendeur- s'ils présentent de nombreuses opportunités d'emploi, souffrent néanmoins de différents handicaps : peu de possibilité de formation, manque de connaissance des compétences requises pour exercer ces métiers, …

Leur image fait peur, les rendant a fortiori pénuriques, l'appellation "commercial" fait fuir beaucoup de candidats potentiels, parce qu'ils n'imaginent pas qu'ils pourraient exercer ces métiers.

Forts de ces éléments, un bassin, dans lequel est prévue la construction d'un centre commercial d'envergure, a retenu comme thématiques prioritaires les métiers d'assistant commercial, délégué commercial et technico-commercial.

Afin de pallier les faiblesses pointées lors de la rencontre sectorielle, un pôle de synergies a été créé, avec pour objectifs l'amélioration de l'image et de la représentation des métiers du commerce et des forces de vente.

Concrètement, sont en cours de préparation une campagne de communication imaginée et créée par 2 classes de jeunes issus de sections commerciales (vendeur et technicien commercial), encadrés par des professionnels. Il en résultera des capsules vidéo, diffusées sur les réseaux sociaux, démontant les stéréotypes, les fausses représentations des métiers commerciaux et un outil de présentation de l'offre de formation.

"Le plus fructueux est le commerce oriental : rien dans la boutique, mais on peut vous procurer tout. L'important n'est pas la marchandise, mais le client." – Jean Grenier

Analyse de la famille professionnelle E – Communication, média et multimédia

Seuls deux bassins ont traité la famille professionnelle « Communication, média et multimédia » et quatre métiers ont été identifiés.

Codes Rome V3	Famille professionnelle E – Thématiques communes 2018 Intitulés	Nombre de Bassins
E1205	Réalisation de contenus multimédias	**2**
E1103	Assistant de communication	**1**
E1301	Conduite de machines d'impression	**1**
E1303	Encadrement des industries graphiques	**1**

On ne retrouve pas de métier en pénurie ou de fonction critique dans les thématiques communes de cette famille professionnelle.

Recommandations/remarques globales pour la famille professionnelle

Parmi ces métiers, un a été cité par les deux bassins :

- E1205 : Réalisation de contenus multimédias

Les autres métiers ne sont cités que par un seul bassin :

- E1103 : Assistant de communication
- E1301 : Conduite de machines d'impression
- E1303 : Encadrement des industries graphiques

Les recommandations pour les quatre métiers portent essentiellement sur la formation initiale (création, maintien et adaptation). Pour le métier d'infographiste (réalisation de contenus multimédias), les recommandations proposent également d'adapter et de maintenir les formations pour adultes existantes et de créer une offre pour l'infographiste 3D.

L'évolution du métier d'infographiste fait qu'il est nécessaire de développer des compétences spécifiques liées au management, à la maitrise de l'anglais technique et à l'approche 3D. Cela pourrait passer par des partenariats à développer avec les centres de compétences.

Toujours pour le métier d'infographiste, si le profil relève davantage de l'enseignement supérieur, la mise en place de formations servant de rampe de lancement vers le supérieur pourraient être mises en place par les opérateurs de formation.

Concrètement...

Un bassin a identifié trois thématiques communes dans la famille communication mais leur réflexion s'est étendue aux métiers du numérique en général.

Constat a été fait qu'il existe très peu d'offres d'enseignement ou de formation sur le territoire mais bien une demande de la part des employeurs. C'était l'occasion de se pencher les métiers du numériques d'autant plus que le bassin dispose d'un centre de compétences TIC[9].

9 Technologies de l'Information et la Communication

Le bassin a donc lancé une réflexion (participation à plusieurs colloques, lecture et analyse de rapports sur l'évolution des compétences numérique) à la suite de laquelle des propositions de pistes d'action ont été formulées avec comme finalité de lancer un pôle de synergies sur le numérique.

Cependant les membres de l'Instance Bassin ont souhaité d'abord qu'il y ait une analyse de leurs propres besoins en matière de ressources et d'équipement numérique (Ex : certains établissements n'ont pas le WiFi ou pas de personnel informatique). Ils expriment une nécessité de se renforcer au niveau du matériel servant aux formations mais également du matériel de gestion des centres (Ex : database, …). Le bassin a donc décidé de mener d'abord une enquête sur les besoins des opérateurs.

En parallèle, la réflexion continuera d'être alimentée et le pôle de synergies reste à l'ordre du jour.

"La communication est une science difficile. Ce n'est pas une science exacte. Ça s'apprend et ça se cultive." – Jean-Luc Lagardère

Analyse de la famille professionnelle F – Construction

Les 10 bassins ont traité la famille professionnelle de la « Construction », elle rassemble à elle seule près de 30% des métiers retenus sur l'ensemble des IBEFE en Wallonie et à Bruxelles.

Au total, 28 métiers code Rome V3 ont été retenus :

Codes Rome V3	Famille professionnelle F – Thématiques communes 2018 Intitulés	Nombre de Bassins
F1602*	Électricité bâtiment	**9**
F1603*	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	**8**
F1610*	Pose et restauration de couvertures	**8**
F1104*	Dessin BTP	**7**
F1501*	Montage de structures et de charpentes bois	**6**
F1702*	Construction de routes et voies	**6**
F1601*	Application et décoration en plâtre, stuc et staff	**5**
F1302*	Conduite d'engins de terrassement et de carrière	**5**
F1108*	Métré de la construction	**4**
F1607*	Pose de fermetures menuisées	**4**
F1608	Pose de revêtements rigides	**4**
F1703	Maçonnerie	**4**
F1503*	Réalisation - installation d'ossatures bois	**3**
F1611*	Réalisation et restauration de façades	**3**
F1613*	Travaux d'étanchéité et d'isolation	**3**
F1106*	Ingénierie et études du BTP	**2**
F1201*	Conduite de travaux du BTP	**2**
F1202*	Direction de chantier du BTP	**2**
F1301	Conduite de grue	**2**
F1606	Peinture en bâtiment	**2**
F1701*	Construction en béton	**2**
F1103	Contrôle et diagnostic technique du bâtiment	**1**
F1502	Montage en structure métallique	**1**
F1604	Montage d'agencements	**1**
F1605	Montage de réseaux électriques et télécoms	**1**
F1609	Poseur de revêtements souples	**1**
F1612	Taille et décoration de pierres	**1**
F1704	Préparation du gros œuvre et des travaux publics	**1**

*Métier critique et/ou en pénurie

Au niveau des créations, cette famille partage la première place avec celle des métiers de l'installation et de la maintenance. Elle est également celle qui recueille le plus de recommandations de maintien mais c'est surtout au niveau des adaptations qu'elle se démarque en récoltant à elle seule plus de 25% de ce type de recommandations.

Focus sur les métiers les plus largement cités

F1602 : Electricité bâtiment

Métier en pénurie, retenu par 9 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Importance d'avoir des validations de compétences pour les agrégations en électricité ;
- Pertinence de création d'un module court « Aide électricien » dans la formation pour adultes ;
- Fusionner le résidentiel et l'industriel sur base d'une formation commune ;
- Enrichir le programme de module VCA ;
- Envisager la création et la diffusion d'un outil d'exploration des métiers de l'électricité du bâtiment pour les élèves de l'enseignement secondaire ;
- Besoin de spécialisation liée à la domotique pour répondre à la demande des entreprises ;
- Nécessité de finalisation du profil par le SFMQ.

F1610 : Pose et restauration de couverture

Métier en pénurie, retenu par 9 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Importance d'intégrer un complément étancheur à la formation couvreur à l'instar de ce qui est fait dans l'enseignement ;
- Métier spécifique pointé pertinent à développer : couvreur du patrimoine ;
- F1613 : proposition de formation transversale complémentaire à différents métiers afin de sensibiliser sur les aspects de l'étanchéité, de l'isolation et en plus de la ventilation.

F1603 : Installation d'équipements sanitaires et thermiques

Métier critique, retenu par 8 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Nécessité de déterminer le profil par le SFMQ ;
- Pertinence de créer un module supplémentaire pour le ventiliste ;
- Importance de soutenir la formation de monteur pour permettre une poursuite du parcours vers l'installateur ;
- Scinder le profil de sanitariste et celui de chauffagiste ;
- Fusionner la formation de base des installateurs électriciens, résidentiel, industriel et tertiaire, avant une spécialisation dans un des trois domaines ;
- Concernant le profil de monteur : soutenir les projets de formation de spécialisation et/ou de formation continuée des monteurs expérimentés désirant évoluer. Scinder les formations relatives au chauffage et au sanitaire, ces métiers se différenciant de plus en plus. Pour le monteur en climatisation, soutenir l'ouverture d'une filière de formation ou d'enseignement de spécialisation (bases en chauffage et/ou électricité).

F1104 : Dessin BTP

Métier en pénurie, retenu par 7 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Nécessité de refaire un profil métier (SFMQ) et un cursus ;
- Importance d'adapter les formations aux évolutions technologiques notamment le BIM[10] ;

10 Building Information Modeling

- Le métier présente des possibilités d'insertion tant pour les profils issus du qualifiant que du supérieur ;
- Création de formation de spécialisation (par exemple en HVAC[11]).

F1501 : Montage de structures et de charpentes bois

Métier critique, retenu par 6 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Métier pas assez connu pour le moment ;
- Problème de recrutement des apprenants et de mobilisation des entreprises pour les stages ;
- Soutenir les offres de formation limitrophes ;
- Augmenter le niveau de la formation pour répondre aux critiques qualitatives ;
- Orienter vers le métier de monteur ossatures bois (F1503) ;
- Renforcer les connaissances et les compétences de base.

Focus sur les spécificités locales

Les métiers qui sont pointés comme prioritaires par un grand nombre de bassins coïncident la plupart du temps avec les métiers en critique ou en pénurie identifiés par le Forem. A côté de cette correspondance, on peut également pointer des particularités régionales plus ou moins fortes. Ainsi, 4 bassins ont retenu les métiers de la pose de revêtements rigides ou encore de la maçonnerie parmi leurs thématiques communes.

A l'autre extrême, on retrouve les métiers qui ne sont cités que par un seul bassin, il s'agit par exemple de :

- F1103 : Contrôle et diagnostic technique du bâtiment
- F1502 : Montage en structure métallique
- F1604 : Montage d'agencement
- F1605 : Montage de réseaux électriques et télécoms
- F1609 : Pose de revêtements souples
- F1612 : Taille et décoration de pierres
- F1704 : Préparation du gros œuvre et des travaux publics

Recommandations/remarques globales pour la famille professionnelle

La famille professionnelle F « construction » représente un volume d'emploi important sur l'ensemble de la Wallonie. Ceci explique que ses métiers aient été largement investigués par l'ensemble des bassins du territoire wallon.

Parmi les créations, peu ou pas de nouveaux métiers mais plutôt l'implantation de filières existant par ailleurs mais faisant défaut au territoire ou l'augmentation de l'offre pour répondre à un besoin du bassin.

Les adaptations suivent les évolutions du secteur et vont dans le sens de l'écoconstruction et des performances énergétiques.

Concrètement…

Le concours du meilleur chauffagiste.

Devant la difficulté croissante de recruter du personnel compétent, les associations de chauffagistes des provinces de Luxembourg et de Namur ont souhaité unir leurs forces et organiser un concours du

11 Heating, Ventilation and Air-Conditioning

meilleur chauffagiste, de manière à valoriser ce métier et la filière scolaire, montrer le niveau de compétences, motiver élèves et professeurs et créer une émulation.

Les métiers d'installateur et de technicien en chauffage et sanitaire sont indispensables au bon fonctionnement des équipements sanitaires et thermiques de nos maisons, immeubles, écoles et hôpitaux. Ces métiers ont fortement évolué ces dernières années, dans un contexte de "verdissement de la société" et de lutte contre le réchauffement climatique... Sont apparus de nouveaux produits, de nouveaux concepts d'installation et par conséquent de nouvelles connaissances techniques à acquérir pour les élèves, apprenants et professionnels.

Les IBEFE de ces deux bassins ont donc répondu à l'appel des associations de chauffagistes et ont collaboré à la mise en place de ce concours qui connaitra sa 3ème édition en ce printemps 2020. Cette année, l'appel à candidatures envoyé aux écoles de la Fédération Wallonie Bruxelles a permis d'enrôler 6 écoles dans le concours. Deux élèves de chaque école, de 5ème et 6ème professionnelles « Monteur sanitaire-chauffage », ont participé en binôme au concours. Ce sont leurs compétences techniques et comportementales (qualité du travail en équipe de ce binôme) qui ont fait l'objet de l'évaluation du jury.

"Les détails font la perfection, et la perfection n'est pas un détail." – Léonard de Vinci

Analyse de la famille professionnelle G – Hôtellerie - Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation

8 bassins sur 10 ont traité la famille professionnelle de « l'Hôtellerie – Restauration, Tourisme, Loisirs et animation », elle rassemble 4,5% des thématiques communes retenues sur l'ensemble des IBEFE. En ce qui concerne les métiers liés au Tourisme, Loisirs et Animation, ils n'ont été traités que par 5 IBEFE seulement.

Au total, 11 métiers code Rome V3 ont été retenus :

Codes Rome V3	Famille professionnelle G – Thématiques communes 2018 Intitulés	Nombre de Bassins
G1602*	Personnel de cuisine	**6**
G1803	Service en restauration	**3**
G1402	Management d'hôtel-restaurant	**2**
G1601*	Management du personnel de cuisine	**2**
G1703	Réception en hôtellerie	**2**
G1801	Café, bar, brasserie (Service)	**3**
G1403	Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique	**1**
G1501	Personnel d'étage (en hôtellerie)	**1**
G1503	Management du personnel d'étage	**1**
G1603	Personnel polyvalent en restauration	**1**
G1804	Sommellerie	**1**

*Métier critique et/ou en pénurie

Focus sur les métiers les plus largement cités

G1602 : Personnel de cuisine

Métier critique, retenu par 6 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Créer en formation initiale l'option : « complément en techniques spécialisées de restauration » ;
- Adapter les cursus de formation, notamment en langues et les modules d'accueil, augmenter les stages et mener des actions pour lutter contre le décrochage sur le marché du travail ;
- Travailler sur l'attractivité des métiers de commis de cuisine et commis de cuisine de collectivité ;
- Privilégier l'alternance pour le métier de commis de cuisine ;
- Soutenir des modules courts pour l'acquisition de certaines compétences spécifiques, telles que les contacts avec le client.

Remarque : ce code Rome G1602 regroupe différents métiers dont le niveau de qualification/compétences est différent (cuisinier, cuisinier de collectivité, commis de cuisine, restaurateur), qui s'exercent dans des environnements de travail différents (EX : cuisinier et cuisinier de collectivité) et pour lesquels les besoins sur le marché de l'emploi ne sont pas les mêmes.

Recommandations/remarques globales pour la famille professionnelle

Les bassins soulignent le déficit d'image de certains métiers et, par conséquent, la nécessité de travailler sur leur attractivité.

- Serveur en restauration : difficulté à trouver des candidats en formation pour adultes pour ce métier porteur, en demande, qui souffre d'un déficit d'image. L'intitulé « serveur » ou « garçon/serveuse » n'est pas attirant ;
- Besoin de travailler sur l'attractivité des métiers de commis de cuisine et commis de cuisine de collectivité.

Cette famille professionnelle est un important pourvoyeur d'emplois, dont certains sont accessibles à des personnes peu qualifiées. On relève relativement peu de thématiques communes pour des créations, la plupart concernant des maintiens. On peut donc en déduire que l'offre d'enseignement et de formation est déjà bien développée dans l'ensemble des bassins.

Focus sur les spécificités locales

Les recommandations pour la création interviennent donc de manière spécifique, dans l'un ou l'autre bassin, en vue de compléter l'offre existante et/ou dans une logique de parcours vers la certification et l'emploi (Ex : pour la catégorie G1602 - Personnel de cuisine : la recommandation concerne, en formation initiale, l'option « Complément en techniques spécialisées de restauration » (au sein d'une 7P).

En ce qui concerne les métiers liés au Tourisme, Loisirs et Animation, ils ont été traités par 5 IBEFE mais seule une a formulé une thématique commune pour la création d'une formation pour adultes pour le métier d'exploitant de maison d'hôte.

Concrètement…

Le pôle de synergies « passerelles et parcours de formation » a pour objectif d'optimiser-simplifier-fluidifier les parcours de formation des apprenants. Il s'agit par exemple de faciliter le passage des formations préqualifiantes aux formations qualifiantes par l'élaboration de référentiels communs (notamment sur les compétences attendues du candidat), par la création de modules de remises à niveau et/ou de préparation aux tests d'entrée en formation…

Le pôle a ciblé le métier de « Commis de cuisine » dans la phase pilote du projet. Il s'agit d'un métier en pénurie. L'opérationnalisation du projet comprendra trois phases :

Premièrement, la mise en place d'un module de remédiation sur les savoirs de base (français et mathématiques) dans 3 CISP[12]. L'objectif est de travailler ces compétences telles qu'elles peuvent se présenter en formation qualifiante et par la suite dans le métier de commis de cuisine. Ces modules de remise à niveau sont donc déjà « orientés métier ».

Deuxièmement, l'organisation à la sortie du module d'une épreuve avec un jury rassemblant plusieurs acteurs de l'HORECA et de la formation pour le secteur : les CISP, la Promotion Sociale, potentiellement Épicuris ou HoReCa Wallonie. L'objectif est d'élaborer, grâce aux experts réunis, un titre de fin de formation (ou une convention) qui soit reconnu(e) par les autres acteurs de la formation et qui permette au stagiaire une entrée directe dans la formation qualifiante HORECA de son choix (dispense de test à l'entrée).

Troisièmement, dans le cadre d'une collaboration à construire avec le Consortium de Validation des Compétences… Il est envisagé de mettre en œuvre, en fin de formation CISP, un module court et intensif qui prépare le candidat à présenter s'il le souhaite une validation des compétences. Dans la mesure où

12 Centres d'insertion Socioprofessionnelle

certains candidats trouvent de l'emploi dans le secteur dès la sortie d'une formation en CISP, cela leur permettrait d'obtenir un titre à valoriser auprès des employeurs et reconnu à l'échelle européenne.

"Je travaille comme si j'allais vivre cent ans et je savoure la vie comme si chaque jour était le dernier." – Paul Baucuse

Analyse de la famille professionnelle H – Industrie

Les 10 bassins ont traité la famille professionnelle de « l'Industrie », elle rassemble à elle seule près de 20% de l'ensemble des métiers retenus dans les thématiques communes.

Au total, 24 métiers code Rome V3 ont été retenus :

Codes Rome V3	Famille professionnelle H – Thématiques communes 2018 Intitulés	Nombre de Bassins
H2903*	Conduite d'équipement d'usinage	**10**
H2913	Soudage manuel	**10**
H2102*	Conduire d'équipement de production alimentaire	**7**
H2101*	Abattage et découpe des viandes	**6**
H1203*	Conception et dessin de produits mécaniques	**6**
H2902*	Chaudronnerie-Tôlerie	**6**
H2914*	Réalisation et montage en tuyauterie	**6**
H2301*	Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	**4**
H1202	Conception et dessin de produits électriques et électroniques	**3**
H2206*	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	**3**
H1401	Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	**2**
H2911	Réalisation de structures métalliques	**2**
H2604	Montage de produits électriques et électroniques	**1**
H1210*	Intervention technique en études, recherche et développement	**1**
H1403*	Intervention technique en gestion industrielle et logistique	**1**
H1404*	Intervention technique en méthodes et industrialisation	**1**
H1503*	Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	**1**
H2201	Assemblage d'ouvrages en bois	**1**
H2209	Intervention technique en ameublement et bois	**1**
H2901	Ajustement et montage de fabrication	**1**
H2906	Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique	**1**
H2909	Montage-assemblage mécanique	**1**
H2912	Réglage d'équipement de production industrielle	**1**
H3201	Conduite d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs	**1**

*Métier critique et/ou en pénurie

Cette famille figure parmi le top 3 des recommandations en termes de créations, (20% de l'ensemble relèvent de cette famille) et en termes de maintiens et d'adaptations.

Les créations et les maintiens, concernent aussi bien la formation initiale que la formation pour adultes.

Focus sur les métiers les plus largement cités

H2102 : Conduite d'équipement de production alimentaire

Métier en pénurie, retenu par 7 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Remonter le niveau d'opérateur de ligne de production à celui de conducteur de ligne car les entreprises sont demandeuses de ce niveau ;
- Création d'une 7Q qui amènerait au profil de pilote ;
- Promotion de ce métier auprès des électromécaniciens ;
- Les demandes de créations concernent essentiellement le pilote/conducteur de lignes qui est en pénurie, porteur et en demande.

H2903 : Conduite d'équipement d'usinage

Métier retenu par 10 bassins qui formulent, globalement un besoin en compétences.

H2913 : Soudage manuel

Métier en pénurie, retenu par 10 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Nécessité de créer d'un 4e degré ou, à tout le moins, un niveau intermédiaire entre l'offre existante et le baccalauréat ;
- Formation indispensable jusqu'à l'obtention des différents agréments ;
- Obtention des agréments via des épreuves intersectorielles (par exemple) ;
- Travailler sur l'image du métier ;
- Besoin de passerelles pour passer de soudeur à tuyauteur et mettre le focus sur la lecture de plans (par la mise en place d'une formation courte en formation continue) ;
- Le métier de chaudronnier ne devrait pas être intégré au métier de soudeur.

H2101 : Abattage et découpe des viandes

Métier en pénurie, retenu par 6 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- La fonction de trancheur-portionneur, petites découpes… doit s'organiser en formation continue à destination des demandeurs d'emploi pour le secteur industriel car la formation initiale correspond davantage au métier de boucher traditionnel tel que repris dans la famille professionnelle D – commerce ;
- Besoin de professeurs et de formateurs dans ces métiers.

H1203 : Conception et dessin produites mécaniques

Métier en pénurie, retenu par 6 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Travailler sur l'image du métier ;
- Privilégier la création d'une 7 TQ ;
- Création d'une 7e Dessinateur en Dessin Assisté par Ordinateur.

H2902 : Chaudronnerie-Tôlerie

Métier en pénurie, retenu par 6 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Nécessité d'ajouter les compétences de soudure épaisse à l'offre de formation ;
- Le métier de chaudronnier ne devrait pas être intégré au métier de soudeur.

H2914 : Réalisation et montage en tuyauterie

Métier en pénurie, retenu par 6 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- S'agissant d'un métier très spécifique et pointu, les formations devraient être organisées pour les adultes. L'enseignement initial devrait surtout former de bons soudeurs ;
- Nécessité de créer d'un 4e degré ou, à tout le moins, un niveau intermédiaire entre l'offre existante et le baccalauréat.

Focus sur les spécificités locales

Les métiers qui sont pointés comme prioritaires par un grand nombre de bassins coïncident la plupart du temps avec les métiers critiques ou en pénurie identifiés par le Forem.

A l'autre extrême, on retrouve les métiers qui ne sont cités que par un seul bassin, il s'agit par exemple de :

- H1210 : Intervention technique en études et développement électronique
- H1403 : Intervention technique en gestion industrielle et logistique
- H1404 : Intervention technique en méthodes et industrialisation
- H1503 : Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle
- H2201 : Assemblage d'ouvrages en bois

Recommandations/remarques globales pour la famille professionnelle

- Il faut travailler l'image et la connaissance de la famille professionnelle (métiers, débouchés, spécialisations, …) ;
- Il y a un problème en termes de nombre de places de stage disponibles dans le secteur, surtout pour le plein exercice (les industries demandant de plus en plus d'alternance) ;
- Il faut mutualiser au mieux les équipements des Centres de Technologies Avancées ;
- Les demandes de fonds d'équipements pour les métiers en pénurie devraient être soutenues par la Chambre Emploi Formation ;
- Dans le domaine de la chimie et de la biotechnologie, il est important de mettre les élèves sur des machines de production le plus tôt possible ;
- Développer des modules de préformation.

Concrètement…

Un départ prometteur en 2016…

L'industrie est un secteur pour lequel les équipements nécessaires à la formation représentent un coût budgétaire important. L'évolution rapide des technologies, l'obsolescence du matériel sont également problématiques.

Dans ce contexte, identifier des ressources du bassin et l'exploitation optimale de celles-ci par l'ensemble des acteurs se dévoilent comme des enjeux majeurs.

Le pôle de synergies Industrie voit le jour en novembre 2016. Un comité de pilotage est créé et réuni les acteurs de terrain issus de l'enseignement qualifiant, la formation, les centres de compétences et les partenaires sociaux.

Les objectifs se précisent : identifier les outils déjà existants, préciser le champ des données à collecter et les modalités de diffusion de l'information, effectuer une première phase test de récolte

d'information auprès des opérateurs d'enseignement et de formation représentés au sein du Comité de pilotage du pôle.

L'envol en 2019…

L'inventaire industrie voit le jour ! Répertoire d'envergure, où on peut découvrir toutes les ressources matérielles et humaines des opérateurs d'enseignement et de formation du bassin.

Plus en détails, l'inventaire Industrie est présenté par domaines professionnels (soudure, carrosserie, mécanique, électricité résidentielle, maintenance/automatisation, maintenance/usinage, …) et pour chaque domaine professionnel, on retrouvera une cartographie du territoire avec l'identification de l'offre de formation et d'enseignement sur le domaine professionnel et ventilée par métiers, les ressources matérielles de base ; les ressources matérielles d'intérêt particulier ; des cartographies du matériel numérique et spécifique ; un listing détaillé et description des machines et outils pour l'acteur concerné du domaine professionnel parcouru ; les ressources humaines et enfin l'intérêt de partage.

À terme…

L'inventaire industrie paraît être un bon point de départ pour encourager le partenariat et le partage des ressources et susciter une réflexion collective, à l'échelle du bassin, sur les priorités en matière d'équipement matériel. Pour cela, il apparaît indispensable de confronter l'inventaire au point de vue des employeurs.

"Ce qui est possible mérite sa chance." – Albert Camus

Analyse de la famille professionnelle I – Installation et Maintenance

Tous les bassins ont traité la famille professionnelle « Installation et maintenance », elle rassemble 19% des métiers retenus sur l'ensemble des IBEFE en Wallonie et à Bruxelles.

Au total, 15 métiers code Rome V3 ont été retenus :

Codes Rome V3	Famille professionnelle I – Thématiques communes 2018 Intitulés	Nombre de Bassins
I1306*	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	**10**
I1304*	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	**9**
I1310*	Maintenance mécanique industrielle	**8**
I1604*	Mécanique automobile	**8**
I1302*	Installation et maintenance d'automatismes	**6**
I1308*	Maintenance d'installation de chauffage	**6**
I1309	Maintenance électrique	**6**
I1606*	Réparation de carrosserie	**6**
I1305*	Installation et maintenance électronique	**4**
I1307	Installation et maintenance télécoms et courants faibles	**4**
I1401	Maintenance informatique et bureautique	**4**
I1603*	Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles	**4**
I1607	Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisir	**3**
I1402	Réparation de biens électrodomestiques	**2**
I1103	Supervision d'entretien et gestion de véhicules	**1**

*Métier critique et/ou en pénurie

On retrouve tous les métiers en pénurie ou critiques du Forem de cette famille professionnelle.

Au niveau des créations, cette famille partage la première place avec celle des métiers de la construction. En ce qui concerne les recommandations de maintien et d'adaptation, la famille arrive en deuxième place à chaque fois derrière la construction.

Un bassin souligne la priorité à accorder aux métiers de la maintenance de manière générale et aux profils polyvalents en particulier et pose la question de la pertinence de l'approche, actuellement scindée, au niveau des formations proposées par l'enseignement qualifiant.

Focus sur les métiers les plus largement cités

I1306 : Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air

Métier en pénurie, retenu par les 10 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Création de l'option technicien du froid ;
- Augmenter l'offre de formation ;
- Prendre en compte les nouvelles techniques du métier ;
- Privilégier les formations TQ et globalement augmenter le niveau de compétences ;
- Développer l'alternance ;

- Renforcer les articulations et les passerelles pour permettre une réelle insertion ;
- Développer la grappe chaud/froid/clim avec compétences en électricité et électromécanique au niveau du SFMQ.

I1304 : Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation

Métier en pénurie, retenu par 9 bassins. Il s'agit du même domaine d'action que l'installation et maintenance d'automatismes (I1302).

I1310 : Maintenance mécanique industrielle

Métier en pénurie, retenu par 8 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Problème de recrutement d'élèves ;
- Insister sur la polyvalence dans ce métier ;
- Soutien à la création pour ce métier mais pas en formation initiale. En effet, plusieurs sections sont en difficulté en cette rentrée scolaire faute de candidats, la priorité devrait donc être de promouvoir l'offre existante pour assurer son maintien.

I1604 : Mécanique automobile

Métier en pénurie, retenu par 8 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Ajouter la spécificité poids-lourds ;
- Privilégier les partenariats. Améliorer la formation en informatique. Attention au manque de candidats ;
- Création d'une 7e TQ en TMDA13 (car les compétences requises sont de ce niveau) ;
- Développer le partenariat avec les centres de technologie avancée ;
- Adapter les profils SFMQ.

I1302 : Installation et maintenance d'automatismes

Métier en pénurie, retenu par 6 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Problème d'attractivité, de recrutement d'élèves, de places de stage ;
- Création et maintien de l'option 7e technicien de maintenance des systèmes automatisés industriels afin que l'enseignement initial permette d'avoir le niveau requis pour un poste d'électromécanicien. Remise à niveau pour adultes en électricité et mathématiques pour lever les freins à l'entrée en formation d'électromécanicien de maintenance industrielle ;
- Travailler sur l'attractivité, développer l'alternance (ouvrir une 7e/bachelor) ;
- Il faut accélérer le développement du profil au niveau du SFMQ.

Focus sur les spécificités locales

On retrouve d'un côté des métiers cités par6, 8 ou même la totalité des bassins. A l'autre extrême, on trouve un métier cité que par un seul bassin :

- I1103 : Supervision d'entretien et gestion de véhicules

Recommandations/remarques globales pour la famille professionnelle

- Privilégier les partenariats au niveau de l'équipement ;

13 Technicien en Maintenance de Diagnostic Automobile

- Importance des connaissances de base du métier dans la formation initiale. Les spécialisations ou compétences plus spécifiques peuvent s'apprendre par la suite en centre de technologie avancée ou en centre de compétences.

Concrètement...

Fin 2017, l'OFFA (l'Office Francophone de la Formation en Alternance) et quelques patrons d'entreprises du bassin interpellent le président de l'Instance. Ils évoquent leur difficulté à trouver de jeunes techniciens et apprenants dans les métiers de l'électronique. Ils estiment également que la formation et l'enseignement ne répondent plus aux besoins actuels des entreprises.

L'Instance lance donc en 2018, un groupe de réflexion comprenant les acteurs du bassin concernés par la problématique. La première action mise en place grâce au groupe est de promouvoir les 7ème année TQ TMSAI (Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels) en alternance du bassin. Action menée, courant 2019, conjointement par l'Instance et quelques entreprises du bassin auprès des élèves de 6ème année afin de leur proposer de nouvelles perspectives.

En parallèle, les travaux de l'Instance ont mené à la priorisation du secteur installation et maintenance et à l'émergence de 7 thématiques communes au sein de ce secteur qui fera l'objet en 2020 d'un pôle de synergies. Le groupe devrait donc intégrer ce nouveau pôle et voir son champ d'actions s'agrandir.

"L'enthousiasme est à la base de tout progrès." – Henry Ford

Analyse de la famille professionnelle J – Santé

8 bassins sur les 10 ont traité la famille professionnelle de la « Santé » mais elle ne représente que 5% de l'ensemble des métiers cités dans les thématiques communes.

Au total, 9 métiers code Rome V3 ont été retenus :

Codes Rome V3	Famille professionnelle J – Thématiques communes 2018 Intitulés	Nombre de Bassins
J1501	Soins d'hygiène, de confort du patient	**6**
J1506*	Soins infirmiers généralistes	**6**
J1301	Personnel polyvalent des services hospitaliers	**3**
J1307	Préparation en pharmacie	**3**
J1302	Analyses médicales	**1**
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	**1**
J1403	Ergothérapie	**1**
J1405*	Optique - lunetterie	**1**
J1410	Prothèses dentaires	**1**

*Métier critique et/ou en pénurie

La moitié des recommandations pour cette famille professionnelle visent à maintenir l'existant, l'autre moitié porte à part égales sur la création de nouvelles offres et sur les propositions d'adaptation des profils ou des modalités d'apprentissage.

Focus sur les métiers les plus largement cités

J1501 : Soins d'hygiène, de confort du patient

Métier retenu par 6 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Aménagements du programme de formation à prévoir afin de tenir compte de l'évolution et des nouvelles exigences du métier (Ex : utilisation du dossier informatisé) ;
- Besoin d'adapter le profil par le SFMQ ;
- Nécessité d'intégrer la réflexion autour de la mobilité (permis de conduire ?) pour ce métier ;
- Pertinence de renforcer l'offre de service au niveau de la formation professionnelle. Il s'agit d'amener un public plus mature vers ce métier et de s'appuyer sur la capacité de ces structures à aborder de manière spécifique les compétences relevant du savoir-être des candidats potentiels.

J1506 : Soins infirmiers généralistes

Métier critique, retenu par 6 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

Infirmier en soins généraux

- Tenir compte des conditions de travail et de l'évolution du métier (avec le vieillissement de la population, les demandes de soins à domicile vont s'intensifier) ;
- Identifier les nouvelles compétences requises liées à l'évolution du métier (en lien avec le vieillissement de la population) ;

- Problématique des lieux de stage ;
- Favoriser les formations spécifiquement localisées dans certaines sous-régions.

Infirmier généraliste

- Nécessité de maintenir des aides pour reprise d'études et favoriser les passerelles ;
- Augmenter l'offre de formation étant donnée la pénurie de main d'œuvre ;
- En lien avec la réforme des études d'infirmier(e) : opportunité d'envisager un profil de formation intermédiaire « assistant de soins », se situant entre l'aide-soignant et l'infirmier breveté. Ce profil permettrait à la fois de répondre aux besoins de la famille et aux profils des candidats qui se positionnent sur ce métier.

Focus sur les spécificités locales

Les métiers pointés comme prioritaires par un grand nombre de bassins ne coïncident pas forcément avec les métiers critiques ou en pénurie identifiés par le Forem.

On peut également pointer des particularités régionales plus ou moins fortes. Ainsi, 3 bassins ont retenu les métiers de préparation en pharmacie et personnel polyvalent des services hospitaliers parmi leurs thématiques communes.

A l'autre extrême, on retrouve les métiers qui ne sont cités que par un seul bassin, par exemple :

J1302 : Analyses médicales
J1305 : Conduite de véhicules sanitaires
J1403 : Ergothérapeute
J1405 : Optique Lunetterie
J1410 : Prothèse dentaire

Recommandations/remarques globales pour la famille professionnelle

Le SFMQ va entamer le travail d'analyse des métiers du soin.

Pour l'ensemble des métiers de la santé, a été identifié un besoin de formation transversale pour mieux préparer les candidats à la charge psychologique de leur future fonction. Une meilleure intégration des évolutions technologiques et numériques dans les contenus de formation doit être envisagée.

Concrètement…

Tout commence en 2015…

Des difficultés de recrutement pour le métier d'assistant pharmaceutico-technique se font sentir au sein d'une région. Les conditions de travail exigeant une flexibilité et des horaires parfois difficiles sont des raisons qui freinent les candidats à l'emploi.

Pourtant, le besoin de main d'œuvre est bien présent et aucune formation n'est proposée au sein du bassin. En collaboration avec les professionnels du secteur, le bassin identifie une pénurie d'assistants pharmaceutico-techniques, tant quantitative que qualitative. Les pharmacies privilégient généralement un personnel local, or aucune filière de formation pour ce métier n'était à ce jour proposée.

La concrétisation en 2019…

Le bassin met en place un pôle de synergies avec pour objectif l'ouverture d'une filière de formation d'assistant pharmaceutico-technique dans une école de promotion sociale au sein des locaux d'une école de plein exercice. Une collaboration intense entre les différents acteurs du projet, en 2018, a permis la recherche des candidats potentiellement intéressés.

La première session a pu débuter en janvier 2019 et se poursuivra pendant 15 mois et une nouvelle session de formation a pu être programmée et débutera en janvier 2020.

Un suivi…

Des séances d'information à destination des employeurs et des étudiants sont organisées et permettent de mettre en évidence des difficultés rencontrées par les étudiants actuels afin d'apporter des éléments de solution. Par exemple, traiter les aspects liés aux infrastructures, les lieux de stages, les difficultés financières…

On peut confirmer que 17 stagiaires sont en formation sur une trentaine inscrits et croisons les doigts, une bonne dizaine seront normalement diplômés !

"J'ai décidé d'être heureux parce que c'est bon pour la santé." – Voltaire

Analyse de la famille professionnelle K – Service à la personne

La famille professionnelle du « Service à la personne » est reprise dans 8 bassins mais représente seulement 6% de l'ensemble des métiers cités dans les thématiques communes.

Codes Rome V3	Famille professionnelle K – Thématiques communes 2018 Intitulés	Nombre de Bassins
K1302	Assistance auprès d'adultes	**8**
K1304*	Services domestiques	**7**
K1206	Intervention socioculturelle	**2**
K1303	Assistance auprès d'enfants	**2**
K1207	Intervention socioéducative	**1**
K1301	Accompagnement médicosocial	**1**
K1403	Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire	**1**
K2204	Nettoyage de locaux	**1**
K2301	Distribution et assainissement d'eau	**1**
K2304	Revalorisation de produits industriels	**1**
K2306	Supervision d'exploitation éco-industrielle	**1**
K2503	Sécurité et surveillance privées	**1**

*Métier critique et/ou en pénurie

Les recommandations pour cette famille professionnelle concernent surtout des créations et des maintiens, particulièrement en formation pour adultes. Parmi les 12 métiers retenus, seul les services domestiques sont pointés comme métier critique par le Forem.

Focus sur les métiers les plus largement cités

K1302 : Assistance auprès d'adultes – aide familial

- Problème d'image du métier en formation initiale ;
- Identifier les nouvelles compétences requises liées à l'évolution du métier (en lien avec le vieillissement de la population) : soins des malades à domicile. Travailler sur la réserve de main-d'œuvre en proposant des formations de remise à niveau permettant notamment l'acquisition de nouvelles compétences ;
- Favoriser les formations spécifiquement localisées dans différentes sous-régions ;
- L'option aide familial existe dans l'enseignement spécialisé mais beaucoup de difficultés à trouver des stages ;
- Des aménagements du programme de formation doivent être mis en place afin de tenir compte de l'évolution et des nouvelles exigences du métier. Mettre en avant le métier de garde à domicile dans le cadre de la formation d'aide familial car il est très mal connu des jeunes alors qu'il offre des opportunités d'emploi ;
- Interpeller le SFMQ sur les grappes métiers et les profils à déterminer. Création d'une 7ème accessible aux agents d'éducation pour la formation garde à domicile, en formation initiale. Privilégier la collaboration entre opérateurs de formation initiale et de formation d'adultes.

K1304 : Services domestiques – aide-ménager (social)

- Identifier les nouvelles compétences requises liées à l'évolution du métier (en lien avec le vieillissement de la population) : aspect social du métier ; Travailler sur la réserve de main-

d'œuvre en proposant des formations en modules courts pour une remise à niveau technique et l'acquisition de soft skills ;
- Créer le profil "aide-ménager social" et augmenter l'offre pour anticiper les effets de l'assurance autonomie ;
- Le statut d'aide-ménager social est en phase d'être créé, vont suivre un référentiel métier et un référentiel de formation. Il est important d'inclure des modules en lien avec le travail social, de manière à mieux outiller les aide-ménagers qui souhaitent travailler au sein des services d'aide aux familles.

Focus sur les spécificités locales

Si la majorité des bassins ont pointé les métiers d'aide familial et d'aide-ménager social, ils ont également relevé des problématiques spécifiques à leur bassin, c'est notamment le cas pour les métiers de :

- K1207 : Intervention socioéducative
- K2204 : Nettoyage de locaux
- K2304 : Revalorisation de produits industriels
- K2503 : Sécurité et surveillance privées

Recommandations/remarques globales pour la famille professionnelle

Ont été aussi évoqués les chauffeurs à tarif social, le transport du domicile au lieu de soin étant un secteur en développement. Taxi social, chauffeur social sont des métiers qui pourraient se développer avec des enjeux de professionnalisation alors qu'aucune formation n'existe actuellement.

Concrètement…

L'aide-ménager social a fait l'objet de recommandations particulières pour un bassin, à savoir la nécessité de créer une formation sur son territoire et ce, pour deux raisons : ce métier est un métier d'avenir pour lequel est attendu un nombre important d'offres d'emploi et, par ailleurs, la formation qui y mène est inexistante sur le territoire.

Un pôle de synergies s'est créé et un projet de formation issu du partenariat entre un CISP, Forem Formation et la promotion sociale a vu le jour – cette dernière certifie en fin de formation.

Les premières sessions ont eu lieu en 2017/2018, grâce au financement de l'appel à projet 9 du Forem. Cette année-là, 13 personnes se sont inscrites et 8 ont décroché leur certification. En 2019, le module a démarré avec 16 inscriptions.

"Notre seul pouvoir véritable consiste à aider autrui." – Dalaï Lama

Analyse de la famille professionnelle L – Spectacle

Seul un bassin a traité la famille professionnelle du « Spectacle », deux métiers ont été identifiés.

Codes Rome V3	Famille professionnelle L – Thématiques communes 2018 Intitulés	Nombre de Bassins
L1204	Arts du cirque et arts visuels	**1**
L1504	Eclairage spectacle	**1**

On ne retrouve pas de métier en pénurie ou de fonction critique dans les thématiques communes de cette famille professionnelle.

Recommandations/remarques globales pour la famille professionnelle

Les métiers ont été proposés à la création, en formation initiale et adulte et ont été cités en raison de spécificités et de besoins locaux du bassin.

Le volume et les perspectives d'emploi dans le secteur sont limités (emplois de niche). Les recrutements passent la plupart du temps par des canaux spécifiques. Les créations sont donc recommandées à petite échelle, en réponse aux besoins spécifiques.

En ce qui concerne le métier éclairage spectacle, il existe déjà une offre de formation pour le métier de régisseur/pupitreur spectacle sur un bassin mais elle est saturée.

Concrètement...

En 2018, lors d'un atelier sectoriel mené par le bassin et dédicacé au monde du spectacle, les participants ont recommandé la mise en réseau des acteurs, ainsi que la mutualisation et le partage d'outils et d'infrastructures. Ceci afin de mettre sur pied un pôle de compétence aux métiers des arts et du spectacle et de profiter de la richesse patrimoniale et culturelle du bassin. Une première réflexion a déjà été émise (via un projet européen) dans le cadre d'une politique de développement territorial et pourrait servir de base à la mise en œuvre d'un pôle de synergies.

L'autre objectif serait de mettre en lumière le potentiel important en termes d'acteurs et de structures liés à la sphère culturelle et événementielle sur le bassin. En effet ces métiers sont souvent des métiers de « niche », qui transitent peu par les canaux classiques.

Il ne s'agit pour l'instant que d'une recommandation, aucune concrétisation n'a encore été réalisée mais il est prévu de réunir à nouveau les acteurs de terrain.

"Le rôle des artistes est de faire bouger les frontières mentales." – Samira Makhmalbaf

Analyse de la famille professionnelle M – Support aux entreprises

La moitié des bassins ont analysé au moins un métier de la famille professionnelle du « Support aux entreprises ». Cependant, seuls les métiers ayant trait à l'informatique ont été épinglés par plus d'un bassin. Les métiers liés à cette famille professionnelle requièrent fréquemment un diplôme de niveau supérieur.

Codes Rome V3	Famille professionnelle M – Thématiques communes 2018 Intitulés	Nombre de Bassins
M1805*	Études et développement informatique	**3**
M1804	Études et développement de réseaux de télécoms	**2**
M1810*	Production et exploitation de systèmes d'information	**2**
M1601	Accueil et renseignements	**1**
M1602	Opérations administratives	**1**
M1607	Secrétariat	**1**
M1609	Secrétariat et assistanat médical ou médico-social	**1**
M1704	Management relation clientèle	**1**
M1801	Administration de systèmes d'information	**1**
M1802	Conseil et maitrise d'ouvrage en systèmes d'information	**1**
M1807	Exploitation de systèmes de communication et de commandement	**1**

*Métier critique et/ou en pénurie

Il y a assez peu de recommandations pour cette famille professionnelle, la plupart concernent la création ou le maintien tant en formation initiale que continue. Par ailleurs, les deux métiers de la famille professionnelle support aux entreprises repris dans les listes des métiers en pénurie ou critiques figurent également dans les thématiques communes.

Focus sur les spécificités locales

« Études et développement informatique », métier en pénurie, a été cité par 3 bassins tandis que « Production et exploitation de systèmes d'information », métier critique a été retenu par 2 bassins.

Certains métiers ont été épinglés comme prioritaires dans un seul bassin, c'est notamment le cas de :

- M1601 : Accueil et renseignements
- M1607 : Secrétariat
- M1704 : Management relation clientèle
- M1801 : Administration de systèmes d'information
- M1807 : Exploitation de systèmes de communication et de commandement

Concrètement…

Ce domaine a fait l'objet d'une rencontre sectorielle interbassins organisée en 2018, pour l'ensemble des Bassins EFE.

Parmi les constatations, relevons-en quelques-unes qui ont fait écho dans certains bassins :

- *Le secteur évolue mais semble devenir moins accessible aux personnes peu qualifiées → évolution des compétences techniques et technologiques : offres d'emploi de plus en plus exigeantes ;*

- *Les entreprises recherchent soit des personnes plutôt polyvalentes (employé administratif par exemple avec des compétences en RH, comptabilité, …) soit des personnes très spécialisées avec des compétences plus pointues.*

Un bassin a retenu quelques métiers du Support administratif en émettant des recommandations corroborant ces constats :

- *Agent d'accueil : nécessité de renforcer la polyvalence du métier ;*
- *Agent administratif : nécessité d'apporter davantage de polyvalence, de maitriser les techniques numériques, les langues ;*
- *Secrétaire juridique : nécessité de connaissances spécifiques dans certaines branches du secrétariat.*

Il n'y a pas de pôle de synergies à proprement parler pour ce domaine mais les recommandations faites à propos de ses métiers font écho dans d'autres pôles, en raison de leur transversalité.

"Un bon secrétaire doit être capable d'entendre sans écouter et de regarder sans voir." – Jiang Zilong

Analyse de la famille professionnelle N – Transport et Logistique

9 des 10 bassins ont traité la famille professionnelle du « Transport et logistique », elle rassemble un peu moins de 8% des thématiques communes retenues sur l'ensemble des IBEFE.

Au total, 14 métiers ont été retenus :

Codes Rome V3	Famille professionnelle N – Thématiques communes 2018 Intitulés	Nombre de Bassins
N4101*	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	**7**
N1103*	Magasinage et préparation de commandes	**7**
N4103*	Conduite de transport en commun sur route	**4**
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	**4**
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	**3**
N1301	Conception et organisation de la chaîne logistique	**3**
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	**2**
N3103	Navigation fluviale	**2**
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	**1**
N4203	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	**1**
N4201	Direction d'exploitation des transports routiers de marchandises	**1**
N1104	Manoeuvre et conduite d'engins lourds de manutention	**1**
N1201	Affrètement transport	**1**
N1302	Direction de site logistique	**1**

*Métier critique et/ou en pénurie

Les 3 métiers les plus souvent cités au sein des thématiques communes des IBEFE sont pointés par Le Forem comme en pénurie : chauffeur de poids lourds, magasinier, chauffeur d'autocar, conducteur d'autobus.

Focus sur les métiers les plus largement cités

N4101 : Conduite de transport de marchandises sur longue distance

Métier en pénurie, retenu par 7 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- Le métier de chauffeur de poids lourd est un métier en pénurie, en forte demande, porteur ;
- La formation est onéreuse. Le matériel coûte cher et il faut un formateur pour maximum 4 stagiaires. Il existe une liste d'attente de candidats pour rentrer en formation ;
- Des autres alternatives de formation : le PFI (Plan Formation Insertion) transport et le PFI transport jeune. Les Bassins peuvent les promouvoir. Ce système de formation ne coûte rien aux entreprises ;
- Le financement de la formation des chauffeurs est assuré par le secteur du transport et de la logistique dont certains travailleront dans le secteur du commerce ou de la construction.

N1103 : Magasinage et préparation de commandes

Métier en critique qualitative, retenu par 7 bassins qui formulent, en fonction de leurs spécificités locales, les recommandations suivantes :

- La fonction de magasinier est critique ;
- L'obtention du brevet de cariste est un plus.

Focus sur les spécificités locales

Les métiers qui sont pointés comme prioritaires par un grand nombre de bassins coïncident la plupart du temps avec les métiers en critique ou en pénurie identifiés par le Forem. A côté de cette correspondance, on peut également pointer des particularités régionales plus ou moins fortes.

- N3103 : les métiers de la batellerie sont pointés par 2 bassins pour la création et le maintien en formation initiale et pour adultes. La promotion et le soutien du métier par le secteur sont importants ;
- N1301 : les métiers de la conception et organisation de la chaine logistique (Directeur des services logistiques-responsable logistique) ;
- N1202 : les métiers de la Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises.

Recommandations/remarques globales pour le secteur

La famille professionnelle N « Transport et Logistique » connait des évolutions importantes et représente un volume d'emploi important sur l'ensemble de la Wallonie (qui devrait d'ailleurs s'accroitre dans les années à venir).

Un des enjeux réside dans le manque d'attractivité/notoriété de certains métiers. Élément sur lequel travaille un acteur comme Logistic in Wallonia par exemple.

Voici une liste des autres recommandations formulées par les IBEFE :

- Un des enjeux réside dans le manque d'attractivité/visibilité de certains métiers ;
- Les intitulés des métiers ne sont pas évidents pour ceux qui ne connaissent pas le secteur. En outre, selon les nomenclatures (REM (référentiel métiers), Rome V3, SFMQ, intitulés des entreprises) les appellations changent ;
- Vu ces difficultés de nomenclatures, les demandeurs d'emploi sont parfois mal positionnés (Ex : de nombreux demandeurs d'emploi sont positionnés comme « magasiniers » un peu par défaut) ;
- Le SIEP (Service d'Information sur les Etudes et les Professions) travaille sur les intitulés des formations pour les rendre compréhensibles du grand public ;
- L'impact de la technologie est présente, mais reste à ce jour limité. Ce n'est pas encore demain que les camions circuleront sans chauffeurs ;
- Le secteur doit faire face à des contraintes environnementales ;
- Il est nécessaire d'interpeller le SFMQ sur leur grappe métiers et leurs intitulés ;
- Il est également nécessaire de visibiliser les filières qui mènent à la logistique et d'adopter une approche de parcours ;
- Promouvoir les incitants à la formation tels que les PFI (Plan Formation Insertion) ;
- Promouvoir les métiers et le secteur, dont les métiers parfois méconnus. Par exemple, via les essais métiers.

Concrètement…

Au sein du pôle de synergies « logistique » d'un bassin, Il a été constaté qu'il est très difficile pour cette famille professionnelle de faire l'articulation entre les différents niveaux d'études. Par exemple, la formation en alternance Art.45 du CEFA n'a pas de lien avec le niveau du bachelier et des métiers qui

s'y rapportent et elle ne permet pas de s'y préparer. Au niveau de la logistique, il y a donc des parcours et des filières à construire au niveau de l'enseignement et de la formation.

En outre, la logistique est un secteur en plein développement, qui voit apparaitre de nombreux nouveaux métiers et fonctions, avec des appellations parfois difficiles à appréhender.

Une cartographie a donc été réalisée au sein du pôle afin d'une part, d'éclairer la correspondance entre appellation métier et niveau de compétences/d'études attendu, et d'autre part, d'identifier les filières et parcours d'enseignement et de formation existants ou à développer/créer.

Ce travail a permis au pôle d'insister sur la nécessité d'ouvrir de nouvelles options logistiques dans l'enseignement secondaire et ce, également, pour permettre aux élèves qui le souhaiteraient d'être préparés aux études supérieures en logistique.

Enfin, le pôle de synergies logistique attire l'attention sur les implications de la logistique dans toute une série d'autres secteurs d'activités (notamment le secteur de la santé) et, par conséquent, sur l'opportunité d'aborder la logistique (au minimum les bases) dans les différentes options ou formations pouvant conduire le futur travailleur vers des tâches apparentées à cette famille professionnelle.

"Seul celui qui a emprunté la route connait la profondeur des trous." – Proverbe chinois