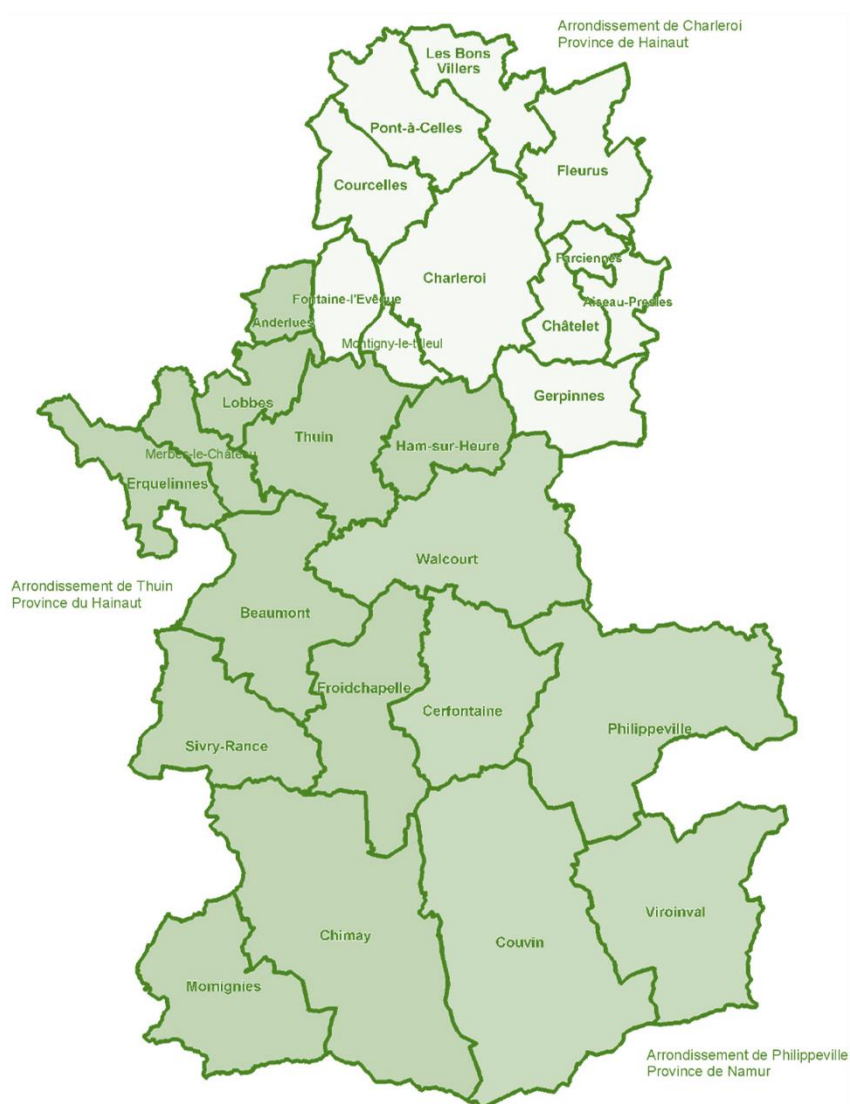


RAPPORT ANALYTIQUE ET PROSPECTIF 2016

DIAGNOSTIC ET RECOMMANDATIONS

SYNTHÈSE



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI

HAINAUT SUD

Table des matières

1.	Introduction.....	5
2.	Le Bassin Hainaut Sud.....	6
2.1.	Population et territoire	6
2.2.	Plan d’actions	7
2.2.1.	Trois actions communes aux dix Instances Bassins.....	7
2.2.2.	Trois actions spécifiques au Hainaut Sud	8
2.2.3.	Quatre axes transversaux.....	8
3.	Liste des grappes métiers et/ou profils métiers.....	9
3.1.	Métiers mis en évidence par l’Instance pour les secteurs prioritaires	9
3.2.	Métiers à soutenir particulièrement	15
3.2.1.	Métiers prioritaires dont les options sont trop peu fréquentées	15
3.2.2.	Métiers sélectionnés à partir des consultations sectorielles AMEF.....	17
3.2.3.	Option à (re)créer.....	17
3.2.4.	Options à prospecter.....	18
4.	Pistes d’actions et recommandations	19
4.1.	Alternance	19
4.2.	Orientation	19
4.3.	Autres recommandations.....	20
5.	Points de vigilance, centres d’intérêts et problématiques spécifiques à explorer	21
6.	Recommandations au SFMQ.....	21
7.	Pôles de synergies	21
7.1.	Alternance et orientation.....	21
7.2.	Accueil enfance	22
7.3.	Entre-Sambre et Meuse	23
7.4.	Industrie technologique	23
	Annexes	25
	Annexe 1 : Cadastre de l’offre d’enseignement et de formation en Bassin Hainaut Sud	27
	Construction	28
	Hôtellerie - Alimentation.....	32
	Agronomie.....	35
	Industrie	38
	Service à la personne.....	46
	Annexe 2 : Synthèse secteur construction	51

Annexe 3 : Synthèse secteur bois.....	62
Annexe 4 : Synthèse secteur Industrie (Industrie alimentaire, technologies dans l'industrie)	70
I. Industrie alimentaire	70
II. Technologies industrielles (Industrie technologique)	75
Annexe 5 : Synthèse secteur HORECA.....	80
Annexe 6 : Aide aux personnes – Santé - Enfance	86
I. Aide à domicile	86
II. Santé.....	92
III. Enfance	103
Annexe 7 : Synthèse « Secteur Accueil de l'enfant : Points d'attention »	107
Annexe 8 : Synthèse « Impact du numérique dans les secteurs prioritaires »	110
Annexe 9 : Synthèse Environnement et développement durable	113
Annexe 10 : Compétences comportementales et transversales	114
Annexe 11 : Note conjointe du CRIC et de la MIREC sur l'activité du chargé de mission « Prévention radicalisme » de l'Instance EFE Hainaut Sud.....	115
Annexe 12 : Bibliographie.....	117

1. Introduction

Pour que l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle puisse mieux prendre en compte les besoins socio-économiques locaux, la Région wallonne, la Commission Communautaire française et la Fédération Wallonie – Bruxelles ont créé conjointement **les Bassins Enseignement qualifiant – Formation – Emploi (Bassins EFE)**¹.

Chaque bassin comprend une Instance chargée de son pilotage. Elle est composée, avec voix délibérative, de 8 représentants des interlocuteurs sociaux (**patronats et syndicats interprofessionnels**), de 8 représentants de l'emploi et de la formation (FOREM ou ACTIRIS et Bruxelles formation, IFAPME ou SFPME/EFP, secteur de l'insertion socio professionnelle) et de 8 représentants de l'enseignement secondaire qualifiant de plein exercice et de l'enseignement de promotion sociale.

Chaque Instance Bassin est dirigée par un président, désigné par les Gouvernements et Collège sur proposition des interlocuteurs sociaux.

Des représentants de l'enseignement spécialisé, des Centres psycho-médico-sociaux (CPMS), de l'AVIQ2 branche Handicap et de PHARE3, des CPAS, des Missions régionales pour l'emploi et du secteur de l'alphabétisation, des Intercommunales sont également associés, avec voix consultative, aux travaux des Instances bassins.

Les missions de ces Instances bassins sont les suivantes :

- ✚ Produire, pour le bassin, un **diagnostic commun** à l'ensemble des acteurs compétents en termes d'offre existante et de besoins de formation et d'enseignement qualifiant. Ce diagnostic se base sur les données et études en matière d'emploi, de formation, d'insertion et d'enseignement (rapport triennal analytique et prospectif) ;
- ✚ **Établir** pour le bassin, sur base de ce diagnostic, **une liste annuelle des filières, métiers, formations et options qualifiantes à développer en priorité** ;
- ✚ Favoriser le **développement de projets conjoints** (pôles de synergies) entre les différents acteurs locaux de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'enseignement : par exemple en matière d'organisation des stages en entreprise, d'orientation et d'information sur les filières et métiers, de mise en commun d'équipements et d'infrastructures, etc ;

¹ Voir décret du 24 avril 2014, publié sur le Moniteur Belge le 25/06/2014, p.47877.

2. Le Bassin Hainaut Sud

L'Instance Bassin Enseignement Qualifiant, Formation et Emploi Hainaut Sud a été mise en place le **19 février 2015**. Il se caractérise par une polarité autour de Charleroi-Métropole et une interdépendance du sud Entre-Sambre-et-Meuse.

Ces deux zones géographiques, bien que très différentes, sont complémentaires. Au nord, la région de Charleroi possède un tissu urbanisé très dense, alors qu'au sud, la Thudinie et la Botte du Hainaut sont marquées par un caractère rural et touristique.²



Le Bassin peut s'appuyer sur des atouts et des réussites indéniables afin de relever les nouveaux défis³ : « *Le développement de plusieurs parcs d'activités économiques à la pointe des nouvelles technologies, des centres de recherche de renommée internationale, le développement de l'aéroport de Charleroi (Brussels South Charleroi Airport), des institutions culturelles dynamiques et des sites touristiques préservés comme les Lacs de l'Eau d'Heure, les Jardins suspendus de Thuin ou le centre historique de Chimay.*

Quant au pôle majeur de cette région, la Ville de Charleroi, la plus grande métropole de Wallonie, elle est aujourd'hui en plein redéploiement économique et culturel. »⁴

Il existe une zone interbassin (l'Entre-Sambre et Meuse), rassemblant des représentants désignés par l'Instance bassin du Hainaut Sud et par l'Instance bassin de Namur. Elle est chargée de favoriser les collaborations entre pôles de synergies et l'émergence de projets conjoints visant à assurer la continuité et le développement d'une offre d'insertion sociale et professionnelle, de formation professionnelle et d'enseignement qualifiant harmonieuse sur les communes situées à la limite de ces deux bassins⁵.

2.1. Population et territoire

Le Bassin Hainaut Sud est un territoire de **1.925 km²** situé entre **deux provinces**⁶ : Hainaut et Namur. Il est composé de **27 communes** regroupées en **3 arrondissements** :

-  **Arrondissement de Charleroi** (11 communes situées sur le Bassin Hainaut-Sud sur les 14 de l'arrondissement)⁷ : Aiseau-Presles, Charleroi, Châtelet, Courcelles, Farciennes, Fleurus, Fontaine-l'Evêque, Gerpinnes, Les Bons Villers, Montigny-le-Tilleul, Pont-à-Celles ;
-  **Arrondissement de Thuin** (11 communes situées sur le Bassin Hainaut-Sud sur les 14 de l'arrondissement)⁸ : Anderlues, Beaumont, Chimay, Erquennes, Froidchapelle, Ham-sur-Heure-Nalinnes, Lobbes, Merbes-le-Château, Momignies, Sivry-Rance, Thuin ;

² « Atlas socio-économique de Charleroi et Sud Hainaut », 2016. Ce document est issu de la collaboration entre le Comité de développement stratégique, l'intercommunale IGRETEC et Hainaut Développement ;
<http://www.igretec.com/fr/citoyen/atlas-socio-economique/>.

³ « Atlas socio-économique de Charleroi et Sud Hainaut », 2016. Ce document est issu de la collaboration entre le Comité de développement stratégique, l'intercommunale IGRETEC et Hainaut Développement ;
<http://www.igretec.com/fr/citoyen/atlas-socio-economique/>.

⁴ « Atlas socio-économique de Charleroi et Sud Hainaut », 2016. Ce document est issu de la collaboration entre le Comité de développement stratégique, l'intercommunale IGRETEC et Hainaut Développement ;
<http://www.igretec.com/fr/citoyen/atlas-socio-economique/>.

⁵ Les communes présentes dans la zone interbassin « Entre-Sambre-et-Meuse » sont Beaumont, Cerfontaine, Chimay, Couvin, Doische, Florennes, Froidchapelle, Momignies, Philippeville, Sivry-Rance, Viroinval et Walcourt. Il est à noter que les communes de Florennes et Doische sont les deux seules communes du bassin de Namur.

⁶ Sur les 27 communes du Bassin Hainaut Sud, 22 sont en province du Hainaut et 5 en province de Namur.

⁷ Les 3 autres communes de l'arrondissement (Seneffe, Manage, Chapelle-lez-Herlaimont) sont situées sur le Bassin Hainaut-Centre.

⁸ Les 3 autres communes de l'arrondissement (Binche, Morlanwelz, Estinnes) sont situées sur le Bassin Hainaut-Centre.

- ✚ **Arrondissement de Philippeville** (5 communes situées sur le Bassin Hainaut-Sud sur les 7 de l'arrondissement⁹) : Cerfontaine, Couvin, Philippeville, Viroinval, Walcourt.
- ✚ **Une population de 524.874 (janvier 2016)**, soit 14,6 % de la population wallonne¹⁰ :
 - ✓ 48,7 % d'hommes¹¹
 - ✓ 51,3 % de femmes¹²
- ✚ **La densité de population est de 273 habitant/km²**. Néanmoins, celle-ci n'est pas homogène sur le bassin en raison de grandes différences entre les arrondissements :
 - ✓ Charleroi¹³ : 776 habitant/km²
 - ✓ Philippeville¹⁴ : 73 habitant/km²
 - ✓ Thuin¹⁵ : 162 habitant/km²
- ✚ **En octobre 2016, il y avait 41.489 personnes inoccupées dans le Bassin Hainaut Sud**, dont 39,2 % étaient inoccupées depuis plus de 2 ans¹⁶ ;
- ✚ **Concernant l'âge des demandeurs d'emploi**, il y avait en octobre 2016, 8.598 personnes inoccupées ayant moins de 25 ans ; 6.896 personnes inoccupées ayant entre 25 et 30 ans ; 8.954 personnes inoccupées ayant entre 30 et 40 ans ; 7.368 personnes inoccupées ayant entre 40 et 50 ans ; 9.673 personnes inoccupées ayant 50 ans ou plus¹⁷.

2.2. Plan d'actions

En 2015, après avoir déterminé nos missions, notre vision et nos lignes stratégiques, un plan d'actions triennal a été mis en place : "FÉDÉRER POUR RÉUSSIR".

2.2.1. Trois actions communes aux dix Instances Bassins

- ✚ Place de l'alternance et stages en entreprise ;
- ✚ Orientation (en concertation avec la Cité des Métiers) ;
- ✚ Mutualisation des équipements.

⁹ Les 2 autres communes de l'arrondissement (Doische, Florennes) sont situées sur le Bassin de Namur.

¹⁰ <http://walstat.iweps.be/>

¹¹ Il y a 255.419 hommes en Hainaut sud, soit 14,5 % de la Wallonie. La région décompte 1.756.900 hommes (48,8 % de la population totale) ; <http://walstat.iweps.be/>

¹² Il y a 269.455 femmes en Hainaut sud, soit 14,6 % de la Wallonie. La région décompte 1.845.316 femmes (51,2 % de la population totale) ; <http://walstat.iweps.be/>

¹³ Il y a 430.587 habitants dans l'arrondissement de Charleroi (de 554,6 km² de superficie).

¹⁴ Il y a 66.484 habitants dans l'arrondissement de Philippeville (de 908,7 km² de superficie).

¹⁵ Il y a 151.209 habitants dans l'arrondissement de Thuin (de 933,7 km² de superficie).

¹⁶ Chiffres d'octobre 2016 sur les durées d'inoccupation ; <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/chiffres.html>.

En détails, il y avait : 12.557 personnes inoccupées depuis moins de 6 mois ; 5.504 personnes inoccupées depuis 6 mois à 1 ans ; 7.170 personnes inoccupées depuis 1 à 2 ans ; 9.160 personnes inoccupées depuis 2 à 5 ans ; 4.144 personnes inoccupées depuis 5 à 10 ans ; 2.954 personnes inoccupées depuis 10 ans ou plus.

¹⁷ Chiffres d'octobre 2016 sur l'âge des demandeurs d'emploi ; <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/chiffres.html>.

2.2.2. Trois actions spécifiques au Hainaut Sud

1. Croisement entre l'offre et la demande de compétences, dans 5 secteurs (ayant fait l'objet d'analyses par l'équipe administrative reprises en annexes) :
 - ✓ Secteurs mis en exergue en 2015 : **industrie technologique, construction, alimentation**¹⁸ ;
 - ✓ **Secteur de l'agronomie** afin d'établir une meilleure cohérence avec le plan de redéploiement de l'enseignement qualifiant et la stratégie de développement des communes de l'Entre-Sambre-et-Meuse ce secteur a été ajouté ;
 - ✓ **Secteur de l'aide aux personnes** qui a également fait l'objet d'une attention particulière¹⁹.
2. Développement de formations ciblées dans la Botte du Hainaut ;
3. Actions particulières en termes d'insertion socio-professionnelle.

2.2.3. Quatre axes transversaux

- ✚ Charleroi Capitale des Métiers (avec la Cité des Métiers, l'Université Ouverte, le campus technologique, voire campus universitaire) ;
- ✚ Transition numérique (voir plan Marshall 4.0)²⁰ ;
- ✚ Mobilité ;
- ✚ Structures d'accueil pour l'Enfance.

¹⁸ Voir annexes 2 (Construction), 3 (Bois), 4 (Industrie) et 5 (Horeca)

¹⁹ Voir annexes 6 (Aide aux personnes – Santé – Enfance) et 7 (Secteur accueil de l'enfant : points d'attention)

²⁰ Voir annexe 8 (Impact du numérique dans les secteurs prioritaires)

3. Liste des grappes métiers et/ou profils métiers

3.1. Métiers mis en évidence par l'Instance pour les secteurs prioritaires

Partant de la liste des métiers porteurs en Wallonie mise à jour le 6/09/2016²¹, des grappes-métiers et des profils métiers pour lesquels des options de l'enseignement qualifiant existent ont été mis en évidence. Ces résultats ont été confrontés à diverses informations en provenance des secteurs (rapports, séminaires, entrevues et échanges avec différents experts)²². Il en résulte qu'une partie des options mis en exergue dans le tableau ci-dessous font partie du plan de **redéploiement 2015 - 2017** de l'Enseignement Qualifiant pour le Bassin Hainaut Sud.

L'Instance soutient la position de la CEQ selon laquelle, en raison du budget disponible, **elle a pris la décision de ne soutenir ni les Art 45, ni les 7^{èmes} années (sauf ouvertures et fermetures très spécifiques à discuter) afin de filtrer les demandes**. Ces options pourraient pourtant se voir octroyer des incitants si le budget était suffisant, raison pour laquelle elles sont reprises dans ce document.

AGRONOMIE				
Grappe métiers SFMQ	Intitulé du métier	Code option enseignement	Forme	Code ROME V3 (En attente de validation par un groupe de travail spécifique)
Métiers de l'horticulture – Parcs et jardins	Jardinier d'entretien Jardinier d'aménagement	1001 Ouvrier en implantation et entretien des parcs et jardins 1208 Ouvrier qualifié en horticulture 1214 Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins	Art 45 ²³ P 7PB ²⁴	A1203 Entretien des espaces verts

²¹ Liste des métiers porteurs actualisée en septembre 2016. Cette liste reprend une série de métiers pour lesquels les entreprises éprouvent des difficultés à trouver de la main d'œuvre ; <https://www.leforem.be/particuliers/metiers-porteurs.html>.

²² Participation à des séminaires, contacts avec des personnes (ISPPC, Fédération bois, etc.), etc. ; Cfr. Bibliographie en annexe.

²³ En raison du budget disponible, la CEQ a pris la décision de ne soutenir ni les Art 45, ni les 7^{èmes} années (sauf ouvertures et fermetures très spécifiques à discuter) afin de filtrer les demandes. Ces options pourraient pourtant se voir octroyer des incitants si le budget était suffisant, raison pour laquelle elles sont reprises dans ce document.

²⁴ Idem.

INDUSTRIE				
Grappe métiers SFMQ	Intitulé du métier	Code option enseignement	Forme	Code ROME V3
Métiers de la carrosserie	Carrossier	2707 Carrossier 2714 Complément en travaux sur carrosserie 2715 Carrossier spécialisé	P 7PC 7PB	I1606 Réparation de carrosserie
Métiers du soudage	Chaudronnier-tôlier Soudeur Tuyauteur industriel	2625 Métallier-Soudeur 2636 Complément en soudage sur tôles et sur tubes 2640 Complément en chaudronnerie	P 7PC 7PC	H2902 Chaudronnerie tôle H2913 Soudage manuel H2914 Réalisation et montage en tuyauterie
Métiers de l'électricité	Dessinateur-projeteur en électricité ou en électronique Électricien du bâtiment et des travaux publics	2113 Electricien installateur industriel 2112 Electricien installateur en résidentiel 2214 Technicien en électronique 2409 Electricien automatique	P P TQ TQ	H1202 Conception et dessin de produits électriques et électroniques F1602 Electricité du bâtiment
Métiers de la maintenance industrielle	Mécanicien de maintenance	2325 Mécanicien d'entretien	P	I1309 Maintenance électrique I1310 Maintenance mécanique industrielle I1304 Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation H2602 Câblage électrique et électromécanique I1305 Installation et maintenance électronique I1302 Installation et maintenance d'automatismes I1310 Maintenance mécanique industrielle
	Technicien automatique	2409 Electricien automatique 2410 Mécanicien automatique 2413 Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels	TQ TQ 7TQ	
	Technicien de laboratoire de contrôle des industries de process, Technicien mesure et régulation	2415 Complément en maintenance d'équipements techniques	7PC	
	Technicien de maintenance en électronique	2214 Technicien en électronique	TQ	
	Électromécanicien	La formation n'existe plus ²⁵		
	Opérateur, conducteur sur appareils de transformation,	La formation n'existe pas		H2301 Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique

²⁵ La formation d'électromécanicien nécessiterait d'être créée de nouveau.

	production physique/chimique (automatisés)			
Métiers de la mécanique automobile	Mécanicien en génie civil, agricole, travaux techniques, engins de levage et de manutention	2521 Mécanicien des moteurs diesel et engins hydrauliques 2643 Mécanicien pour matériel de parcs, jardins et espaces verts	7PB P	I1603 Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles
	Mécanicien automobile ou de poids lourd - Technicien MDA	2332 Mécanicien d'entretien automobile 2521 Mécanicien des moteurs diesel et engins hydrauliques 2524 Technicien en maintenance et diagnostic automobile (MDA) 2527 Mécanicien polyvalent automobile	P 7PB 7TQ TQ	I1604 Mécanique automobile
	Dessinateur en mécanique	2644 Dessinateur en DAO (mécanique-électricité)	7TQ	H1203 Conception et dessin produits mécaniques
Métiers de l'usinage	Technicien en systèmes d'usinage (métal)	2328 Technicien en usinage 2414 Complément en productique	TQ 7TC	H2903 Conduite d'équipements d'usinage
Métiers du sanitaire et du chauffage	Technicien chauffagiste –	3423 <i>Monteur en sanitaire et chauffage</i> 3424 <i>Technicien en équipements thermiques</i> 3428 <i>Installateur en chauffage central</i> ²⁶	P TQ 7PB	F1603 Installation d'équipements sanitaires et thermiques I1308 Maintenance d'installation de chauffage
Métiers du froid	Technicien frigoriste	2804 Technicien du froid	TQ	I1306 Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air

²⁶ Certains métiers sont associés à des codes options correspondant à deux secteurs SFMQ distincts.

CONSTRUCTION				
Grappe métiers SFMQ	Intitulé du métier	Code option enseignement	Forme	Code ROME V3
Métiers du parachèvement gros-œuvre	Carreleur	3507 Carreleur	P	F1608 Pose de revêtements rigides
	Chargé d'études techniques en construction, Métreur-deviseur Chef de chantier, d'équipe de la construction Conducteur de travaux	3223 Technicien en construction et travaux publics	TQ	F1108 Métré de la construction F1202 Direction de chantier du BTP F1201 Conduite de travaux du BTP
	Dessinateur de la construction	3221 Dessinateur en construction 3228 Dessinateur DAO en construction	TQ 7TQ	F1104 Dessin BTP
	Ouvrier des travaux publics : voiriste, paveur	3302 Ouvrier qualifié en construction – gros œuvre 3015 Voiriste 3016 Paveur	P Art 45 Art 45	F1702 Construction de routes et voiries
	Plafonneur ²⁷	3501 Plafonneur	P	
Métiers des conducteurs d'engins de chantier	Conducteur d'engins de chantier : terrassement, construction et entretien de la chaussée	3208 Conducteur d'engins de chantier	P	F1302 Conduite d'engins de terrassement et de carrière
Métiers de la couverture	Couvreur	3229 Couvreur-Etancheur 3026 Poseur den couvertures non métalliques	P Art 45	F1610 Pose et restauration de couvertures
Métiers de la seconde transformation du bois	Monteur en structures en bois	3226 Charpentier	7PB	F1501 Montage de structures et de charpentes bois F1503 Réalisation – installation d'ossatures bois

²⁷ Le métier de plafonneur n'était pas repris dans la liste des métiers porteurs en Wallonie 2016. Il s'agit pourtant d'un métier mis en évidence par la CEQ et les études AMEF (Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation, le Forem).

	Menuisier Monteur de cuisines, cloisons, faux-plafonds Poseur de châssis	3118 Menuisier 3025 Monteur-Placeur d'éléments menuisés	P Art 45	H2206 Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie H2201 Assemblage d'ouvrages en bois F1604 Montage d'agencements...
Métiers du sanitaire et du chauffage	Monteur en sanitaire et chauffage, climatisation, panneaux solaires,	3423 Monteur en sanitaire et chauffage 3424 Technicien en équipements thermiques 3425 Installateur en sanitaire 3428 Installateur en chauffage central	P TQ 7PB 7PB	F1603 Installation d'équipements sanitaires et thermiques I1308 Maintenance d'installation de chauffage
Métiers du froid	Frigoriste	<i>2804 Technicien du froid</i>	TQ	I1306 Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air

HOTELLERIE-ALIMENTATION				
Grappe métiers SFMQ	Intitulé du métier	Code option enseignement		Code ROME V3
Métiers de la salle Métiers de la cuisine	Serveur en restauration, Chef de rang Chef de cuisine, Chef de cuisine de collectivité	4002 Commis de salle 4116 Restaurateur 4118 Hôtelier-restaurateur 4126 Chef de cuisine de collectivité 4124 Complément en techniques spécialisées de restauration 4128 Cuisinier de collectivité	Art 45 P TQ 7PB 7PC	G1803 Service en restauration G1402 Management d'hôtel-restaurant G1601 Management du personnel de cuisine G1602 Personnel de cuisine
	Boucher	4205 Boucher-Charcutier	P	D1101 Boucherie

SERVICES AUX PERSONNES				
Grappe métiers SFMQ	Intitulé du métier	Code option enseignement	Forme	Code ROME V3
²⁸	Infirmier en soins généraux	8602 Soins infirmiers	P	J1506 Soins infirmiers généralistes
	Aide-soignant ²⁹	8216 Aide-soignant	7PB	J1501 Soins d'hygiène, de confort du patient

SCIENCES APPLIQUEES				
Grappe métiers SFMQ	Intitulé du métier	Code option enseignement	Forme	Code ROME V3
	Opticien ³⁰	La formation ne parvient pas à ouvrir 9208 Optique 9209 Opticien	TQ 7TQ	J1405 Optique - lunetterie

²⁸ Certains métiers ne correspondent à aucune grappe métier SFMQ.

²⁹ Le métier d'aide-soignant n'était pas repris dans la liste des métiers porteurs en Wallonie 2016. Il s'agit pourtant d'un métier mis en évidence par les études AMEF (Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation, le Forem).

³⁰ L'option opticien, ne faisant pourtant pas partie des secteurs prioritaires, devrait être soutenue puisque la formation ne parvient pas à ouvrir.

Pour notre Instance, tous ces métiers sont prioritaires dans le Bassin Hainaut Sud. Néanmoins, une analyse croisée a permis d'établir une liste des options à soutenir particulièrement et une autre reprenant celles à créer.

3.2. Métiers à soutenir particulièrement

3.2.1. Métiers prioritaires dont les options sont trop peu fréquentées

Il s'agit d'options identifiées comme étant prioritaires par l'Instance mais insuffisamment fréquentées.

Couvreur-étancheur³¹

Opportunités d'emploi : 686 offres d'emploi reçues par le Forem pour ce métier en 2015 à 94% dans la construction ; Entreprises émettrices d'opportunités d'emploi provenant en majorité de la Province du Hainaut (34%) et de celle de Liège (24%). 98% des couvreurs travaillent à temps plein en continu. Mais la plupart des contrats sont de type intérimaire et saisonnier (plus de 60%) ;

Volume des opportunités d'emploi en baisse de 2011 à 2014 (après un pic de recrutement en 2011) et une légère hausse en 2015 ; Métier restant attractif en raison des nombreuses opportunités d'emploi reçues par le Forem (métier dans la liste des métiers porteurs du Forem de 2015 et des métiers en pénurie et fonctions critiques de 2014 du Forem³²) ;

Tâches : rénovation et la restauration de toitures pour assurer une étanchéité à l'air et une isolation optimale de la toiture (réalisation des couvertures de toiture en ardoise, tuile, tôle, chaume, etc. ; installation des gouttières, conduits d'évacuation de gaz de fumées, ...)

Profil : Profession réglementée requérant les compétences, connaissances, aptitudes suivantes :

- ✓ Connaissances de sécurité de base et utilisation des équipements de travail ;
- ✓ Connaissances en soudure ;
- ✓ Connaissances des évolutions de performance énergétique du bâtiment au niveau de l'isolation, étanchéité à l'air ..., des nouveaux produits et leur méthode de mise en œuvre ;
- ✓ Capacité de travailler en hauteur (agilité, sens de l'équilibre) à genoux, accroupi ;
- ✓ Ces dernières années, sollicitation des couvreurs pour l'installation de panneaux solaires thermiques ou photovoltaïques ;

Recherche par les entreprises de candidats expérimentés (expérience d'au moins 5 ans demandée dans 30% des cas et de 2-3 ans dans 25% des cas) alors que la réserve de main d'œuvre expérimentée est faible. Il en résulte que entreprises prêtes à former elles-mêmes le candidat, d'où une forte demande de PFI (Plan Formation Insertion) ;

³¹ <https://www.leforem.be/Horizonemploi/rome/42123.html>; AMEF, « Métiers d'avenir – Etat des lieux du secteur de la construction » septembre 2013 ;

³² Selon le Forem, « des fonctions sont considérées comme critiques lorsque les employeurs ont du mal à trouver des candidats, sans que cela soit forcément lié à un manque de candidats. Dans ce cas, les conditions de travail, les aspects qualitatifs (diplômes requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser) ou un manque de mobilité peuvent également expliquer les difficultés de recrutement. Souvent l'employeur révisé les contours du profil souhaité et peut alors satisfaire le(s) poste(s) vacant(s). https://www.leforem.be/MungoBlobs/672/248/Focus_MDE_Penurie_et_Fonction_critique_2014_juin_2015.pdf

Il convient également de prendre en compte l'impact de la concurrence étrangère (dumping social).

Boucher³³

Opportunités d'emploi : 485 offres d'emploi reçues par le Forem en 2015 pour ce métier essentiellement dans le commerce de détail (65%) et l'industrie alimentaire (25%) ; Entreprises émettrices d'opportunités d'emploi provenant surtout dans les provinces du Hainaut (40%), Liège (20%), Namur (12%). 82% des bouchers travaillent à temps plein en continu mais la plupart des contrats sont de type intérimaire et saisonnier (plus de 70%) ;

Volume des opportunités d'emploi en baisse depuis 2012 mais métier toujours inscrit dans la liste des fonctions critiques et des métiers en pénurie de 2016 ;

Profession s'exerçant en laboratoire ou magasin ou sur les marchés (boucheries artisanales, boucherie appartenant à une chaîne, boucherie de grande surface, traiteur, grossiste, entreprise de restauration)

Profil :

- ✓ Exigence par les entreprises d'une expérience dans le métier (souvent de plus d'un an) ;
- ✓ Aisance dans la communication avec le public ;
- ✓ Capacité à travailler seul ou en équipe ;
- ✓ Capacité d'adaptation à des horaires décalés (tôt le matin, tard le soir en fonction des heures d'ouverture à la clientèle), au travail le samedi, le dimanche et les jours fériés ;

Commis de Salle - Serveur en restauration³⁴

Opportunités d'emploi : Nombre de travailleurs de la catégorie professionnelle des "serveur et barmen" estimé à environ 13.000 en Wallonie en 2015 ;

Grand nombre d'offres d'emploi enregistrés par le Forem pour le métier (plus de 1.600 opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2015 ; Métier faisant partie des fonctions critiques définies par le Forem en 2015 ; Entreprises émettrices d'opportunités d'emploi provenant en majorité de la Province du Hainaut (32%) et de celle du Luxembourg (14%). 40% des serveurs travaillent à temps partiel et 30% à temps plein en continu. Mais les contrats sont essentiellement des contrats intérimaires et jobs de vacances (31%) ou à durée déterminée (30%).

Tâches : Dressage des tables, accueil et conseil de la clientèle, traitement des commandes des clients, service à table, débarrassage des tables, établissement de la note et encaissement, nettoyage et entretien du matériel/locaux

Profil :

- ✓ Capacité d'application rigoureuse des règles de l'entreprise en matière de sécurité, d'hygiène et de respect de l'environnement ;
- ✓ Capacité de réaction avec calme et maîtrise afin de présenter une image positive de l'entreprise ;
- ✓ Aisance dans la communication face à une clientèle diversifiée ;
- ✓ Possession d'une bonne mémoire auditive et visuelle et d'une certaine habileté gestuelle ;
- ✓ Résistance à la fatigue ;

³³ <https://www.leforem.be/Horizonemploi/rome/47122.html>

³⁴ <https://www.leforem.be/Horizonemploi/rome/13222.html>

Malgré la précarité des contrats (intérimaires, jobs de vacances, contrats à durée déterminée), demande des employeurs d'une expérience de la part des candidats ;

Opticien³⁵ sur Charleroi

Opportunités d'emploi³⁶: Peu d'opportunités d'emploi chaque année (57 gérées par le Forem en 2015) provenant à 67% du commerce de détail et de la santé (16%) ; Entreprises émettrices d'opportunités d'emploi provenant en majorité de la Province du Hainaut (47%), Namur (16%) et Liège (16%). Après un fléchissement ces dernières années, de nouveau hausse du nombre d'opportunités gérées par le Forem, le métier conservant une certaine opportunité malgré le faible nombre d'opportunités d'emploi ;

79% des opticiens-lunetiers travaillent à temps plein en continu. La plupart ont un contrat à durée indéterminée (35%) mais la part de contrats intérimaires est aussi élevée (23%) ;

Tâches³⁷ :




- ✓ Travail dans un commerce d'optique en collaboration avec l'ophtalmologiste et les fournisseurs (montures, verres...) ;
- ✓ Accueil de la clientèle, vente de monture et verres (analyse de la prescription, analyse de la morphologie du visage, identifier les besoins du client ...) ;
- ✓ Réparer des lunettes (déterminer si réparation possible, effectuer les réparations ;
- ✓ Établir les prix des produits proposés, élaborer et réceptionner les commandes ;

Profil :

- ✓ Métier protégé/réglementé (preuve de connaissances professionnelles particulières pour pouvoir exercer ce métier) ;
- ✓ Communication avec la clientèle ;
- ✓ Importance de l'expérience professionnelle dans les offres d'emploi ;
- ✓ Métier exercé avec le statut de commerçant ou de gérant d'une SARL (salarié ou non salarié) ;

Pour le moment, l'option n'a pas pu être ouverte faute d'inscriptions suffisantes.

3.2.2. Métiers sélectionnés à partir des consultations sectorielles AMEF

-  Monteurs en structures bois ;
-  Maintenance et conduite des lignes de production ;
-  Opérateur de maintenance et assembleur (demande appuyée par le secteur aéronautique).

3.2.3. Option à (re)créer

L'Instance Bassin Hainaut-Sud demande que l'option **Electromécanicien** soit restaurée.

³⁶ <https://www.leforem.be/Horizonemploi/rome/24322.html>

³⁷ Profil métier SFMQ

http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=1c583efa3af42645c30ce3ed9d8943b50da3df85&file=fileadmin/sites/sfmq/upload/sfmq_super_editor/sfmq_editor/CCPQ_PRODUCTIONS/Profils_Qualifications/PQ_CCPQ_Secteur_9_Sciences_applicatives/PQa_Opticien_.pdf

3.2.4. Options à prospecter

- ✚ L'Instance Bassin Hainaut-Sud envisage la création d'une option de **Technicien en mécanique agricole**³⁸. Elle préconise cette création plus spécifiquement dans L'Entre-Sambre-et-Meuse).
Le profil SFMQ est en cours de réalisation.
- ✚ **Technicien de fabrication bois et matériaux**
Le profil SFMQ est en cours de réalisation
- ✚ Afin de soutenir le développement du Sud du Bassin, l'Instance Bassin Hainaut-Sud soutiendra la création d'option dans le domaine du **Maraîchage**
Profil SFMQ : Agent horticole en culture Maraîchère³⁹

³⁸ AMEF, « Métiers d'avenir – Etats des lieux du secteur de l'agriculture », Septembre 2013, https://www.leforem.be/MungoBlobs/215/722/01_Agriculture_par_secteur.pdf ; AMEF, « Effets de la transition numérique sur le secteur de l'agriculture », Mai 2016, https://www.leforem.be/MungoBlobs/768/629/20160526_MAV_4_0_Synthese_AGRICULTURE.pdf

³⁹ Codes ROME : A1414 et A1402

4. Pistes d'actions et recommandations

4.1. Alternance

L'Instance souhaite que le groupe de travail Alternance initié devienne l'un de ses principaux pôles de synergie ; elle souhaite que l'ensemble de la problématique de l'orientation (voir point ci-dessous) soit également abordé au sein de ce pôle.

Au cours de sa réunion du 11 mai 2016, le groupe de travail s'est mis d'accord sur une définition opérationnelle de l'alternance et du stage⁴⁰ :

ALTERNANCE : « Est considérée comme une formation en alternance, une formation qui répond aux critères suivants :

- ✚ Comprend deux temps distincts sur 2 espaces différents : un centre de formation et une entreprise ;
- ✚ S'organise selon des périodes de max 1 mois consécutivement sur un même espace (à l'exception des travaux saisonniers) ;
- ✚ Comprend au moins 20% de formation en centre ;
- ✚ Repose sur un référentiel de compétences concerté ;
- ✚ Donne droit à une rétribution ;
- ✚ Prévoit une place déterminante à une fonction d'accompagnement qui organise la communication entre les trois acteurs : apprenant, formateur, tuteur (ou employeur). »

STAGE : « Sont considérés comme des stages : les activités à visée formative et cadrées dans une relation triangulaire entre :

- ✚ Un stagiaire accueilli et travaillant dans une entreprise dans un aspect pédagogique lié à la formation ou à une transition vers l'emploi ;
- ✚ Un opérateur chargé de la mise en place et de la gestion des aspects pédagogique (fonction le plus souvent assumée par un accompagnateur) ;
- ✚ Une entreprise qui accueille le stagiaire (fonction le plus souvent assumée par un tuteur) (Cfr Conseil de l'Education et de la Formation (CEF) juin 2010).

Complémentairement, on ajoutera que les stages sont généralement matérialisés par une convention (et non un emploi), ne s'inscrivent pas dans une longue durée, et ne donnent pas lieu à une rétribution. (CSEF Namur déc 2013). L'ensemble des stages compte une immersion dans l'entreprise. »

4.2. Orientation

- ✚ Il est actuellement nécessaire de veiller à la promotion des métiers en rendant les métiers attractifs afin d'inciter les jeunes à entamer des formations qui débouchent sur de l'emploi. La promotion des métiers doit également se faire de manière coordonnée. Le Bassin doit veiller à une politique concertée en termes d'orientation et de promotion des métiers.

L'Instance Bassin EFE Hainaut Sud désire accentuer l'orientation vers les métiers identifiés comme prioritaires, plus particulièrement ceux dont les options sont insuffisamment fréquentées.

Elle préconise le développement d'outils d'orientation et de promotion communs aux différents opérateurs de formation présents sur le Bassin Hainaut-Sud tout en étant attentif aux spécificités

⁴⁰ Décision actée dans le PV de cette réunion.

des publics visés. Elle prône une vulgarisation de l'information à destination des demandeurs de formation.

Dans ce cadre, elle s'inscrit dans le développement du portail « C FORMA + » initié dans le cadre du Plan de Cohésion Sociale de Charleroi.

- ✚ L'Instance Bassin Hainaut Sud craint que la diversité des bases de données présentant les formations existantes sur le territoire de la FWB (C FORMA +, FormaPass, Horizon Emploi, Siepp, Actiris, Dorifor, ...) soit un facteur de complexité et de démotivation pour la personne en quête de formation.

Elle recommande la mise en place, en interbassins d'un accès commun à ces différentes bases de données garantissant l'autonomie de chacun des opérateurs mais présentant un parcours commun de recherche. Elle préconise pour ce faire l'utilisation d'une approche systémique.

- ✚ Le Groupe de Travail NEETS, initié au sein de la CEF, doit être poursuivi ; l'orientation de ce public cible nécessite une meilleure identification de ses membres. Pour ce faire, il est nécessaire de développer, dans leurs zones de vie, des projets attractifs permettant de sortir ces jeunes de l'anonymat et de pouvoir ainsi les orienter grâce à des méthodologies particulières adaptées à ce public cible.

Il convient également de former les acteurs de terrain à ces méthodologies. Un travail d'analyse des NEETS sur notre territoire doit être réalisé (nombre, caractéristiques, ...) et déboucher sur un essai de typologie de ces publics qui permettra de mieux appréhender leurs besoins spécifiques.

- ✚ L'Instance Hainaut-Sud désire être associée à la réforme de l'Enseignement qualifiant dont il est question dans le cadre du Pacte d'excellence.
- ✚ Conformément à l'Accord de Gouvernement du 07 juillet 2016⁴¹, l'Instance Hainaut-Sud entend poursuivre, voire augmenter sa collaboration avec la Cité des Métiers et obtenir une représentativité directe aux seins de ses organes décisionnels. Plus globalement, elle souhaiterait que les articulations avec la Cité des Métiers soient clairement définies.

4.3. Autres recommandations

- ✚ L'Instance soutient une recommandation émise par la CEQ concernant la **Certification Par Unités d'acquis d'apprentissage**. Il faudrait de nouveau s'investir dans ce projet qui pose problème sur le terrain, il est nécessaire d'avancer dans la réflexion, de continuer le travail afin de donner des directives claires aux directions des établissements. En effet, la CPU est difficile à appliquer dans l'enseignement qualifiant. Actuellement, seules quelques options sont concernées, mais une méthodologie et une organisation s'avéreront indispensables par la suite.
- ✚ L'Instance Bassin soutient également le projet de mise en place du Centre de validation des compétences de l'enseignement de promotion sociale Charleroi Hainaut Sud et encourage le groupe de travail développé dans ce cadre à poursuivre ses travaux.
- ✚ L'Instance Bassin Hainaut Sud préconise que l'on s'oriente vers la promotion sociale pour les nouveaux métiers de la logistique, plus attractifs pour le public adulte et impactés par les évolutions des emplois dans les secteurs prioritaires.

⁴¹ Accord quadripartite sur l'orientation.

5. Points de vigilance, centres d'intérêts et problématiques spécifiques à explorer

L'Instance Bassin Hainaut-Sud entend rester vigilante par rapport aux thématiques suivantes :

- ✚ **Prévention radicalisme** (voir note conjointe Cric-Mirec en annexe 11)
- ✚ **Implication du numérique** (voir synthèse en annexe 8) ;
- ✚ **Savoirs de base** (français, orthographe, mathématiques et informatique) ;
- ✚ **Environnement et Développement durable** (voir synthèse en annexe) ;
- ✚ **Compétences comportementales et transversales** ;
- ✚ Attention particulière à la **certification de base pour le public adulte** (maintien d'une certification de type CEB chef d'œuvre) ;
- ✚ Complémentaire aux recommandations SFMQ, l'Instance attire l'attention sur la **nécessité de définir les référentiels et les savoirs de base**.

6. Recommandations au SFMQ

- ✚ L'Instance souhaite la **restauration de l'option Electromécanicien** ;
- ✚ L'Instance Hainaut-Sud souhaiterait que le **SFMQ travaille à l'élaboration de nouveaux profils de formation dans le secteur des nouveaux métiers de la logistique** ;
- ✚ L'Instance Bassin souhaiterait mettre sur un pied d'égalité les opérateurs de formation. Pour ce faire, une appellation contrôlée pourrait s'avérer utile, **un label protégé SFMQ** afin de définir un même profil de formation. Par exemple, la notion de carreleur varie d'un opérateur à l'autre, le candidat n'est donc pas formé de manière identique. Il faudrait respecter un même cahier des charges.

7. Pôles de synergies

7.1. Alternance et orientation

S'inscrivant dans la volonté des décideurs politiques exprimée notamment au travers de la Déclaration de Politique Générale du Gouvernement wallon, du plan Marshall 4.0, du Pacte pour un Enseignement d'Excellence de faire de la filière de formation en alternance une filière d'excellence contribuant au développement socio-économique de la Région, les Bassins EFE (Enseignement qualifiant-Formation-Emploi) ont décidé de **faire de l'Alternance une priorité transversale**.

L'Instance Bassin Hainaut-Sud désire étendre en pôle de Synergies, le Groupe de Travail initialement créé dont les objectifs fixés étaient et restent :

- ✚ Valider des définitions des concepts ;
- ✚ Etablir la liste des dispositifs concernés par notre recensement territorial ;
- ✚ Identifier et mobiliser les fournisseurs de données ;
- ✚ Recenser les données, classer, analyser, identifier les doublons, les manques au regard de l'activité économique et des potentialités du public ;
- ✚ Valoriser les bonnes pratiques ;
- ✚ Elaborer une stratégie pour promouvoir stages et alternance de qualité ;
- ✚ Confronter avec les territoires voisins ;
- ✚ Identifier des complémentarités entre dispositifs ;

- ✚ Établir des recommandations à transmettre aux autorités.

Les **trois axes de travail envisagés** sont :

- ✚ Augmentation du taux de fréquentation des filières en alternance CEFA et IFAPME ;
- ✚ Augmentation du **nombre de places de stages en entreprises pour les élèves du qualifiant ainsi qu'en ce qui concerne les autres personnes en Alternance**
- ✚ Mise en place de nouvelles formations alternées pour demandeurs d'emploi dans au moins un métier en tension

L'Instance veut valoriser l'alternance notamment via des réalisations et des offres concrètes.

Dans ce cadre, elle soutient le projet Alt&job développé par le bassin Wallonie Picarde qui se tiendra les 21 et 22 avril 2017 à Tournai et envisage de se positionner pour l'organisation de cet événement en 2018. **« Alt&Job, l'Alternance pour l'Emploi, c'est avant tout refléter en un lieu, en un moment, en un partage les possibles perspectives d'avenir que permet l'alternance, filière d'excellence. »**

« Le projet cible la mise en évidence de la Formation en Alternance, favorise la rencontre multi partenariale au travers d'expériences en Alternance et permet la découverte de cette filière. Il s'agit bien sûr d'un « Win général » pour la Formation en Alternance, voie qui permet clairement de mieux faire correspondre offre et demande de compétences, de mener plus efficacement vers l'emploi, et de contribuer au développement socio-économique de la Wallonie picarde. »⁴²

7.2. Accueil enfance⁴³

L'Instance Bassin Hainaut sud compte parmi ses membres une Chargée de mission responsable du réseau de coordination et de promotion d'accueil d'enfants dont le poste est soutenu par l'ONE. Le travail de concertation mené au sein du secteur de l'accueil de l'enfance fait apparaître que **la formation initiale et continuée sont des enjeux majeurs pour assurer un accueil de qualité.**

Pour mesurer les actions à mettre en œuvre dans ce contexte, un pôle de synergies a été mis en place. Il réunit :

- ✚ L'ONE ;
- ✚ Les pouvoirs organisateurs de l'accueil de l'enfance (MCAE, crèches, maisons d'enfants, coordinations accueil temps libre, services d'accueil extra-scolaire, services d'accueillants conventionnés etc) ;
- ✚ Les professionnels œuvrant au sein de ces structures et services (ex : puéricultrices) ;
- ✚ Les opérateurs d'enseignement qualifiant et de formation dans les domaines de l'accueil de l'enfant (Forem, CRIC, OISP, enseignement de promotion sociale et enseignement secondaire).

Un des résultats a été le développement d'un projet pilote : « Formation sur le thème de l'accueil des enfants migrants ». En effet, dans un premier temps, les professionnels de l'accueil de l'enfant, notamment en Accueil Temps Libre, ont exprimé le souhait d'être formés afin d'offrir un accueil de qualité aux enfants migrants. Il est notamment question d'approcher pratiquement la question de l'interculturalité, le soutien aux apprentissages langagiers, de la capacité d'écoute et de compréhension qui permettent d'accompagner l'enfant migrant dans un monde nouveau pour lui, etc. Ces problématiques sont peu ou pas abordées dans les formations existantes.

⁴² E. Bossart (Président de l'IBEFE Hainaut-Sud), Note Présentation générale du projet Alt&Job.

⁴³ Voir Annexe 7 « Secteur Accueil de l'enfant : points d'attention ».

Suite au travail de réflexion mené, **la demande de formation s'est faite plus globale afin de tenir compte d'un accueil adapté à la diversité des publics** (diversité culturelle, socio-économique, en termes de handicap ...).

7.3. Entre-Sambre et Meuse

Afin de mieux prendre en compte les spécificités de la partie Entre-Sambre-et-Meuse, l'Instance suit avec intérêt et participe aux travaux de prospective territoriale pilotés par le BEP (démarche *Essaimage*), sur l'arrondissement de Philippeville.

Conformément à son plan stratégique adopté en 2015, elle entend soutenir le développement de projets initiés dans le cadre de la décentralisation de formations spécifiques et nécessaires au développement de ce territoire rural.

Conformément aux dispositions de l'Accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la mise en œuvre des bassins Enseignement qualifiant - Formation – Emploi⁴⁴ relatives à la zone interbassin de l'entre-Sambre-et-Meuse, l'Instance Bassin Hainaut Sud souhaite mettre en place un pôle de synergie « Entre-Sambre- et- Meuse » et y associer des représentants désignés par l'Instance bassin du Hainaut Sud et par l'Instance bassin de Namur.

7.4. Industrie technologique

Malgré la crise, le secteur de l'Industrie technologique reste un secteur d'avenir qui continue à innover et à recruter. Les nouvelles technologies redynamisent l'industrie et offrent des opportunités pour les emplois des jeunes dans des nouveaux secteurs comme le développement durable et les nouvelles technologies.⁴⁵

Tout récemment, pour ce secteur, la Fédération Agoria avançait la perspective d'une création nette en Belgique de 10.000 emplois de 2015 à 2020 dont 3000 en 2016 et 400 en 2017 si l'intention de fermeture de Caterpillar se confirmait⁴⁶.

La présence, sur notre territoire, de l'industrie aéronautique, de centres de compétence spécifiques (Technocampus ; WAN), de Centres de technologies avancées sont des atouts indéniables pour le développement de l'industrie technologique dans notre bassin.

Tout naturellement, l'Instance Bassin Hainaut Sud envisage le plus rapidement possible la mise en place d'un pôle de Synergie consacrée aux diverses problématiques de l'Industrie technologique. Une collaboration étroite avec la Plateforme Industrie du Forem opérationnelle depuis avril 2015 (Conseillers entreprises Forem, Centres de compétence dont Technocampus, Mirec, ...) devrait être mise en place.

⁴⁴ Accord de coopération conclu le 20 mars 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la mise en œuvre des bassins Enseignement qualifiant – Formation – Emploi
<https://wallex.wallonie.be/index.php?mod=voirdoc&script=wallex2&PAGEDYN=indexBelgiqueLex.html&MBID=2014203910>

⁴⁵ Voir annexe « Synthèse secteur Industrie ».

⁴⁶ AGORIA, Présentation à l'IBEFE Hainaut-Centre, novembre 2016.

Une attention particulière pourrait être consacrée au développement de synergies avec les Bassins limitrophes ne possédant pas les mêmes ressources dans leur zone géographique.

Annexes

Annexe 1 : Cadastre de l'offre d'enseignement et de formation en Bassin Hainaut Sud

Annexe 2 : Note de synthèse secteur Construction

Annexe 3 : Note de synthèse secteur Bois

Annexe 4 : Note de synthèse secteur Industrie

Annexe 5 : Note de synthèse Horeca

Annexe 6 : Note de synthèse secteur Aide aux personnes – Santé – Enfance

Annexe 7 : Note de synthèse « Secteur accueil de l'enfant : points d'attention »

Annexe 8 : Note de synthèse « Impact du numérique dans les secteurs prioritaires »

Annexe 9 : Note de synthèse Environnement et de développement durable

Annexe 10 : Compétences comportementales et transversales

Annexe 11 : Note conjointe du CRIC et de la MIREC sur l'activité du chargé de mission « Prévention radicalisme » de l'Instance EFE Hainaut Sud

Annexe 12 : Bibliographie

Annexe 1 : Cadastre de l'offre d'enseignement et de formation en Bassin Hainaut Sud

Ce document présente l'offre d'enseignement et de formation du Bassin Hainaut Sud pour les secteurs sélectionnés dans le cadre du diagnostic de novembre 2016, c'est-à-dire :

- Construction
- Alimentation (Hôtellerie)
- Agronomie
- Industrie
- Service à la personne

Ce cadastre a été réalisé sur base des différents documents mis à disposition par différents opérateurs *via* l'IWEPS ainsi que le répertoire des options et des chiffres de l'enseignement qualifiant (janvier 2016) directement fournis par la FWB. En ce qui concerne les CISP, nous avons repris les informations présentes dans les dossiers de renouvellement et demande d'agrément en 2016.

Les codes repris devant les intitulés d'options ou d'UC sont ceux utilisés dans les documents d'origine (ex. pour l'enseignement qualifiant, il s'agit des codes options).

Ce document se présente en cinq colonnes :

- Les différents **opérateurs** proposant une option, une unité de compétence ou une formation en lien avec le secteur. Entre parenthèses se trouvent la date des données fournies.
- Les **sous-secteurs** correspondant aux mots clefs utilisés spécifiquement par les opérateurs pour subdiviser le secteur
- L'**offre** reprenant toutes les options / UC / formations présentes sur le Bassin en lien avec le secteur. Les différentes **options / UC / formations** sont énumérées et il est précisé le nombre d'**occurrence** (c'est-à-dire le nombre de fois que l'on retrouve l'option / la formation sur le Bassin)
- Certaines options / UC / formations étant **mises en évidence** car elles sont **présentes de nombreuses fois sur le territoire**. En outre, quand il y a des options qui ont été soulignées dans le **plan de redéploiement**, elles sont également précisées
- La **fréquentation générale** de ces options et précise quelles sont les **options / UC / formations les plus fréquentées** sur le Bassin

Construction

OPÉRATEURS	Sous-secteurs	Offre proposée sur le Bassin Hainaut Sud	Options mises en évidence	Fréquentation
Enseignement qualifiant (Plein exercice du 3 ^e degré et Art 49 – 15/01/2016)		<i>17 options (pour 40 occurrences) :</i> 3118 – Menuisier 3125 – Complément en création et restauration de meubles 3132 – Menuisier en PVC et ALU 3208 – Conducteur d’engins de chantier <u>3219 – Couvreur</u> 3221 – Dessinateur en construction 3223 – Technicien en construction et travaux public 3226 – Charpentier 3229 – Couvreur-étancheur 3302 – Ouvrier qualifié en construction – gros œuvre 3306 – Complément en techniques spécialisées en construction – gros œuvre 3309 – Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment 3423 – Monteur en sanitaire et en chauffage 3426 – Complément en agencement d’intérieur 3428 – Installateur en chauffage central 3509 – Peintre 3511 – Tapissier – garnisseur	<i>L’option la plus proposée :</i> 3302 – Ouvrier qualifié en construction – gros œuvre (9 occurrences) <i>Options mises en évidence dans le plan de redéploiement :</i> <u>3117 - Ebéniste</u> 3219 – Couvreur 3423 – Monteur en sanitaire et en chauffage 3511 – Tapissier – garnisseur	448 élèves ont été inscrits à l’une de ces options <i>Les 5 options les plus fréquentées :</i> 3302 – Ouvrier qualifié en construction – gros œuvre (118 élèves) 3118 – Menuisier (103 élèves) 3423 – Monteur en sanitaire et en chauffage (74 élèves) 3208 – Conducteur d’engins de chantier (28 élèves) 3309 – Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment (26 élèves)
Enseignement qualifiant (Alternance Art 45 3 ^e degré – 15/01/2016)		<i>9 options (pour 13 occurrences) :</i> 3001 – Monteur en sanitaire 3002 – Monteur en chauffage 3003 – Maçon 3016 – Paveur 3022 – Ouvrier plafonneur 3024 – Ouvrier carreleur 3025 – Monteur-placeur d’éléments menuisés 3026 – Poseur de couverture non métalliques 3028 – Ouvrier en peinture du bâtiment	<i>Les options les plus proposées :</i> 3001 – Monteur en sanitaire (2 occurrences) 3002 – Monteur en chauffage (2 occurrences) 3003 – Maçon (2 occurrences) 3022 – Ouvrier plafonneur (2 occurrences)	45 élèves ont été inscrits à l’une de ces options <i>Les 5 options les plus fréquentées :</i> 3003 – Maçon (17 élèves) 3002 – Monteur en chauffage (8 élèves) 3001 – Monteur en sanitaire (7 élèves) 3022 – Ouvrier plafonneur (6 élèves) 3025 – Monteur-placeur d’éléments menuisés (2 élèves) 3024 – Ouvrier carreleur (2 élèves)
Enseignement de promotion sociale (ESSQ et ESST ; 2014-2015)	CONSTRUCTION – DIVERS BOIS CONSTRUCTION GROS-CŒUVRE	<i>37 « unités de compétence » (pour 43 occurrences) :</i> 311211U22D1 – Epreuve intégrée de la section : menuisier 311213U21D1 – Menuisier : fabrication d’ouvrages 311214U21D1 – Menuisier : pose des ouvrages sur chantier 311215U21D1 – Menuisier : réparation des ouvrages sur chantier 311216U21D1 – Stage : menuisier 312000U22D1 – Epreuve intégrée de la section : ébéniste 312001U21D1 – Ebénisterie : conception et préparation d’un ouvrage 312002U21D1 – Ebénisterie : montage et finition d’un ouvrage 312004U21D1 – Ebénisterie : préparation, finition et commercialisation d’ouvrages 312005U21D1 – Stage : ébéniste	<i>Les UC les plus proposées :</i> 342105U21D1 – Travaux pratiques en chauffage central (2 occurrences) 342107U21D1 – Techniques spéciales en sanitaire et chauffage (2 occurrences) 342206U21D1 – Electricité appliquée au chauffage (2 occurrences)	208 élèves ont fréquenté ces UC, 193 garçons et 15 filles <i>Les 5 « unités de compétence » les plus fréquentées :</i> 353101U21S1 – Ameublement : techniques spécifiques de garnissage (22 élèves) 342106U21D1 – Stage : monteur en chauffage (14 élèves) 342100U22D1 – Epreuve intégrée de la section : monteur en sanitaire et chauffage (13 élèves) 342105U21D1 – Travaux pratiques en chauffage central (13 élèves) 342107U21D1 – Techniques spéciales en sanitaire et chauffage (11 élèves)

	<p>ÉQUIPEMENT DU BÂTIMENT</p> <p>PARACHÈVEMENT DU BÂTIMENT</p> <p>INFORMATIQUE INDUSTRIELLE</p>	<p>322011U21D1 – Technologie et connaissance des matériaux – niveau 1 322012U21D1 – Technologie et connaissance des matériaux – niveau 2 322013U21D1 – Topographie et voirie 322016U21D1 – Technologie : techniques spéciales 322017U21D1 – Technologie de la route 322018U21D1 – Bureau d'études 322019U21D1 – Organisation de chantier 322020U21D1 – Stage : technicien en construction et travaux publics 322022U22D1 – Epreuve intégrée de la section : tech en construction et travaux publics 323101U21D1 - Metre - devis 325106U21D1 – Résistance des matériaux 326102U21D1 – Bases de dessin technique 332100U21D1 – Béton armé 335201U22D1 – Epreuve intégrée de la section : couvreur 335204U21D1 – Isolations thermiques en couverture 335205U21D1 – Toiture non-métallique - pénétrations 335206U21D1 – Couvreur : gestion de chantier 335207U21D1 – Stage : couvreur 341203U21D1 – Travaux pratiques en sanitaire 341205U21D1 – Travaux pratiques en chauffage industriel - gaz 341207U21D1 – Stage : monteur en sanitaire 342100U22D1 – Epreuve intégrée de la section : monteur en sanitaire et chauffage 342105U21D1 – Travaux pratiques en chauffage central 342106U21D1 – Stage : monteur en chauffage 342107U21D1 – Techniques spéciales en sanitaire et chauffage 342206U21D1 – Electricité appliquée au chauffage 353101U21S1 – Ameublement : techniques spécifiques de garnissage</p>	<p>341207U21D1 – Stage : monteur en sanitaire (2 occurrences) 341205U21D1 – Travaux pratiques en chauffage individuel – gaz (2 occurrences) 342100U22D1 – Epreuve intégrée de la section : monteur en sanitaire et chauffage (2 occurrences)</p>	
<p>Centre de formation de l'IFAPME (2014-2015)</p> <p>INSCRIPTIONS</p>	<p>CONSTRUCTION</p>	<p>10 formations (7 apprentissages ; 3 formations en chef d'entreprise) : Apprentissage (CP 124) – Carreleur Apprentissage (CP 124) – Couvreur Apprentissage (CP 124) – Fabricant - Installateur de fermetures de baies Apprentissage (CP 124) – Installateur en chauffage central Apprentissage (CP 124) – Maçon – Bétonneur Apprentissage (CP 124) – Peintre en bâtiment - Tapissier - Poseur de revêtements des murs et du sol Apprentissage (CP 124) – Zingueur - Couvreur Formation de chef d'entreprise (CP 124) – Décorateur d'intérieur Formation de chef d'entreprise (CP 124) – Entrepreneur de maçonnerie et de béton Formation de chef d'entreprise (CP 124) – Installateur en chauffage central</p>	<p>Toutes ces formations ne sont proposées qu'une fois dans le seul centre de formation IFAPME du Bassin Hainaut Sud</p>	<p>241 personnes ont été inscrit à l'une de ces formations, dont 191 hommes et 50 femmes.</p> <p><i>Les 5 formations les plus fréquentées :</i> Formation de chef d'entreprise (CP 124) – Décorateur d'intérieur (58 apprenants) Formation de chef d'entreprise (CP 124) – Installateur en chauffage central (51 apprenants) Apprentissage (CP 124) – Installateur en chauffage central (32 apprenants) Apprentissage (CP 124) – Maçon – Bétonneur (29 apprenants) Apprentissage (CP 124) – Couvreur (25 apprenants)</p>
<p>Centre de formation de l'IFAPME</p>		<p>12 formations certifiantes / diplômantes (9 certifiantes ; 3 diplômantes) : Certificats en apprentissage (CP 124) - Carreleur</p>	<p>Toutes ces formations ne sont proposées qu'une fois dans le</p>	<p>68 personnes ont été certifiées / diplômées de l'une de ces formations, dont 52 hommes et 16 femmes.</p>

<p>(2013-2014)</p> <p>CERTIFIÉS</p>		<p>Certificats en apprentissage (CP 124) - Couvreur Certificats en apprentissage (CP 124) - Fabricant - Installateur de fermetures de baies Certificats en apprentissage (CP 124) - Installateur en chauffage central Certificats en apprentissage (CP 124) - Installateur sanitaire et de plomberie Certificats en apprentissage (CP 124) - Maçon - Bétonneur Certificats en apprentissage (CP 124) - Peintre en bâtiment Certificats en apprentissage (CP 124) - Tailleur de pierre - Marbrier Certificats en apprentissage (CP 124) - Tapissier - Poseur de revêtements des murs et du sol Diplômes de chef d'entreprise (CP 124) - Décorateur d'intérieur Diplômes de chef d'entreprise (CP 124) - Entrepreneur de maçonnerie et de béton Diplômes de chef d'entreprise (CP 124) - Installateur en chauffage central</p>	<p>seul centre de formation IFAPME du Bassin Hainaut Sud</p>	<p><i>Les 5 formations les plus certifiantes / diplômantes :</i> Certificats en apprentissage (CP 124) - Installateur en chauffage central (12 certifiés) Certificats en apprentissage (CP 124) - Maçon – Bétonneur (8 certifiés) Certificats en apprentissage (CP 124) - Peintre en bâtiment (6 certifiés) Certificats en apprentissage (CP 124) - Tapissier - Poseur de revêtements des murs et du sol (6 certifiés) Diplômes de chef d'entreprise (CP 124) - Décorateur d'intérieur (16 diplômés) Diplômes de chef d'entreprise (CP 124) - Installateur en chauffage central (7 diplômés)</p>
<p>Forem (2015)</p>	<p>CONSTRUCTION ET BOIS</p>	<p><i>19 formations (42 occurrences)</i> Convention – Assistant métreur-déviseur Convention – DAO sketchup Convention – Formation d'assistant chef de chantier Métier/Module – Aide-monteur sanitaire-chauffage Métier/Module – Carreleur Métier/Module – Coffreur-ferrailleur Métier/Module – Conducteur de grues Métier/Module – Conducteur d'engins de chantier Métier/Module – Couvreur Métier/Module – Couvreur tuiles et ardoises Métier/Module – Dessinateur DAO Métier/Module – Installateur sanitaire-chauffage Métier/Module – Lecture de plan construction Métier/Module – Maçon Métier/Module – Monteur sanitaire-chauffage Métier/Module – Peintre en bâtiment Métier/Module – Plafonneur-cimentier Métier/Module – Tailleur de pierres Métier/Module – Technicien de chantier</p>	<p><i>La formation proposée le plus souvent :</i> Métier/Module – Peintre en bâtiment (5 occurrences)</p>	<p>676 participants⁴⁷ ont été inscrits à l'une de ces formations ➤ 635 Hommes ➤ 36 Femmes ➤ 5 sexe non spécifié</p> <p><i>Les 5 formations les plus fréquentées :</i> Métier/Module – Conducteur d'engins de chantier (159 participants) Métier/Module – Conducteur de grues (121 participants) Métier/Module – Maçon (67 participants) Métier/Module – Peintre en bâtiment (55 participants) Métier/Module – Dessinateur DAO (52 participants)</p>
<p>Centres d'insertion Socioprofessionnelle (CISP)</p> <p>CAPACITÉ D'ACCUEIL</p>	<p>CONSTRUCTION</p>	<p><i>5 formations (par filière : 1 DéFI ; 4 EFT) :</i> DéFI - Bâtiment et horticulture EFT - Bâtiment EFT - Bâtiment-parachèvement EFT - Ouvrier polyvalent du bâtiment (maçonnerie, carrelage, pavage, plafonnage) EFT - Peinture et décoration d'intérieur</p>	<p><i>L'option la plus proposée :</i> EFT – Bâtiment (2 occurrences)</p>	<p>Les CISP offrent une capacité d'accueil de 561 pour ce secteur</p> <p><i>Les capacités d'accueil :</i> DéFI - Bâtiment et horticulture (280 places) EFT – Bâtiment (220 places) EFT – Bâtiment-parachèvement (30 places) EFT - Peinture et décoration d'intérieur (25 places)</p>

⁴⁷ Type de stagiaire : 1 étudiant, 334 travailleurs et 341 demandeurs d'emploi.

				EFT - Ouvrier polyvalent du bâtiment (maçonnerie, carrelage, pavage, plafonnage) (6 places)
Centres de Technologies Avancées (2014)	DOMOTIQUE - IMMOTIQUE	Le CTA en Domotique – immotique de l’AT ⁴⁸ est spécialisé en équipement du bâtiment.	/	En 2014, 4.497 personnes avaient fréquenté le CTA en Domotique – immotique de Charleroi ⁴⁹ ➤ 2.577 élèves de l’enseignement secondaire qualifiant ➤ 252 enseignants ➤ 1.668 étudiants de l’enseignement supérieur
Centre de validation des Compétences (2015) APPRENANTS DU BASSIN HAINAUT SUD		<i>10 formations (15 occurrences)⁵⁰ :</i> Carreleur – Marbrier Coffreur Conducteur d’engins de terrassement Couvreur Installateur sanitaire Maçon Ouvrier de voirie Peintre en bâtiment Plafonneur Poseur de fermetures menuisées	<i>Formation proposée trois fois :</i> Couvreur	84 apprenants originaires du Hainaut Sud ont été inscrits à l’une de ces formations <i>Les cinq formations les plus fréquentées :</i> Maçon (25 apprenants) Carreleur – Marbrier (14 apprenants) Plafonneur (11 apprenants) Peintre en bâtiment (8 apprenants) Poseur de fermetures menuisées (7 apprenants)
Centre de validation des Compétences (2015) CENTRES DU BASSIN HAINAUT SUD⁵¹		<i>7 formations :</i> Carreleur – Marbrier Coffreur Conducteur d’engins de terrassement Couvreur Maçon Peintre en bâtiment Plafonneur-cimentier	Toutes ces formations ne sont proposées qu’une fois au CVDC Forem ConstruForm	117 apprenants ont fréquenté l’une de ces formations <i>dans un centre du Hainaut Sud</i> <i>Les 5 formations les plus fréquentées :</i> Maçon (49 apprenants) Carreleur – Marbrier (21 apprenants) Conducteur d’engins de terrassement (19 apprenants) Peintre en bâtiment (15 apprenants) Couvreur (6 apprenants)

⁴⁸ Collège technique des Aumôniers du travail de Charleroi, Grand rue, 185. 6000 Charleroi.

⁴⁹ Rapport annuel des CTA 2014, p. 79.

⁵⁰ Les 15 occurrences sont réparties comme suit : 6 en Hainaut Sud, 4 à Verviers, 2 en Brabant Wallon, 1 à Liège, 1 au Luxembourg et 1 en Wallonie Picarde.

⁵¹ Il existe 6 CVDC dans le bassin Hainaut Sud qui ont chacun leurs spécificités :

- Le Forem-Centre de formation de Charleroi (Rue de Montigny, 40. 6000 Charleroi) : **Employé administratif**
- Centre de compétence Forem Management & Commerce (Avenue des Alliés, 14-18. 6000 Charleroi) : **Vendeur automobile**
- Centre Coach de Charleroi & Liège (Avenue des Etats-Unis, 2. 6041 Gosselies) : **Coiffeur / Coiffeur autonome**
- Centre de compétence Technocampus (Avenue Georges Lemaître, 15. 6041 Gosselies) : **Mécanicien automatique**
- Centre IFAPME de Charleroi (Chaussée de Lodelinsart, 417. 6060 Gilly) : **Employé administratif des services commerciaux / Technicien PC&Réseaux / Employé administratif / Mécanicien d’entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers**
- Centre de compétence Forem Construform Châtelineau (Rue du 11 Novembre, 83. 6200 Châtelineau) : **Maçon / Couvreur / Conducteur d’engins / Carreleur / Peintre en bâtiment / Installateur électricien résidentiel / coffreur / ouvrier de voirie / Plafonneur**

Hôtellerie - Alimentation

OPÉRATEURS	Sous-secteurs	Offre proposée sur le Bassin Hainaut Sud	Options mises en évidence	Fréquentation
Enseignement qualifiant (plein exercice de 3^{ème} degré et Art 49 – 15/01/2016)		<p><i>10 options (pour 27 occurrences) :</i></p> <p>4116 – Restaurateur 4118 – Hôtelier-restaurateur 4120 – Sommelier 4123 – Complément en cuisine internationale 4125 – Traiteur-organisateur de banquets et de réceptions 4126 – Chef de cuisine de collectivité 4128 – Cuisinier de collectivité 4205 – Boucher – charcutier 4310 – Boulanger-pâtissier 4311 – Chocolatier – confiseur – glacier</p>	<p><i>L'option la plus proposée :</i></p> <p>4116 – Restaurateur (6 occurrences)</p> <p><i>Option mise en évidence dans le plan de redéploiement :</i></p> <p>4205 – Boucher-charcutier</p>	<p>325 élèves ont été inscrits à l'une de ces options</p> <p><i>Les 5 options les plus fréquentées :</i></p> <p>4116 – Restaurateur (83 élèves) 4310 – Boulanger-pâtissier (63 élèves) 4128 – Cuisinier de collectivité (62 élèves) 4118 – Hôtelier-restaurateur (54 élèves) 4125 – Traiteur-organisateur de banquets et de réceptions (22 élèves)</p>
Enseignement qualifiant (alternance Art 45 3^e degré – 15/01/2016)		<p><i>2 options (pour 3 occurrences) :</i></p> <p>4001 – Commis de cuisine 4002 – Commis de salle</p>	<p><i>L'option la plus proposée :</i></p> <p>4001 – Commis de cuisine (2 occurrences)</p>	<p>5 élèves ont été inscrits à l'une de ces options</p> <p><i>Les options les plus fréquentées :</i></p> <p>4001 – Commis de cuisine (4 élèves) 4002 – Commis de salle (1 élève)</p>
Enseignement de promotion sociale (2014-2015)	<p>HÔTELLERIE – ALIMENTATION - DIVERS</p> <p>HÔTELLERIE</p> <p>BOUCHERIE - CHARCUTERIE</p> <p>BOULANGERIE - PÂTISSERIE</p> <p>CUISINE DE COLLECTIVITÉ</p> <p>RESTAURATION</p> <p>TRAITEURS – ORGANISATEURS DE BANQUETS</p> <p>ART CULINAIRE FAMILIAL</p>	<p><i>24 « unités de compétence » (pour 32 occurrences) :</i></p> <p>411401U21C2 – Etude des vins : initiation 411401U21E2 – Œnologie – niveau 1 411402U21C2 – Etude des vins : les vins de France 411403U21C2 – Etude des vins : les vins européens étrangers à la France 411417U21E1 – Œnologie : France – climat océanique et continental 2 411418U21E1 – Œnologie : vins d'Europe (hors France) 411419U21E1 – Œnologie : vins du monde (hors Europe) 431100U22D1 – Epreuve intégrée de la section : boulanger – pâtissier 431103U21D1 – Boulangerie – niveau avancé 431104U22D1 – Boulangerie : niveau de maîtrise 431105U21D1 – Pâtisserie : niveau avancé 431106U22D1 – Pâtisserie : niveau de maîtrise 431107U21D1 – Produits glaces 431108U21D1 – Stage : boulanger - pâtissier 432100U22D1 – Epreuve intégrée de la section : chocolatier - confiseur 432103U21D1 – Chocolaterie – confiserie : niveau avancé 432104U21D1 – Chocolaterie : niveau de maîtrise 432106U21D1 – Stage : chocolatier - confiseur 451112U21C1 – La cuisine sous influence méditerranéenne 452100U22D1 – Epreuve intégrée de la section : restaurateur 452106U21D1 – Cuisine : niveau 3 452107U21D1 – Salle : niveau 2</p>	<p><i>Les UC les plus fréquentes :</i></p> <p>411401U21C2 – Etude des vins : initiation (3 occurrences) 411402U21C2 – Etude des vins : les vins de France (3 occurrences) 411403U21C2 – Etude des vins : les vins européens étrangers à la France (3 occurrences)</p>	<p>372 élèves ont fréquenté ces UC, 192 garçons et 180 filles</p> <p><i>Les 5 « unités de compétence » les plus fréquentées :</i></p> <p>411401U21C2 – Etude des vins : initiation (58 élèves) 411402U21C2 – Etude des vins : les vins de France (53 élèves) 411403U21C2 – Etude des vins : les vins européens étrangers à la France (51 élèves) 411418U21E1 – Œnologie : vins d'Europe (hors France) (22 élèves) 411419U21E1 – Œnologie : vins du monde (hors Europe) (22 élèves)</p>

	DIÉTÉTIQUE	452108U21D1 – Stage : restaurateur 481103U21C1 – Initiation à la diététique – approche théorique et pratique		
Centre de formation de l'IFAPME (2014-2015) INSCRIPTIONS	ALIMENTATION	<p><i>15 formations (5 apprentissages ; 10 formations en chef d'entreprise) :</i> Apprentissage (CP 119) - Boucher - Charcutier Apprentissage (CP 118) - Boulanger - Pâtissier Apprentissage (CP 302) - Cuisinier de collectivité Apprentissage (CP 302) - Restaurateur Apprentissage (CP 119) - Vendeur en boucherie, charc. et plats prép. à emporter - Prép. en boucherie dét. prod. frais Formation de chef d'entreprise (CP 119) - Boucher - Charcutier - Traiteur Formation de chef d'entreprise (CP 118) - Boulanger - Pâtissier Formation de chef d'entreprise (CP 302) - Chef de cuisine de collectivité Formation de chef d'entreprise (CP 302) - Commis - collaborateur de cuisine Formation de chef d'entreprise (CP 118, CP 119) - Confiseur - Chocolatier Formation de chef d'entreprise (CP 302) - Garçon de restaurant Formation de chef d'entreprise (CP 302) - Gestionnaire de Tea-room, de Snack-Bar et Taverne-Brasserie Formation de chef d'entreprise (CP 118, CP 119) - Glacier Formation de chef d'entreprise (CP 118) - Préparateur de plats traiteurs Formation de chef d'entreprise (CP 302) - Restaurateur - Traiteur - Organisateur de banquets</p>	Toutes ces formations ne sont proposées qu'une fois dans le seul centre de formation IFAPME du Bassin Hainaut Sud	<p>294 personnes ont été inscrit à l'une de ces formations, dont 169 hommes et 125 femmes.</p> <p><i>Les 5 formations les plus fréquentées :</i> Formation de chef d'entreprise (CP 118) - Boulanger – Pâtissier (54 apprenants) Formation de chef d'entreprise (CP 119) - Boucher - Charcutier – Traiteur (48 apprenants) Formation de chef d'entreprise (CP 302) - Commis - collaborateur de cuisine (37 apprenants) Apprentissage (CP 119) - Boucher - Charcutier (34 apprenants) Formation de chef d'entreprise (CP 302) - Restaurateur - Traiteur - Organisateur de banquets (26 apprenants)</p>
Centre de formation de l'IFAPME (2013-2014) CERTIFIÉS		<p><i>12 formations certifiantes / diplômantes (4 certifiantes ; 8 diplômantes) :</i> Certificats en apprentissage (CP 119) - Boucher – Charcutier Certificats en apprentissage (CP 119) - Vendeur en boucherie, charc. et plats prép. à emporter - Prép. en boucherie dét. prod. Frais Certificats en apprentissage (CP 302) - Cuisinier de collectivité Certificats en apprentissage (CP 302) - Restaurateur Diplômes de chef d'entreprise (CP 118) - Boulanger – Pâtissier Diplômes de chef d'entreprise (CP 118) - Préparateur de plats traiteurs Diplômes de chef d'entreprise (CP 118, CP 119) - Glacier Diplômes de chef d'entreprise (CP 119) - Boucher - Charcutier - Traiteur Diplômes de chef d'entreprise (CP 302) - Chef de cuisine de collectivité Diplômes de chef d'entreprise (CP 302) - Gestionnaire de Tea-room, de Snack-Bar et Taverne-Brasserie Diplômes de chef d'entreprise (CP 302) - Gestionnaire Responsable d'équipe en restauration rapide Diplômes de chef d'entreprise (CP 302) - Restaurateur - Traiteur - Organisateur de banquets</p>	Toutes ces formations ne sont proposées qu'une fois dans le seul centre de formation IFAPME du Bassin Hainaut Sud	<p>55 personnes ont été certifiées / diplômées de l'une de ces formations, dont 40 hommes et 15 femmes.</p> <p><i>Les 5 formations les plus certifiantes / diplômantes :</i> Certificats en apprentissage (CP 119) - Boucher – Charcutier (13 certifiés) Certificats en apprentissage (CP 302) – Restaurateur (7 certifiés) Diplômes de chef d'entreprise (CP 302) - Gestionnaire de Tea-room, de Snack-Bar et Taverne-Brasserie (7 diplômés) Diplômes de chef d'entreprise (CP 302) - Restaurateur - Traiteur - Organisateur de banquets (7 diplômés) Diplômes de chef d'entreprise (CP 302) - Gestionnaire Responsable d'équipe en restauration rapide (4 diplômés) Diplômes de chef d'entreprise (CP 119) - Boucher - Charcutier – Traiteur (4 diplômés)</p>
Forem			Aucune formation Forem liée à ce secteur	

Centres d'insertion Socioprofessionnelle (CISP) CAPACITÉ D'ACCUEIL	HÔTELLERIE - RESTAURATION	<i>3 formations (par filière : 3 EFT) :</i> EFT – Commis de cuisine et/ou salle EFT – Commis de salle et de cuisine de collectivité EFT – Horeca (Commis de Cuisine et de salle)	Les trois formations sont proposées une seule fois dans le bassin	Les CISP offrent une capacité d'accueil de 87 pour ce secteur <i>Les capacités d'accueil :</i> EFT – Horeca (Commis de Cuisine et de salle) (60 places) EFT – Commis de cuisine et/ou salle (17 places) EFT – Commis de salle et de cuisine de collectivité (10 places)
Centres de Technologies Avancées		La région de Charleroi compte deux CTA, mais aucun d'eux n'a de lien avec le secteur de l'hôtellerie – Restauration, tourisme, loisirs et animation		
Centre de validation des Compétences (2015) APPRENANTS DU BASSIN HAINAUT SUD	SECTEUR DE L'HORECA	<i>3 formations (5 occurrences, dont 3 à Huy-Waremme, 2 en Hainaut Centre) :</i> Ouvrier boulanger-pâtissier Préparateur-vendeur en boucherie Découpeur-désosseur	<i>Les formations ayant deux occurrences :</i> Ouvrier boulanger-pâtissier Préparateur-vendeur en boucherie	16 apprenants originaires du Hainaut Sud ont été inscrits à l'une de ces formations <i>Fréquentation des options :</i> Ouvrier boulanger-pâtissier (8 apprenants) Préparateur-vendeur en boucherie (6 apprenants) Découpeur-désosseur (2 apprenants)
Centre de validation des Compétences (2015) CENTRES DU BASSIN HAINAUT SUD	INDUSTRIE ALIMENTAIRE	Aucune formation en HORECA n'est proposée dans un CVDC en Bassin Hainaut Sud		

Agronomie

OPÉRATEURS	Sous-secteurs	Offre proposée sur le Bassin Hainaut Sud	Options mises en évidence	Fréquentation
Enseignement qualifiant (plein exercice du 3 ^{ème} degré et Art 49 – 15/01/2016)		<i>7 options (pour 9 occurrences) :</i> 1108 – Ouvrier qualifié en agriculture 1117 – Assistant en soins animaliers 1207 – Fleuriste 1208 – Ouvrier qualifié en horticulture 1308 – Technicien en environnement 1314 – Ouvrier qualifié en sylviculture 1403 – Agent qualifié dans les métiers du cheval	<i>L'option la plus proposée :</i> 1308 – Technicien en environnement (3 occurrences)	97 élèves ont été inscrits à l'une de ces options <i>Les 5 options les plus fréquentées :</i> 1117 – Assistant en soins animaliers (39 élèves) 1308 – Technicien en environnement (29 élèves) 1314 – Ouvrier qualifié en sylviculture (15 élèves) 1207 – Fleuriste (6 élèves) 1108 – Ouvrier qualifié en agriculture (4 élèves)
Enseignement qualifiant (alternance Art 45 3 ^e degré – 15/01/2016)		<i>3 options (pour 4 occurrences) :</i> 1001 – Ouvrier en implantation et entretien des parcs et jardins 1003 – Palefrenier 1018 – Groom-lad	<i>L'option la plus proposée :</i> 1001 – Ouvrier en implantation et en entretien de parcs et jardins (2 occurrences)	9 élèves ont été inscrits à l'une de ces options <i>Les options les plus fréquentées :</i> 1001 – Ouvrier en implantation et entretien des parcs et jardins (7 élèves) 1018 – Groom-lad (1 élève) 1003 – Palefrenier (1 élève)
Enseignement de promotion sociale (ESSQ et ESST ; 2014-2015)	<p>AGRONOMIE – DIVERS</p> <p>AGRICULTURE</p> <p>HORTICULTURE</p> <p>SYLVICULTURE</p> <p>AQUACULTURE</p> <p>PROBLÈMES D'ENVIRONNEMENT</p> <p>ÉTUDES ET SOINS DU MILIEU</p>	<i>21 « unités de compétence » (pour 32 occurrences) :</i> 121005U21C1 – Connaissance de la Flore 132101U21D1 – Faune sauvage 132101U22D1 – Epreuve intégrée de la section : agent technique de la nature et des forêts 132102U21D1 – Notions de sylviculture 132103U21D1 – Biologie et dendrologie forestières 132104U21D1 – Ecologie générale forestière 132105U21D1 – Législation générale et forestière 132106U21D1 – Topographie – Dendrométrie - Inventaire 132107U21D1 – Gestion de la faune 132108U21D1 – Phytopathologie forestière 132109U21D1 – Traitement et aménagement forestiers 132110U21D1 – Législation chasse – pêche - nature 132111U21D1 – Filière forêt - bois 132112U21D1 – Stage : agent technique de la nature et des forêts 160101U21E1 – Découverte du milieu naturel 161401U21E1 – Physiologie des animaux de compagnie 161403U21E2 – Stage d'observation de la section « assistant vétérinaire » 161404U21E1 – Activités liées à la pratique du vétérinaire 164001U22E1 – Epreuve intégrée de la section : guide nature 164102U21E1 – Connaissances professionnelles du guide nature 165001U22E1 – Garde-chasse	<i>Les UC proposées deux fois :</i> 132101U21D1 – Faune sauvage 132101U22D1 – Epreuve intégrée de la section : agent technique de la nature et des forêts 132102U21D1 – Notions de sylviculture 132103U21D1 – Biologie et dendrologie forestières 132106U21D1 – Topographie – Dendrométrie - Inventaire 132107U21D1 – Gestion de la faune 132108U21D1 – Phytopathologie forestière 132109U21D1 – Traitement et aménagement forestiers 132110U21D1 – Législation chasse – pêche - nature 132111U21D1 – Filière forêt - bois	390 élèves ont fréquenté ces UC, 227 garçons et 163 filles <i>Les 5 « unités de compétence » les plus fréquentées :</i> 161401U21E1 – Physiologie des animaux de compagnie (43 élèves) 160101U21E1 – Découverte du milieu naturel (31 élèves) 132103U21D1 – Biologie et dendrologie forestières (30 élèves) 132101U21D1 – Faune sauvage (26 élèves) 132102U21D1 – Notions de sylviculture (24 élèves)

			132112U21D1 – Stage : agent technique de la nature et des forêts	
Centre de formation de l'IFAPME (2014-2015) INSCRIPTIONS		1 formation (1 formation en chef d'entreprise) : Formation de chef d'entreprise (CP 145) - Fleuriste	Cette formation est proposée dans le seul centre de formation IFAPME du Bassin Hainaut Sud	10 personnes ont été inscrit à l'une de ces formations, dont 1 homme et 9 femmes. <i>La seule formation est :</i> Formation de chef d'entreprise (CP 145) – Fleuriste (10 apprenants)
Centre de formation de l'IFAPME (2013-2014) CERTIFIÉS	MÉTIER DU SECTEUR VERT (CULTURE)	3 formations certifiantes / diplômantes (2 certifiantes ; 1 diplômante) : Certificats en apprentissage (CP 145) - Entrepreneur de jardins Certificats en apprentissage (CP 145) - Fleuriste Diplômes de chef d'entreprise (CP 145) - Fleuriste	Toutes ces formations ne sont proposées qu'une fois dans le seul centre de formation IFAPME du Bassin Hainaut Sud	6 personnes ont été certifiées / diplômées de l'une de ces formations, dont 3 hommes et 3 femmes. <i>Les trois formations sont :</i> Certificats en apprentissage (CP 145) - Entrepreneur de jardins (3 certifiés) Certificats en apprentissage (CP 145) – Fleuriste (1 certifié) Diplômes de chef d'entreprise (CP 145) – Fleuriste (2 diplômés)
Forem (2015)	QUALITÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT	4 formations (14 occurrences) : Métier/Module – Ouvrier agricole Métier/Module – Signalisation Métier/Module – Travaux en hauteur Métier/Module – VCA	<i>La formation la plus proposée :</i> Métier/Module – VCA	564 participants⁵² ont été inscrits à l'une de ces formations ➤ 523 hommes ➤ 33 femmes ➤ 8 sexe non spécifié

⁵² Type de stagiaires : 121 travailleurs et 443 demandeurs d'emploi.

				<i>Fréquentation des formations :</i> Métier/Module – Ouvrier agricole (9 participants) Métier/Module – Signalisation (16 participants) Métier/Module – Travaux en hauteur (188 participants) Métier/Module – VCA (351 participants)
Centres d'insertion Socioprofessionnelle (CISP) CAPACITÉ D'ACCUEIL	AGRICULTURE - ENVIRONNEMENT	<i>5 formations (par filière : 5 EFT) :</i> EFT – Espaces verts EFT – Ouvrier demi-qualifié en entreprise de création d'entretien et aménagement parcs et jardins EFT – Horticulture et aménagement espaces verts EFT – Horticulture et environnement EFT – Horticulture	Les cinq formations sont proposées une seule fois dans le bassin	Les CISP offrent une capacité d'accueil de 90 pour ce secteur <i>Les capacités d'accueil :</i> EFT – Horticulture et aménagement espaces verts (25 places) EFT – Ouvrier demi-qualifié en entreprise de création d'entretien et aménagement parcs et jardins (23 places) EFT – Espaces verts (20 places) EFT – Horticulture (15 places) EFT – Horticulture et environnement (7 places)
Centres de Technologies Avancées		La région de Charleroi compte deux CTA, mais aucun d'eux n'a de lien avec le secteur de l'agronomie		
Centre de validation des Compétences (2015) APPRENANTS DU BASSIN HAINAUT SUD	ENVIRONNEMENT	<i>1 formation (1 occurrence située en Wallonie Picardie) :</i> Jardinier	La seule formation proposée n'est proposée qu'une fois	2 apprenants originaires du Hainaut Sud ont été inscrits à cette formation
Centre de validation des Compétences (2015) CENTRES DU BASSIN HAINAUT SUD		Aucune formation en environnement n'est proposée dans un CVDC en Bassin Hainaut Sud		

Industrie

OPÉRATEURS	Sous-secteurs	Offre proposée sur le Bassin Hainaut Sud	Options mises en évidence	Fréquentation
Enseignement qualifiant (plein exercice du 3^{ème} degré et Art 49 – 15/01/2016)		<p><i>24 options (pour 69 occurrences) :</i></p> <p>2112 – Electricien installateur en résidentiel 2113 – Electricien installateur industriel 2213 – Technicien en informatique 2214 – Technicien en électronique 2216 – Technicien en climatisation et conditionnement d’air 2218 – Assistant de maintenance PC-Réseaux 2309 – Scientifique industrielle : électromécanique 2324 – Installateur – réparateur d’appareils électroménagers 2325 – Mécanicien d’entretien 2328 – Technicien en usinage 2332 – Mécanicien d’entretien automobile 2409 – Electricien automatique 2410 – Mécanicien automatique 2413 – Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels 2415 – Complément en maintenance d’équipements techniques 2521 – Mécanicien des moteurs diesels et engins hydrauliques 2523 – Complément en électricité de l’automobile 2527 – Mécanicien polyvalent automobile 2625 – Métallier-soudeur 2640 – Complément en chaudronnerie 2707 – Carrossier 2709 – Technicien plasturgiste 2715 – Carrossier spécialisé 2804 – Technicien du froid</p>	<p><i>L’option la plus proposée :</i></p> <p>2409 – Electricien automatique (8 occurrences)</p> <p><i>Options mises en évidence par le plan de redéploiement :</i></p> <p>2214 – Technicien en électronique 2216 – Technicien en climatisation et conditionnement d’air 2218 – Assistant de maintenance PC-Réseaux 2325 – Mécanicien d’entretien 2328 – Technicien en usinage 2410 – Mécanicien automatique 2625 – Métallier-soudeur <u>2643 – Mécanicien pour matériel de parcs, jardins, etc.</u> 2709 – Technicien plasturgiste</p>	<p>883 élèves ont été inscrits l’une de ces options</p> <p><i>Les 5 options les plus fréquentées :</i></p> <p>2332 – Mécanicien d’entretien automobile (142 élèves) 2409 – Electricien automatique (132 élèves) 2527 – Mécanicien polyvalent automobile (75 élèves) 2112 – Electricien installateur en résidentiel (72 élèves) 2410 – Mécanicien automatique (71 élèves)</p>
Enseignement qualifiant (alternance Art 45 3^e degré – 15/01/2016)		<p><i>6 options (pour 10 occurrences) :</i></p> <p>2003 – Manutentionnaire-cariste 2004 – Métallier 2005 – Aide-électricien 2008 – Aide-mécanicien garagiste 2010 – Ferronnier 2011 – Monteur de pneus – aligneur</p>	<p><i>Les options les plus proposées :</i></p> <p>2004 – Métallier (3 occurrences) 2008 – Aide-mécanicien garagiste (3 occurrences)</p>	<p>26 élèves ont été inscrits à l’une de ces options</p> <p><i>Les 5 options les plus fréquentées :</i></p> <p>2008 – Aide-mécanicien garagiste (12 élèves) 2004 – Métallier (5 élèves) 2003 – Manutentionnaire-cariste (3 élèves) 2011 – Monteur de pneus – aligneur (3 élèves) 2005 – Aide-électricien (2 élèves)</p>
Enseignement de promotion sociale (ESST et ESSQ ; 2014-2015)	<p>INDUSTRIE - DIVERS</p> <p>ELECTRICITÉ</p>	<p><i>87 « unités de compétence » (pour 125 occurrences) :</i></p> <p>206001U21C1 – Règles et règlement des voies navigables du royaume – UF 1 211010U21D1 – Electricité appliquée 215016U21D1 – Electricité industrielle 215017U21D1 – Traitement de problèmes d’électricité industrielle 215018U21D1 – Stage : électricien installateur-monteur</p>	<p><i>Les UC les plus proposées :</i></p> <p>251004U21D1 – Techno et pratique automobile : entretien organes non moteurs (3 occurrences)</p>	<p>2.140 élèves ont fréquenté ces UC, 2061 garçons et 79 filles</p> <p><i>Les 5 « unités de compétence » les plus fréquentées :</i></p>

	<p>ELECTRONIQUE</p> <p>MÉCANIQUE</p> <p>AUTOMATION</p> <p>MÉCANIQUE DES MOTEURS</p> <p>MÉCANIQUE APPLIQUÉE</p> <p>MÉTAL / PLASTIQUES / MATÉRIAUX COMPOSITES</p> <p>FROID - CHAUD</p> <p>INFORMATIQUE INDUSTRIELLE</p>	<p>215019U22D1 – Epreuve intégrée de la section : électricien installateur-monteur</p> <p>217008U21D1 - Electrotechnique</p> <p>217011U21D1 – Electrotechnique appliquée</p> <p>218000U22D1 – Epreuve intégrée de la section : agent de maintenance en électromécanique</p> <p>218001U21D1 – Maintenance : électricité</p> <p>218002U21D1 – Maintenance : électronique</p> <p>218003U21D1 – Maintenance : électrotechnique</p> <p>218004U21D1 – Maintenance : traitement des problèmes d'électrotechnique</p> <p>218010U21D1 – Equipements automatisés : maintenance</p> <p>218011U21D1 – Stage : agent de maintenance en électromécanique</p> <p>218014U21D1 – Stage : électricien-automaticien</p> <p>218015U22D1 – Epreuve intégrée de la section : électricien-automaticien</p> <p>224202U21E1 – Utilisation d'une tablette PC</p> <p>224307U21D1 – Automates programmables</p> <p>224309U21D1 - Asservissement</p> <p>231105U21D1 - Mécanique</p> <p>232022U21D1 – Bases de dessin technique</p> <p>238006U21D1 – Maintenance : soudage</p> <p>238007U21D1 – Maintenance : montage mécanique</p> <p>238008U21D1 – Maintenance : hydraulique</p> <p>238009U21D1 – Maintenance : pneumatique</p> <p>238010U21D1 – Maintenance : traitement problèmes hydraulique et pneumatique</p> <p>243212U21D1 – Automation et régulation appliquées</p> <p>247001U21E1 – Bases de domotique</p> <p>247002U21E1 - Domotique</p> <p>251000U22D1 – Epreuve intégrée de la section : mécanicien véhicules tourisme et utilitaires</p> <p>251002U21D1 – Electricité-électronique appliquées à l'automobile</p> <p>251003U21D1 – Technologie et pratique automobile : moteurs thermiques</p> <p>251004U21D1 – Techno et pratique automobile : entretien organes non moteurs</p> <p>251005U21D1 – Techno et pratique automobile : réparation organes non moteurs</p> <p>251006U21D1 – Maintien véhicules automobiles : org mécan, élect et électron</p> <p>251007U21D1 – Métiers automobile : comm et trait info profes & nouv technol</p> <p>251100U22D1 – Epreuve intégrée de la section : conducteur de poids lourds</p> <p>251101U21D1 – Act prof d'apprent : conduite de véhicules de la catégorie C</p> <p>251102U21D1 – Conducteur de poids lourds : régl & législation du transport</p> <p>251103U21D1 – Conducteur de poids lourds : technologie du métier</p> <p>251104U21D1 – Stage : conducteur de poids lourds</p> <p>251105U21D1 – Transport routier : tachygraphe et temps de conduite</p> <p>251106U21D1 – Transport routier : accidents et prévention</p> <p>251107U21D1 – Conducteur de poids lourds : économie appliquée</p>	<p>251005U21D1 – Techno et pratique automobile : réparation organes non moteurs (3 occurrences)</p> <p>251000U22D1 – Epreuve intégrée de la section : mécanicien véhicules tourisme et utilitaires (3 occurrences)</p> <p>251006U21D1 – Maintien véhicules automobiles : org mécan, élect et électron (3 occurrences)</p> <p>251007U21D1 – Métiers automobile : comm et trait info profes & nouv technol (3 occurrences)</p>	<p>251123U21D1 - Permis D - CAP : Transport – sécurité et confort des PASS (315 élèves)</p> <p>251101U21D1 – Act prof d'apprent : conduite de véhicules de la catégorie C (94 élèves)</p> <p>251110U21D1 - Permis C - CAP : Chargement et arrimage des marchandises (88 élèves)</p> <p>251115U21D1 - Permis C et D - CAP : Sécurité et hygiène (110 élèves)</p> <p>251119U21D1 - Permis C et D - CAP : Actualisation de la législation routière (220 élèves)</p>
--	---	--	--	---

		<p>251108U21D1 – Conducteur de poids lourds : chargement, arrimage et déchargement de marchandises</p> <p>251109U21D1 – Conducteur de poids lourds : transport ADR</p> <p>251110U21D1 - Permis C - CAP : Chargement et arrimage des marchandises</p> <p>251115U21D1 - Permis C et D - CAP : Sécurité et hygiène</p> <p>251119U21D1 - Permis C et D - CAP : Actualisation de la législation routière</p> <p>251123U21D1 - Permis D - CAP : Transport – sécurité et confort des PASS</p> <p>251125U21C1 – Formateur des chauffeurs en entreprise de transport</p> <p>251201U21E1 – Réparateur de motos, cycles et cyclomoteurs : TP mécanique</p> <p>251205U21C1 – Mécanicien de cycles</p> <p>251400U22D1 – Epreuve intégrée de la section : conducteur d’autobus et d’autocar</p> <p>251401U21D1 – Conducteur d’autobus et d’autocar : technologie du métier</p> <p>251402U21D1 – Conducteur d’autobus et d’autocar : économie appliquée</p> <p>251403U21D1 – Conducteur d’autobus et d’autocar : réglementation et législation du transport</p> <p>251405U21D1 – Conducteur d’autobus et d’autocar : comm et psych appl</p> <p>251406U21D1 – Conducteur d’autobus et d’autocar : services réguliers</p> <p>251407U21D1 – Conducteur d’autobus et d’autocar : mission touristique</p> <p>251408U21D1 - ACT prof d’apprent : conduite de véhicules de la catégorie D</p> <p>251409U21D1 – Stage : conducteur d’autobus et d’autocar</p> <p>274020U22D1 – Epreuve intégrée de la section : carrossier - réparateur</p> <p>274021U21D1 – Carrosserie : peinture en cabine</p> <p>274021U22D1 – Carrossier-peinture : laboratoire – finition – contrôle</p> <p>274023U21D1 – Carrossier-tôlerie : techniques d’assemblages & de réparation</p> <p>274024U22D1 – Carrosserie-tôlerie : réparation – finition – contrôle</p> <p>274025U21D1 – Carrosserie-réparateur : aspects spécifiques en gestion informatisée</p> <p>274030U22D1 – Epreuve intégrée de la section : peinture en carrosserie</p> <p>274031U22D1 – Epreuve intégrée de la section : tôlier en carrosserie</p> <p>277036U22D1 – Epreuve intégrée de la section : soudeur qualifié sur tôles</p> <p>277037U21D1 – Soudure à l’arc avec électrode enrobée ; niveau 2</p> <p>277038U21D1 – Soudure : connaissances technologiques, matériaux et sécurité</p> <p>277039U21D1 – Soudure semi-automatique : niveau 2</p> <p>277040U21D1 – Dessin et lecture de plans des construction soudées</p> <p>277042U21D1 – Bases de la soudure T.I.G.</p> <p>277043U21D1 – Soudure sur tubes en acier du groupe W01</p> <p>283100U22D1 – Epreuve intégrée de la section : technicien du froid</p> <p>283113U21D1 – Conception d’une installation frigorifique</p> <p>283114U21D1 – Installation frigorifique : principe de base</p> <p>283115U21D1 – Soudure pour installation frigorifique</p> <p>283116U21D1 – Montage et réglages d’une installation frigorifique</p> <p>283117U21D1 – Maintenance et réparations d’une installation frigorifique</p> <p>283118U21D1 – Stage : technicien du froid</p> <p>298101U21D1 – Dessin assisté par ordinateur en deux dimensions</p>		
--	--	---	--	--

		298102U21D1 – Dessin assisté par ordinateur en trois dimensions 298104U21D1 - DAO en 3D paramètre d'orientation construction		
Centre de formation de l'IFAPME (2014-2015) INSCRIPTIONS	ELECTRICITÉ FILIÈRE BOIS	<p>14 formations (6 apprentissages ; 8 formations en chef d'entreprise) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 3 électricité ➢ 3 filière bois ➢ 8 métal et technologies <p>Apprentissage (CP 111) - Mécanicien d'avions légers à hélice Apprentissage (CP 111, CP 209, CP 124, CP 218) - Fabricant et poseur de châssis et portes en PVC et/ou ALU Apprentissage (CP 126) - Menuisier Apprentissage (CP 126) - Menuisier - Charpentier Apprentissage (CP 149.01) - Installateur - Electricien Apprentissage (CP 149.01) - Installateur électricien résidentiel Formation de chef d'entreprise (CP 126) - Entrepreneur Menuisier - Charpentier Formation de chef d'entreprise (CP 130) - Infographiste Formation de chef d'entreprise (CP 149.01) - Installateur - Electricien Formation de chef d'entreprise (CP 218) - Administrateur - Conseil en réseaux télématiques Formation de chef d'entreprise (CP 218) - Concepteur d'animations 3D Formation de chef d'entreprise (CP 218) - Concepteur de produits multimédias Formation de chef d'entreprise (CP 218) - Conseiller technique PC-Réseau Formation de chef d'entreprise (CP 218) - Gestionnaire en réseaux télématiques</p>	Toutes ces formations ne sont proposées qu'une fois dans le seul centre de formation IFAPME du Bassin Hainaut Sud	<p>217 personnes ont été inscrit à l'une de ces formations, dont 194 hommes et 23 femmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 82 en électricité ➢ 48 en filière bois ➢ 87 en métal et technologies <p><i>Les 5 formations les plus fréquentées :</i> Formation de chef d'entreprise (CP 149.01) - Installateur – Electricien (46 apprenants) Formation de chef d'entreprise (CP 126) - Entrepreneur Menuisier – Charpentier (30 apprenants) Apprentissage (CP 149.01) - Installateur – Electricien (23 apprenants) Formation de chef d'entreprise (CP 218) - Conseiller technique PC-Réseau (22 apprenants) Formation de chef d'entreprise (CP 218) - Administrateur - Conseil en réseaux télématiques (20 apprenants)</p>
Centre de formation de l'IFAPME (2013-2014) CERTIFIÉS	MÉTAL ET TECHNOLOGIE	<p>14 formations certifiantes / diplômantes (7 certifiantes ; 7 diplômantes) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 2 électricité ➢ 5 filière bois ➢ 7 métal et technologie <p>Certificats en apprentissage (CP 111) - Mécanicien de matériel d'entreprise de construction et de voirie Certificats en apprentissage (CP 111, CP 209, CP 124, CP 218) - Fabricant et poseur de châssis et portes en PVC et/ou ALU Certificats en apprentissage (CP 126) - Ebéniste Certificats en apprentissage (CP 126) - Fabricant d'articles en matières synthétiques Certificats en apprentissage (CP 126) - Menuisier Certificats en apprentissage (CP 126) - Menuisier - Charpentier Certificats en apprentissage (CP 149.01) - Installateur - Electricien Diplômes de chef d'entreprise (CP 126) - Entrepreneur Menuisier - Charpentier Diplômes de chef d'entreprise (CP 130) - Infographiste Diplômes de chef d'entreprise (CP 149.01) - Installateur - Electricien Diplômes de chef d'entreprise (CP 218) - Administrateur - Conseil en réseaux télématiques Diplômes de chef d'entreprise (CP 218) - Concepteur de produits multimédias</p>	Toutes ces formations ne sont proposées qu'une fois dans le seul centre de formation IFAPME du Bassin Hainaut Sud	<p>51 personnes ont été certifiées / diplômées de l'une de ces formations, dont 27 hommes et 24 femmes.</p> <p><i>Les 5 formations les plus certifiantes / diplômantes :</i> Diplômes de chef d'entreprise (CP 149.01) - Installateur - Electricien (15 diplômés) Diplômes de chef d'entreprise (CP 218) - Administrateur - Conseil en réseaux télématiques (10 diplômés) Diplômes de chef d'entreprise (CP 130) – Infographiste (7 diplômés) Certificats en apprentissage (CP 126) - Menuisier – Charpentier (4 certifiés) Certificats en apprentissage (CP 126) – Menuisier (3 certifiés)</p>

		Diplômes de chef d'entreprise (CP 218) - Conseiller technique PC-Réseau Diplômes de chef d'entreprise (CP 218) - Gestionnaire en réseaux télématiques		
Forem (2015)	INDUSTRIE	<p><i>74 formations (211 occurrences)</i></p> <p>Convention – Action 1 verreries de Momignies – appel à projets 2015 Convention – Action 2 verreries de Momignies – appel à projets 2015 Convention – Action 8 vitrier – appel à projets 2015 Convention – Actions 6 et 7 AGC Moustier – appel à projets 2015 Convention – Agent de maintenance en électromécanique Convention – Agent d’enregistrement – appel à projets 2014 Convention – Agent d’enregistrement – appel à projets 2015 Convention – Agent d’opérations aériennes – appel à projets 2014 Convention – Agent d’opérations aériennes – appel à projets 2015 Convention – Arts school – appel à projets 2015 Convention – Assembleurs de structures aéronautiques – appel à projets 2014 Convention – Assembleurs de structures aéronautiques – appel à projets 2015 Convention – Automaticien – appel à projets 2015 Convention – Automaticien en automates programmables – appel à projets 2014 Convention - BA4 – Appel à projets 2015 Convention – Bagagistes – appel à projets 2014 Convention – Bagagistes – appel à projets 2015 Convention – Bagagistes Module 2 – appel à projets 2015 Convention - Biocel PFD1104 Convention - Biophare PFD1103 Convention – Biotechnologues polyvalents Convention - CAMPUSS Convention – Cellule de reconversion AGC – appel à projets 2015 Convention – Cellule de reconversion CAT – appel à projet 2015 Convention – Cellule de reconversion St Gobain – appel à projets 2015 Convention – Collaboration FOREM – CPE Hainaut - Namur Convention – Communication graphique Convention – Découpe et fraisage sur table à découpe numérique Convention – Design d’espace et de produit – pratique des logiciels CAO – Appel à Projets 2015 Convention – Design graphique – pratique des logiciels PAO – appel à projets 2015 Convention – Dessinateur-concepteur de produits aéronautiques – appel à projets 2014 Convention – Dessinateur-concepteur de produits aéronautiques – appel à projets 2015 Convention – Domotique industrielle – appel à projets 2015 Convention – Electricien automaticien – appel à projets 2014 Convention – Electricien industriel – appel à projets 2015 Convention – Electromécanicien – appel à projets 2015</p>	<p><i>Deux formations ont été proposées 8 fois :</i></p> <p>Convention - VCA – Appel à projets 2015 Métier/Module – Graphic designer – modulaire</p>	<p>3.386 personnes⁵³ ont été inscrits à l’une de ces formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 2.267 hommes ➤ 1.109 femmes ➤ Sexe non précisé pour 10 participants <p><i>Les 5 formations les plus fréquentées :</i></p> <p>Métier/Module – Graphic designer – modulaire (705 participants) Métier/Module – Web designer – modulaire (351 participants) Métier/Module – Multimédia – modulaire (120 participants) Convention - Biophare PFD1103 (119 participants) Convention - VCA – Appel à projets 2015 (119 participants)</p>

⁵³ Type de stagiaires : 329 étudiants, 901 travailleur et 2.156 demandeurs d’emploi.

	<p>Convention – Electromécanicien (formations longues) – appel à projets 2014 Convention – Essais métiers – appel à projets 2015 Convention – Identité visuelle d’entreprise et packaging – appel à projets 2014 Convention – Impression sur la presse ROLAND 500 et SM52 Convention – Ingénieur calcul de produits aéronautiques – appel à projets 2015 Convention – Matières dangereuses IATA – appel à projets 2015 Convention – Mécanicien industriel – appel à projets 2014 Convention – Monteur dépanneur frigoriste – appel à projets 2014 Convention – Monteur dépanneur frigoriste – appel à projets 2015 Convention – Opérateur de maintenance – appel à projets 2015 Convention – Personnel navigant de cabine – appel à projet 2014 Convention – Personnel navigant de cabine – appel à projet 2015 Convention – Procédés spéciaux en usinage – appel à projets 2014 Convention – Procédés spéciaux en usinage – appel à projets 2015 Convention – Remédiation en électricité – appel à projets 2015 Convention – Soudeur 1 – appel à projets 2014 Convention – Soudeur 2 – appel à projets 2015 Convention – Spécialisation électromécanique industrielle – appel à projets 2014 Convention – Spécialisation mécanicien automaticien – appel à projets 2015 Convention – Technicien câbleur et installateur en télématique – appel à projets 2015 Convention – Technicien de base en maintenance aéronautique – appel à projets 2014 Convention – Technicien de base en maintenance aéronautique – appel à projets 2015 Convention – Technicien en contrôles non-destructifs – appel à projets 2014 Convention – Technicien en contrôles non-destructifs – appel à projets 2015 Convention – Technicien en matériaux composites aéronautiques – appel à projets 2014 Convention – Technicien en matériaux composites aéronautiques – appel à projets 2015 Convention – Technicien en plasturgie – appel à projets 2014 Convention – Technicien plasturgiste – appel à projets 2015 Convention – Technicien supérieur en maintenance aéronautique – appel à projets 2015 Convention – Transform – formation à l’upcycling – appel à projet 2015 Convention – Tuyauteur – appel à projets 2014 Convention – Tuyauteur – appel à projets 2015 Convention – Usineur fraiseur (conventionnel et numérique) – appel à projets 2014 Convention – Usineur fraiseur (conventionnel et numérique) – appel à projets 2015 Convention – Usineur tourneur (conventionnel et numérique) – appel à projets 2014 Convention – Usineur tourneur (conventionnel et numérique) – appel à projets 2015 Convention - VCA – Appel à projets 2015 Métier/Module – Assistant opérateur de production – industrie alimentaire Métier/Module – Conducteur OFFSET – modulaire Métier/Module – Digital printing pour graphic designer Métier/Module - E-Publishing pour graphic designer Métier/Module – Formation à la sécurité électrique BA4/BA5 Métier/Module – Graphic designer</p>		
--	---	--	--

		<p>Métier/Module – Graphic designer - modulaire Métier/Module – Imprimeur – conducteur de presse OFFSET Métier/Module – Installateur électricien résidentiel Métier/Module – Motion designer Métier/Module – Multimédia – modulaire Métier/Module – Opérateur PAO/infographiste – formation à distance Métier/Module – Responsable de communication web Métier/Module – Web designer – concepteur d’interfaces web Métier/Module – Web designer – développeur FRONT-END Métier/Module – Web designer – modulaire</p>		
Centres d’insertion Socioprofessionnelle (CISP) CAPACITÉ D’ACCUEIL	MÉTAL – MÉCANIQUE – ELECTROTECHNIQUE – AUTOMATION	<p><i>3 formations (par filière : 1 DéFI ; 2 EFT) :</i> DéFI - Soudure et tôlerie EFT - Valoriste généraliste EFT - Valoriste spécialisé – réparateur électroménager</p>	Les trois formations sont proposées une seule fois dans le bassin	<p>Les CISP offrent une capacité d’accueil de 80 pour ce secteur</p> <p><i>Les capacités d’accueil :</i> DéFI - Soudure et tôlerie (40 places) EFT - Valoriste généraliste (20 places) EFT - Valoriste spécialisé – réparateur électroménager (20 places)</p>
Centres de Technologies Avancées (2014)	MÉCANIQUE APPLIQUÉE	<p>Le CTA en Mécanique appliquée de l’IETS-UT⁵⁴ est spécialisé des secteurs de pointe comme l’hydraulique, la pneumatique, la mécanique de maintenance et l’usinage CNC.</p> <p>Le CTA poursuit sa collaboration avec le CDC TechnoCampus de Gosselies, en accueillant des travailleurs et des demandeurs d’emploi et en mettant en commun certains équipements et programmation de formation du CDC en CTA.⁵⁵</p>	/	<p>En 2014, 11.631 personnes avaient fréquenté le CTA en mécanique appliquée de Charleroi⁵⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 5.319 élèves de l’enseignement secondaire qualifiant ➤ 549 élèves du 3^e degré technique de transition ➤ 2.067 élèves de l’enseignement de promotion sociale ➤ 258 étudiants de l’enseignements supérieur ➤ 2.862 demandeurs d’emploi ➤ 186 travailleurs ➤ 354 enseignants ➤ 36 formateurs
Centre de validation des Compétences (2015) APPRENANTS DU BASSIN HAINAUT SUD	AUTOMOBILE ÉLECTRICITÉ INDUSTRIE ET COMMERCE ALIMENTAIRE	<p><i>10 formations (16 occurrences)⁵⁷ :</i> Conducteur de chariot élévateur Découpeur-désosseur Installateur électricien résidentiel Mécanicien automatique Mécanicien d’entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers Mécanicien réparateur des voitures particulières et véhicules utilitaires légers Monteur frigoriste Ouvrier boulanger-pâtissier</p>	<i>La formation ayant trois occurrences :</i> Conducteur de chariot élévateur	<p>57 apprenants originaires du Hainaut Sud ont été inscrits à l’une de ces formations</p> <p><i>Les formations les plus fréquentées :</i> Installateur électricien résidentiel (15 apprenants) Ouvrier boulanger-pâtissier (8 apprenants) Conducteur de chariot élévateur (7 apprenants) Préparateur-vendeur en boucherie (6 apprenants)</p>

⁵⁴ Institut d’Enseignement Technique Secondaire – Université du Travail, Boulevard Roullier, 1. 6000 Charleroi.

⁵⁵ Rapport annuel des CTA 2014, p. 88.

⁵⁶ Rapport annuel des CTA 2014, p. 79.

⁵⁷ Les 16 occurrences se répartissent comme suit : 1 Namur, 3 Huy-Waremme, 2 Bruxelles Capitale, 6 Hainaut Centre, 1 Wallonie Picarde et 3 Hainaut Sud.

	INDUSTRIE TECHNOLOGIQUE	Peintre industriel Préparateur-vendeur en boucherie		Mécanicien réparateur des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (6 apprenants) Mécanicien automatique (6 apprenants)
Centre de validation des Compétences (2015) CENTRES DU BASSIN HAINAUT SUD⁵⁸	INTERSECTORIEL	<i>3 formations :</i> Installateur électricien résidentiel Mécanicien automatique Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	Toutes ces formations ne sont proposées qu'une fois aux CVDC Forem ConstruForm, IFAPME Charleroi & Technocampus	35 apprenants ont fréquenté l'une de ces formations dans un centre du Hainaut Sud <i>Fréquentation des formations :</i> Installateur électricien résidentiel (17 apprenants) Mécanicien automatique (12 apprenants) Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (6 apprenants)

⁵⁸ Il existe 6 CVDC dans le bassin Hainaut Sud qui ont chacun leurs spécificités :

- Le Forem-Centre de formation de Charleroi (Rue de Montigny, 40. 6000 Charleroi) : **Employé administratif**
- Centre de compétence Forem Management & Commerce (Avenue des Alliés, 14-18. 6000 Charleroi) : **Vendeur automobile**
- Centre Coach de Charleroi & Liège (Avenue des Etats-Unis, 2. 6041 Gosselies) : **Coiffeur / Coiffeur autonome**
- Centre de compétence Technocampus (Avenue Georges Lemaître, 15. 6041 Gosselies) : **Mécanicien automatique**
- Centre IFAPME de Charleroi (Chaussée de Lodelinsart, 417. 6060 Gilly) : **Employé administratif des services commerciaux / Technicien PC&Réseaux / Employé administratif / Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers**
- Centre de compétence Forem Construform Châtelineau (Rue du 11 Novembre, 83. 6200 Châtelineau) : **Maçon / Couvreur / Conducteur d'engins / Carreleur / Peintre en bâtiment / Installateur électricien résidentiel / coffreur / ouvrier de voirie / Plafonneur**

Service à la personne

OPÉRATEURS	Sous-secteurs	Offre proposée sur le Bassin Hainaut Sud	Options mises en évidence	Fréquentation
Enseignement qualifiant (plein exercice en 3^{ème} degré et Art 49 – 15/01/2016)		19 options (pour 94 occurrences) : 8107 – Sciences sociales et éducatives 8109 – Techniques sociales 8113 – Agent d'éducation 8123 – Aide familial 8203 – Aspirant en nursing 8207 – Puériculture 8208 – Sciences paramédicales 8212 – Agent médico-social 8213 – Puériculteur 8216 – Aide-soignant 8301 – Gestionnaire d'un institut de beauté 8314 – Coiffeur 8315 – Esthéticien 8316 – Patron coiffeur 8325 – Complément en pédicurie – manucurie 8401 – Education physique 8404 – Sports-études 8405 – Animateur 8408 – Assistant aux métiers de la sécurité et de la prévention	L'option la plus proposée : 8113 – Agent d'éducation (13 occurrences)	2.713 élèves ont été inscrits à l'une de ces options <i>Les 5 options les plus fréquentées :</i> 8113 – Agent d'éducation (628 élèves) 8109 – Techniques sociales (319 élèves) 8207 – Puériculture (259 élèves) 8123 – Aide familial (256 élèves) 8107 – Sciences sociales et éducatives (189 élèves)
Enseignement qualifiant (plein exercice en 4^{ème} degré et Art 49 – 15/01/2016)		1 option (1 occurrence) : 8602 – Soins infirmiers	8602 – Soins infirmiers (1 occurrence)	199 élèves présents dans l'unique option proposée
Enseignement qualifiant (alternance Art 45 – 2015)		/	/	/
Enseignement de promotion sociale (2014-2015)	SERVICES AUX PERSONNES - DIVERS SERVICES SOCIAUX ET FAMILIAUX SERVICES PARAMÉDICAUX	1810 « unités de compétence » (1840 occurrences) : 800002U21F1 - FC des aides : secou et prem soins ds cadre tra aide dom 811114U21F1 – Gest situation d'agressivité et violence dans cadre trav aide à domicile 814104U21D1 – Communication : exp or & exrite app au secteur du service aux personnes 814205U21F1 - FC des personnels des services aux personnes : travail équipe 814206U21F1 - FC des personnels des services aux personnes : la gestion du stress 815000U22D1 – Epreuve intégrée de la section : aide familial 815001U21D1 – Aide familial : méthodologie appliquée 815002U21D1 – Aide familial : stage d'intégration	L'UC la plus proposée : 814104U21D1 – Communication : exp. or. & exrite app. au secteur du service aux personnes (10 occurrences)	6.451 élèves ont fréquenté ces UC, dont 822 garçons et 5629 filles <i>Les 5 « unités de compétence » les plus fréquentées :</i> 816006U21D1 – Stage d'insertion métiers de l'aide & soins aux personnes (407 élèves) 814104U21D1 – Communication : exp. or. & exrite app. au secteur du service aux personnes (403 élèves) 816001U21D1 – Découverte des métiers de l'aide et des soins aux personnes (374 élèves)

	<p>SOINS DE BEAUTÉ</p> <p>RELATIONS SOCIALES</p>	<p>816001U21D1 – Découverte des métiers de l’aide et des soins aux personnes 816002U21D1 – Connaissance préalables au stage d’observation métiers aide & soins aux personnes 816003U21D1 – Aide vie journalière métiers de l’aide & soins aux personnes 816004U21D1 – Stage d’observation métiers de l’aide & soins aux personnes 816005U21D1 – Approche conceptuelle métiers aide & soins aux personnes 816006U21D1 – Stage d’insertion métiers de l’aide & soins aux personnes 816100U21F1 - FC pers aide & soins : négociat et affirm de soi dans relation professionnelle 816301U21E1 – Principes de base Feng Shui : aménagement et décoration – NIV 1 816302U21E1 – Principes de base Feng Shui : aménagement et décoration – NIV 2 820020U21D1 – Formation complémentaire en vue d’enregistrement aide-soignant 820701U22D1 – Epreuve intégrée de la section : assist. logist. unité soins et/ou serv. urg. 820702U21D1 – Assist. logist. unité soins et/ou serv. urg. : approche théo-NIV 1 820703U21D1 – Assist. logist. unité soins et/ou serv. urg. : stage d’observation 820704U21D1 – Assist. logist. unité soins et/ou serv. urg. : approche théo – NIV 2 820705U21D1 – Assist. logist. unité soins et/ou serv. urg. : stage d’intervention 821000U22D1 – Epreuve intégrée de la section : aide-soignant 821001U21D1 – Aide-soignant : méthodologie appliquée 821002U21D1 – Aide-soignant : approche conceptuelle 821003U21D1 – Aide-soignant : stage d’intégration 821058U22V1 – Formation complémentaire d’assistant en logistique unités de soins-conv 821059U21V1 – Stage : formation complémentaire en logistique unités soins-con 821064U21F1 - FC pers aide-soignant : manut d’adulte & pers aga mobilité réduite 821100U22D1 – Epreuve intégrée de la section : infirmier hospitalier 821101U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences infirmiers 1 821102U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences infirmiers 2 821103U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences infirmiers 3 821104U21D1 – Infirmiers hospitalier : sciences infirmiers 4 821105U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences infirmiers 5 821106U21D1 – Stage : infirmier hospitalier ens. clinique d’acquisition 1A 821107U21D1 – Stage : infirmier hospitalier ens. clinique d’acquisition 1B 821108U21D1 – Stage : infirmier hospitalier ens. clinique d’acquisition 2A 821109U21D1 – Stage : infirmier hospitalier ens. clinique d’acquisition 2B 821110U21D1 – Stage : infirmier hospitalier ens. clinique d’acquisition 3 821111U21D1 – Stage : infirmier hospitalier ens. clinique d’acquisition 4 821112U21D1 – Stage : infirmier hospitalier ens. clinique d’acquisition 5A 821113U21D1 – Stage : infirmier hospitalier ens. clinique d’acquisition 5B 821114U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences fondamentales 1 821115U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences fondamentales 2 821116U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences fondamentales 3</p>		<p>816002U21D1 – Connaissance préalables au stage d’observation métiers aide & soins aux personnes (358 élèves) 816005U21D1 – Approche conceptuelle métiers aide & soins aux personnes (351 élèves)</p>
--	--	---	--	--

	<p>821117U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences fondamentales 4 821118U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences fondamentales 5 821119U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences sociales 1 et 2 821120U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences sociales 3 et 4 821121U21D1 – Infirmier hospitalier : sciences sociales 5 822301U21D1 – Sensibilisation aux soins palliatifs 822303U21D1 – Formation en soins palliatifs : approfondissements 823505U21S1 – Urgence socio-humanaire : découverte de la réalité du terrain 824125U22X1 - El de la section : ambulancier relevant du transport médico-sanitaire (CV) 824126U21X1 – Réanimation de base et défibrillation ext automatique (CV) 824127U21X1 – Premiers secours (convention) 824128U21X1 – Notions génériques d’ambulancier (convention) 824129U21X1 – Form spec de l’ambul dans le cadre du transport médico-sanitaire (CV) 824130U21X1 - FC Ambulanciers relevant du transport médico-sanitaire (CV) 824131U21X1 – Stage : ambulancier relevant du transport médico-sanitaire (CV) 831300U22D2 – Epreuve intégrée de la section : coiffeur 831308U21D2 – Coiffure : techniques et pratiques de mise en forme – niveau avancé 831309U21D1 – Coiffure : techniques et pratiques de soutien de coiffure & col-NIV avancé 831310U21D1 – Coiffure : coupe – rasage – NIV avancé 831311U21D1 – Coiffure : stage – NIV avancé 832100U22D1 – Epreuve intégrée de la section : esthéticien 832102U21D1 – Soins du corps 832103U21D1 – Soins du visage 832104U21D1 – Maquillage : NIV avancé 832105U21D1 – Esthéticien : préparation à l’exercice de la profession 832106U21D1 – Esthéticien : stage – NIV 2 832108U21D1 – Esthéticien social : techniques et pratiques spécifiques 832118U21D1 – Responsable de l’accueil dans un centre de bronzage 832123U21C1 – Techniques de manucure : la pose d’ongles 832301U21C1 – Réflexologie plantaire 832303U21C1 – Techniques de bien-être par les huiles essentielles 832304U21C2 – Réflexologie plantaire - approfondissement 832305U21E1 – Découverte des huiles essentielles 832306U21C1 – Techniques de bien-être par les huiles essentielles : perfectionnement 832307U21C1 – Développement du bien-être : techniques de massage 832600U22E1 – Epreuve intégrée de la section : pédicure médicale 832601U21E1 – Bases en pédicure médicale 832602U21E1 – Stage : pédicure médicale 832603U21E1 – Stage : bases en pédicure médicale 832604U21E1 – Pédicure médicale 832605U22E1 – Pédicure médicale : technologies nouvelles</p>		
--	--	--	--

		843203U21D1 – Langue des signes – UF 3 – NIV moyen 843204U21D1 – Langue des signes – UF 4 – NIV moyen 843205U21D1 – Langue des signes – UF 5 – NIV moyen 843206U21D1 – Langue des signes – UF 6 – NIV moyen 843207U21D1 – Epreuve intégrée de la section : langue des signes – NIV moyen		
Centre de formation de l'IFAPME (2014-2015) INSCRIPTIONS	ACTION SOCIALE	10 formations (2 apprentissages ; 8 formations en chef d'entreprise) : ➢ 3 action sociale ➢ 7 soins aux personnes Apprentissage (CP 314) - Coiffeur Apprentissage (CP 314) - Coiffeur pour dames Formation de chef d'entreprise (CP 314) - Gestionnaire d'institut de beauté Formation de chef d'entreprise (CP 314) - Gestionnaire d'un salon de coiffure Formation de chef d'entreprise (CP 314) - Masseur Formation de chef d'entreprise (CP 320) - Entrepreneur de pompes funèbres Formation de chef d'entreprise (CP 330) - Directeur de maisons de repos Formation de chef d'entreprise (CP 330) - Pédicure Formation de chef d'entreprise (CP 332) - Accueillant d'enfants autonome Formation de chef d'entreprise (CP 332) - Directeur de maisons d'enfants	Toutes ces formations ne sont proposées qu'une fois dans le seul centre de formation IFAPME du Bassin Hainaut Sud	336 personnes ont été inscrit à l'une de ces formations, dont 73 hommes et 263 femmes. <i>Les 5 formations les plus fréquentées :</i> Formation de chef d'entreprise (CP 314) - Gestionnaire d'un salon de coiffure (58 apprenants) Formation de chef d'entreprise (CP 320) - Entrepreneur de pompes funèbres (57 apprenants) Formation de chef d'entreprise (CP 314) - Gestionnaire d'institut de beauté (56 apprenants) Apprentissage (CP 314) – Coiffeur (44 apprenants) Formation de chef d'entreprise (CP 332) - Directeur de maisons d'enfants (36 apprenants)
Centre de formation de l'IFAPME (2013-2014) CERTIFIES	SOINS AUX PERSONNES	10 formations certifiantes / diplômantes (2 certifiantes ; 8 diplômantes) : ➢ 3 formations action sociale ➢ 7 formations soins aux personnes Certificats en apprentissage (CP 314) - Coiffeur Certificats en apprentissage (CP 330) - Opticien - Lunetier Diplômes de chef d'entreprise (CP 314) - Gestionnaire d'institut de beauté Diplômes de chef d'entreprise (CP 314) - Gestionnaire d'un salon de coiffure Diplômes de chef d'entreprise (CP 314) - Masseur Diplômes de chef d'entreprise (CP 320) - Entrepreneur de pompes funèbres Diplômes de chef d'entreprise (CP 330) - Directeur de maison de repos Diplômes de chef d'entreprise (CP 330) - Pédicure Diplômes de chef d'entreprise (CP 332) - Accueillant d'enfants autonome Diplômes de chef d'entreprise (CP 332) - Directeur de maisons d'enfants	Toutes ces formations ne sont proposées qu'une fois dans le seul centre de formation IFAPME du Bassin Hainaut Sud	100 personnes ont été certifiées / diplômées de l'une de ces formations, dont 38 hommes et 62 femmes. <i>Les 5 formations les plus certifiantes / diplômantes :</i> Diplômes de chef d'entreprise (CP 332) - Accueillant d'enfants autonome (19 diplômés) Certificats en apprentissage (CP 314) – Coiffeur (15 certifiés) Diplômes de chef d'entreprise (CP 320) - Entrepreneur de pompes funèbres (15 diplômés) Diplômes de chef d'entreprise (CP 314) – Masseur (13 diplômés) Diplômes de chef d'entreprise (CP 314) - Gestionnaire d'institut de beauté (11 diplômés)
Forem (2015)	NON-MARCHAND HORECA, NETTOYAGE, GARDIENNAGE, TOURISME	4 formations (12 occurrences) : ➢ 2 formations non-marchand ➢ 2 formations Horeca, Nettoyage, Gardiennage, Tourisme Métier/Module – Assistant logistique en milieu hospitalier Convention – Reprise d'études d'infirmier(e) Métier/Module – Auxiliaire de ménage	<i>Deux formations ont été proposées 4 fois :</i> Métier/Module – Auxiliaire de ménage Métier/Module – Technicien de surface	672 participants⁵⁹ ont été inscrits à l'une de ces formations ➢ 95 hommes ➢ 577 femmes <i>Fréquentation des formations :</i> Métier/Module – Assistant logistique en milieu hospitalier (31 participants)

⁵⁹ Types de stagiaire : 262 travailleurs et 410 demandeurs d'emploi.

		Métier/Module – Technicien de surface		Convention – Reprise d'études d'infirmier(e) (307 participants) Métier/Module – Auxiliaire de ménage (296 participants) Métier/Module – Technicien de surface (38 participants)
Centres d'insertion Socioprofessionnelle (CISP) CAPACITÉ D'ACCUEIL		<i>6 formations (par filière : 6 EFT) :</i> EFT - Aide aux personnes EFT - Aide ménager EFT - Auxiliaire à l'enfance et services aux collectivités EFT - Enfance – Education EFT - Nettoyage EFT - Services aux personnes	<i>L'option la plus proposée :</i> EFT - Aide-ménager/ère (2 occurrences)	Les CISP offrent une capacité d'accueil de 193 pour ce secteur <i>Les 5 capacités d'accueil les plus importantes :</i> EFT – Nettoyage (60 places) EFT – Enfance – Education (40 places) EFT – Services aux personnes (40 places) EFT – Auxiliaire à l'enfance et services aux collectivités (25 places) EFT – Aide ménager (22 places)
Centres de Technologies Avancées		La région de Charleroi compte deux CTA, mais aucun d'eux n'a de lien avec le secteur de services aux personnes		
Centre de validation des Compétences (2015) APPRENANTS DU BASSIN HAINAUT SUD	Services aux personnes	<i>3 formations (5 occurrences)⁶⁰ :</i> Aide-ménagère Coiffeur autonome Coiffeur	<i>La formation ayant trois occurrences :</i> Aide-ménagère	62 apprenants originaires du Hainaut Sud ont été inscrits à l'une de ces formations <i>Fréquentation des formations :</i> Aide-ménagère (49 apprenants) Coiffeur autonome (9 apprenants) Coiffeur (4 apprenants)
Centre de validation des Compétences (2015) CENTRES DU BASSIN HAINAUT SUD⁶¹		<i>2 formations</i> Coiffeur autonome Coiffeur	Toutes ces formations ne sont proposées qu'une fois au CVDC Centre Coach de Charleroi & Liège	30 apprenants ont fréquenté l'une de ces formations dans un centre en Hainaut Sud <i>Fréquentation des formations :</i> Coiffeur autonome (16 apprenants) Coiffeur (14 apprenants)

⁶⁰ Les 5 occurrences se répartissent comme suit : 2 Hainaut Sud, 1 Namur, 1 Hainaut Centre et 1 Wallonie Picarde.

⁶¹ Il existe 6 CVDC dans le bassin Hainaut Sud qui ont chacun leurs spécificités :

- Le Forem-Centre de formation de Charleroi (Rue de Montigny, 40. 6000 Charleroi) : **Employé administratif**
- Centre de compétence Forem Management & Commerce (Avenue des Alliés, 14-18. 6000 Charleroi) : **Vendeur automobile**
- Centre Coach de Charleroi & Liège (Avenue des Etats-Unis, 2. 6041 Gosselies) : **Coiffeur / Coiffeur autonome**
- Centre de compétence Technocampus (Avenue Georges Lemaître, 15. 6041 Gosselies) : **Mécanicien automatique**
- Centre IFAPME de Charleroi (Chaussée de Lodelinsart, 417. 6060 Gilly) : **Employé administratif des services commerciaux / Technicien PC&Réseaux / Employé administratif / Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers**
- Centre de compétence Forem Construform Châtelaineau (Rue du 11 Novembre, 83. 6200 Châtelaineau) : **Maçon / Couvreur / Conducteur d'engins / Carreleur / Peintre en bâtiment / Installateur électricien résidentiel / coffreur / ouvrier de voirie / Plafonneur**

Annexe 2 : Synthèse secteur construction

→ Synthèse élaborée en grande partie sur la base de rapports du FOREM (AMEF).

Quelques chiffres du secteur ⁶²:

- + **3.418 entreprises en Hainaut** hors indépendants en 2015, soit une baisse de 0,1% par rapport à l'année précédente ;
- + Entreprises essentiellement actives dans le Hainaut dans les sous-secteurs du **gros œuvre** (1467), **parachèvement/ finition gros œuvre** (524), **autre finition** (410), **menuiserie** (372) et **sanitaire** (371) ;
- + 6% de la valeur ajoutée wallonne - Accroissement de 1,1% de l'activité du secteur au 3^{ème} trimestre 2015 mais baisse de 0,7% par la suite ;
- + **9.087 employés** (hors ouvriers) en Wallonie ⁶³ ; 60 309 emplois au total en juin 2014 ;
- + **11.771 demandeurs d'emploi inoccupés** pour des métiers du secteur de la construction dans la province du Hainaut en décembre 2014, la majorité d'entre eux ayant un niveau d'étude primaire ou secondaire de base (41%), secondaire 2^{ème} degré (28%) ; ou secondaire 3^{ème} degré (23%) ;
- + 672 **faillites** en 2014 mais baisse en 2015 (-17%) ;
- + Baisse de 19% du **nombre de construction de maisons en Wallonie** (4.631 en 2008 et 3.742 en 2015) alors que la baisse n'est par exemple « que » 7% en Flandre ; La baisse pour la construction d'appartements est moins importante (- 1%) ;
- + **Agenda de commandes** des entreprises sur 5,49 mois en moyenne ;
- + En 2014, **perte d'un marché** par 81% des entrepreneurs au profit d'une entreprise étrangère ;

Facteurs d'évolution du secteur :

<i>Facteurs technologiques/ Numériques Innovation</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Impact des objectifs de performance énergétique des bâtiments (PEB) ; techniques et matériaux avec des performances écologiques et énergétiques impliquant pour les acteurs de « rester à l'affut » sur les innovations pour pouvoir s'adapter ; + Robotisation/automatisation avec des activités déplacées du chantier vers l'atelier (préfabrication) avec des machines à commandes numériques impliquant des compétences de base en informatique ; Robotisation/automatisation ; + Industrialisation, standardisation (éléments préfabriqués en usine, assemblés en atelier et montés sur chantier) ; + Recours à des techniques 3D (scan, imprimante ...) permettant de la fabrication sur mesure mais équipements onéreux ; + Drone en imagerie aérienne pour des données précises et rapides⁶⁴ mais réglementation récente de l'utilisation de drones (Arrêté royal entré en vigueur en avril 2016) ; développement des formations pour pilotes de drones (ex : en Wallonie, à Espace Drone) ;
---	---

⁶² Chiffres issus d'une présentation de la Confédération Construction Wallonne à la réunion de l'IBEFE Hainaut Sud du 5 octobre 2016 et de AMEF, « Effets de la transition numérique sur le secteur de la construction en termes d'activités, métiers et compétences », mai 2016 ;

⁶³ 37 378 employés en Belgique dans le secteur.

⁶⁴ Ex : un drone cartographie plus rapidement une zone qu'un géomètre.

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ En opposition à l'image de cloisonnement des métiers, logiciels ERP (Enterprise Resource Planning) et Méthode de travail BIM (Building Information Modeling) qui consiste en une collaboration intégrée dès le début du projet entre les partenaires⁶⁵. Cette méthode est utile aux entreprises pour une conception optimisée des bâtiments, une anticipation des erreurs avant mise en chantier, une visualisation plus claire par le client du projet ; distinction entre une approche « Little BIM » pour les petites entreprises et « Big BIM » pour les grandes⁶⁶. L'utilisation des outils BIM est progressivement intégrée dans les formations universitaires des architectes mais manque d'une formation de BIM Manager ; ✚ → Enjeux de la capacité de toute la chaîne de la construction à recourir aux mêmes outils ; ✚ Outils digitalisés de gestion et conception (maquettes numériques, logiciels de CAO/DAO ...) ; ✚ Bâtiments intelligents (domotique et immotique) pour réaliser des économies d'énergie, améliorer la sécurité et confort (thermostats et compteurs intelligents, prises ou ampoules connectés, capteurs dans les matériaux...) avec une collecte de données sur un cloud (lien avec le Big Data) ; impulsion de la domotique par le vieillissement de la population et la santé connectée (malgré un coût encore élevé) ; potentiel d'emploi en lien avec la domotique tant dans la fabrication des produits que leur installation et maintenance → exigences de compétences en IT et électrotechnique et une formation continue du personnel et connaissance (notamment les électriciens) des systèmes de données ;
<p><i>Facteurs économiques</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Dépendance du secteur aux investissements des particuliers et pouvoirs publics ; Influence de la création ou suppression de primes et crédits fiscaux → « chasseurs de primes à la rénovation » pour fournir une aide à la recherche de primes et expliquer les démarches administratives parfois complexes ; ✚ Taille importante du parc immobilier wallon à rénover ; ✚ Augmentation du nombre de crédits hypothécaires accordés ; ✚ Présence d'entreprises et de la main d'œuvre d'autres pays (« dumping social ») avec une explosion des déclarations de détachement en Belgique⁶⁷, conduisant à une concurrence poussée sur les entreprises employant des travailleurs locaux ; Perspective de concentration des entreprises belges sur les compétences de pointe en lien avec la PEB → Nécessaire conscientisation des acteurs des bénéficiaires à tirer des évolutions technologiques ; ✚ Importance de la sous-traitance, utile pour faire face à un manque de personnel qualifié, à une période d'activité plus importante ou pour assurer une complémentarité des compétences ;
<p><i>Facteurs réglementaires</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Normes sur les nouveaux matériaux et produits sur le marché ; ✚ Evolutions des normes sur la performance énergétique des bâtiments (PEB) ; ✚ Octroi de certifications/labels⁶⁸ en termes de qualité des services et des produits (ex : label « Construction quality », certification PEB) et sécurité (certificat VCA pour la sécurité des travailleurs ...) ;

⁶⁵ Selon l'envergure du projet, cette collaboration peut aller du « simple » échange de maquettes digitalisées des intervenants à la conception d'une maquette unique stockée sur un serveur auquel tous les intervenants ont accès durant le projet.

⁶⁶ Alors que l'approche « Little BIM » tend à l'optimisation des processus internes de l'entreprise (ex : achat de matériel informatique et logiciels), l'application « Big BIM » vise l'application générale du BIM à l'entreprise. Les coûts d'acquisition de logiciels, de formation du personnel restent importants.

⁶⁷ 394 000 en 2015 contre 157 000 en 2011 (Confédération Construction Wallonne, Présentation PPT du secteur lors de la réunion de l'IBEFE Hainaut Sud le 5 octobre 2016) ;

⁶⁸ Les labels ne sont pas toujours une preuve de bonne pratique. Le consommateur devrait pouvoir compter sur des labels de qualité attestant d'une compétence et d'un savoir-faire réels et non une simple conformité administrative. Un label pourrait être attribué aux ouvriers qui ont acquis des compétences en formation. Certains proposent que les primes soient accordées aux particuliers faisant appel à des entreprises respectant à des normes permettant d'améliorer l'efficacité énergétique (sorte de labellisation par la Région).

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Gestion des déchets, le secteur de la construction étant un important producteur de déchets ;
<i>Facteurs sociétaux/ Démographiques</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Vieillesse de la population et perte de mobilité des personnes → formations sur l'adaptation des logements + besoins en crèches ; logements sociaux, maisons de repos, résidences services ; ✚ Tendance à l'auto-construction, au « faire soi-même » ou au « faire soi-même assisté », les particuliers sollicitant les conseils d'un professionnel (→ émergence du métier de conseiller en auto construction ?) ;

Métiers mis en avant par l'AMEF sur base de consultations d'experts du secteur (Entre 2013 et 2016) :

METIER	DESCRIPTIF METIER	QUALIFICATION/FORMATION	COMMENTAIRE
Manœuvre/manutentionnaire (Gros œuvre)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Préparation du terrain, outils et matériaux nécessaires à l'exécution de travaux de construction, de réparation, d'entretien dans le bâtiment ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Disparition du manutentionnaire sans connaissance et sans qualification ; ✚ Développement de compétences liées à la conduite d'engins de manutention (grue à tour, Manitou, etc.), montage d'échafaudages et, au second plan, les activités « manutention manuelle » ; ✚ Esprit d'initiative ; ✚ Demande croissante des entreprises de notions en mécanique et en électricité ; ✚ Evolution vers un profil de manutentionnaire pour les gros chantiers, capable de travailler à la production ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Développement de la préfabrication, robotisation, etc. avec un glissement de fonction de la construction vers l'industrie ; ✚ Diminution du nombre de manœuvres/manutentionnaires « traditionnels » sur chantier ; ✚ Baisse de la demande sur chantier du Profil du manœuvre responsable de la préparation du travail afin de rentabiliser le temps de travail des professionnels de la construction ;
Poseur d'isolant ou monteur en isolation (Gros œuvre)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Pose de l'isolation (thermique et à l'air) intérieure et/ou extérieure dans les bâtiments neufs ou en rénovation ; ✚ Responsabilité quant à l'étanchéité à l'air des parois ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Spécialisation possible à l'avenir des différents corps de métier réalisant déjà des tâches d'isolation (maçon, couvreur, plafonneur, cimentier-façadier), la pose d'isolant devant potentiellement à l'avenir un métier unique ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier émergent ;
Paveur (Gros œuvre)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Exécution des travaux de revêtement de voiries ; ✚ Réalisation de revêtements hydrocarbonés ; ✚ Exécution des travaux de revêtement de surfaces de circulation routière et piétonne 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Importance croissante du pavage mécanique avec de nouvelles machines améliorant le confort du paveur et contribuant à l'augmentation de l'efficacité ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Manque de main d'œuvre pour le pavage à l'ancienne (rénovation de patrimoine) ; ✚ Besoin de remplacement en main d'œuvre (départs en pension) ;

De plus, les entreprises ont du mal à s'y retrouver dans les divers labels proposés, d'autant plus que les procédures de labellisation sont onéreuses.

	avec des éléments de pierre naturelle ou de béton ;		
Cimentier façadier (Gros œuvre)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Mise en œuvre des produits de cimentage et dérivés nécessaires à la finition ou la rénovation de façades de bâtiment ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Prise de connaissance permanente des évolutions des matériaux et de la pose ; ✚ Pas toujours une bonne technique du travailleur quant au geste de pose (Insuffisance du mode d'emploi ou de conseils d'un distributeur pour garantir la qualité) ; ✚ Nécessité de la formation complétée d'une vraie transmission d'expérience ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Nouveaux enduits d'isolation performants ; ✚ Apparition envisageable du métier de « poseur d'isolant/monteur d'isolation » en raison de la nécessité d'isoler ;
Plafonneur (Gros œuvre)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Travail sur l'enveloppe du bâtiment ; ✚ Réalisation des cloisons (en blocs de plâtre, ou plaques de plâtre enrobé), plafonds et faux-plafonds sur ossatures ; ✚ Responsabilité quant à l'étanchéité à l'air du raccord plancher/mur et toiture/mur ; ✚ Pose de faux-plafonds en plaques de plâtre ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Impact des exigences de la PEB sur la pose de cloisons et le respect des exigences de pose ; ✚ Exigence d'une bonne qualité de mise en œuvre et de maîtrise de gestes techniques précis ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Développement de produits naturels en lien avec la hausse de la demande en matériaux « verts » et écologiques ; ✚ Apparition envisageable du métier de « poseur d'isolant/monteur d'isolation » en raison de la nécessité d'isoler ;
Chapiste (Gros œuvre)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Pose d'une couche de finition (chape) sur les dalles portantes et les couches de désolidarisation ou couches isolantes pour isoler, consolider et égaliser le sol d'une pièce ; ✚ Responsabilité quant à l'étanchéité à l'air du raccord plancher/mur ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Divergence des experts sur l'évolution du métier : pour certains, pas d'évolution dans les prochaines années alors que pour d'autres, nécessaire évolution pour répondre à la demande en construction durable avec de nouvelles compétences matériaux « écologiques », étanchéité à l'air, PEB, construction de bâtiments passifs ou basse énergie, ponts thermiques, principes de la ventilation et de l'isolation acoustique ; ✚ Si utilisation de robots, apprentissage nécessaire de leur maniement ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Potentiel soutien du chapiste par un robot tireur de chapes sèches, la robotisation facilitant l'exécution de tâches pénibles ou dangereuses mais maîtrise nécessaire par le chapiste du savoir-faire d'autant que les robots ont un coût élevé ; ✚ Conséquence de la robotisation surtout au niveau des compétences (moins par rapport au volume de main d'œuvre) ; ✚ Besoin constant de main d'œuvre pour ce métier, d'autres corps de métier de la construction réalisant des chapes (ex : carreleur) ;
Coffreur spécialisé (Gros œuvre)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Construction, assemblage, pose et démontage des ouvrages de bois ou autres matériaux pour 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Formation en atelier assurée par l'entreprise ; ✚ A l'avenir, diversification et spécialisation des compétences de coffrage en fonction de chaque 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Tendance à la disparition du coffreur sauf si « hautement qualifiés » ;

	<p>réaliser des coffrages dans lesquels le béton est coulé ;</p>	<p>chantier (glissement des compétences vers le maçon et le monteur) ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Présence accrue de la préfabrication béton (fabrication des éléments de coffrage en atelier tels que les poutres, colonnes, voiles, etc.) en usine ; ✚ Recours des grandes entreprises à du matériel de plus en plus performant ; ✚ Sous-traitance du montage à d'autres pays entraînant l'appel à des monteurs industriels plutôt qu'à des coffreurs ; ✚ Développement de gammes par les fabricants de coffrage modulaire ; ✚ Continuité de l'appel des petites entreprises (plutôt axées sur la construction résidentielle ou petits travaux) à des maçons pour réaliser des travaux de coffrage simples ;
<p>Couvreur et étancheur (Gros œuvre)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Couvreur : rénovation et la restauration de toitures pour assurer une étanchéité à l'air et une isolation optimale de la toiture (réalisation des couvertures de toiture en ardoise, tuile, tôle, chaume, etc. ; installation des gouttières, conduits d'évacuation de gaz de fumées, ...) ✚ Etancheur : Mise en œuvre des produits ou revêtements d'étanchéité (bitumeux ou synthétiques) pour assurer la mise hors d'eau des éléments de construction tels que les toitures, les terrasses, les caves, etc. ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Nécessaire information continue des produits répondant à la réglementation de la PEB (ex : produits d'étanchéité liquide, végétalisation des toitures ...) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Evolution du métier, la toiture ayant aujourd'hui plusieurs fonctions (étanchéité, isolation thermique et acoustique, intégration de systèmes de production d'électricité et d'eau chaude) ; ✚ Sollicitation du couvreur pour la pose de panneaux photovoltaïques et thermiques avec une potentielle ouverture du métier au marché de l'entretien et nettoyage des panneaux solaires à condition d'avoir des compétences en électricité ;
<p>Carreleur (Parachèvement et techniques spéciales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Pose des revêtements de surfaces en matériaux rigides (faïences, grès, céramiques, etc.) sur les murs et les sols intérieurs ou extérieurs ; ✚ Réalisation de chapes dans le cadre de la pose traditionnelle de carrelage ou pose sur chape fraîche (pour les grandes surfaces à carreler) (voir « chapiste ») ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Nécessaire travail de sensibilisation à la PEB auprès des chapistes, carreleurs, parqueteurs, peintres et poseurs de revêtement de sol ; ✚ Nécessaire coordination avec d'autres professionnels (ex : le carreleur avec le chauffagiste pour un chauffage par le sol) ; ✚ Bonne connaissance du carreleur quant aux différents systèmes de chauffage (humide, sec ou spécifique) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Répercussion de la réglementation PEB sur le sol (pose de couches d'isolants de plus en plus épaisses avant la pose du carrelage, parquet, etc) ;

<p>Monteur en cloison et/ou faux-plafond (Parachèvement et techniques spéciales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Pose de plaques de plâtre ou autres panneaux de finition afin d'effectuer des cloisons, des plafonds et des faux-plafonds ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Impact sur le métier de l'importance accordée à l'isolation thermique et aux performances acoustiques ; ✚ Travail de pose pouvant être réalisé par le plafonneur ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier en évolution ; ✚ Diminution de la surface habitable ; ✚ Isolation intérieure importante dans la rénovation d'habitations mitoyennes pour éviter des ponts thermiques ; ✚ Importance de la pose de cloisons dans le respect des exigences de la PEB pour assurer une isolation performante ;
<p>Poseur de fermetures menuisées – châssis (Parachèvement et techniques spéciales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Préparation et pose, à l'intérieur et/ou à l'extérieur, de fermetures en bois, métal, aluminium, PVC (portes, fenêtres, grilles, volets, etc.) pour protéger les bâtiments ; ✚ Préparation des travaux d'étanchéité à l'air pour les autres intervenants ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Evolution des normes PEB ; ✚ Exigences accrues en termes de qualité ; ✚ Attention particulière du poseur de fermetures menuisées quant à garantir l'étanchéité à l'air et la maîtrise des nœuds constructifs ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Emergence de systèmes permettant aux châssis de participer à la production d'énergie et à la protection solaire (panneaux opaques et isolants coulissants installés devant le châssis, ajout d'une couche de protection solaire coulissante aux fenêtres, installation d'un vitrage de cellules photovoltaïques semi-transparentes afin de produire de l'électricité ...) ;
<p>Electricien (Parachèvement et techniques spéciales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Réalisation de travaux d'installation électriques destinés à l'éclairage, au chauffage, à la signalisation et à l'alimentation des machines ; ✚ Mise en place et maintenance des appareils ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Nécessaire sensibilisation de l'électricien aux nouvelles techniques d'installations et produits (Influence des techniques d'énergie alternative (raccordement de panneaux photovoltaïques ...) ; ✚ En raison de la diversité des systèmes et travaux, tendance à la spécialisation de l'électricien (énergies renouvelables, câblage structuré, détection incendie, en détection intrusion, etc) ou à la polyvalence avec combinaison de compétences en électricité, ventilation, chauffage et refroidissement ; ✚ Nécessaires connaissances approfondies en informatique et domotique en raison du développement de réseaux de données dans les habitations pour gérer les appareils ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Nécessaire approche transversale de l'électricien, du chauffagiste et du sanitaire avec un rôle de conseiller pour une utilisation maximale et efficiente de l'énergie produite (convergence des compétences de chaque métier) avec un objectif commun de performance ;
<p>Poseur de panneaux solaires photovoltaïque et/ou thermique (Parachèvement et techniques spéciales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Placement de panneaux photovoltaïques sur toit ou au sol pour produire de l'électricité et panneaux thermiques pour produire de l'eau chaude à l'aide de capteurs solaires ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Pose de panneaux solaires généralement faite par un couvreur néanmoins non-compétent pour faire les raccordements des panneaux aux réseaux 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Baisse de la demande de photovoltaïque depuis les modifications des certificats verts en 2013 mais nouvel essor à venir en raison de la Directive européenne qui impose qu'une partie de l'énergie

		<p>électriques ou à la chaudière (compétence de l'électricien) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> + Pose de panneaux thermiques sur la couverture faite par le couvreur, le sanitariste assurant le raccordement au réseau de production d'eau chaude ; 	<p>consommée provienne d'énergies renouvelables (depuis 2014) et émergence de systèmes aérovoltaïque ;</p> <ul style="list-style-type: none"> + Questionnement de la rentabilité du système de production par rapport au coût de l'installation ; + Avec l'arrivée de nouvelles techniques, (ex : panneaux hybrides), développement potentiel de la demande en installation ; + Besoins existants en entretien et en réparation des installations vieillissantes ;
Nettoyeur de panneaux solaires (Parachèvement et techniques spéciales)	<ul style="list-style-type: none"> + Nettoyage des panneaux solaires photovoltaïques ou thermiques ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Pour certains, impossibilité d'entretien de panneaux par un couvreur sans compétences en électricité(BA4) ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Nouveau métier ; + Nettoyage nécessaire des capteurs sous peine de baisse du rendement du panneau et vérification des supports de fixation ; + Sensibilisation croissante des propriétaires de panneaux à la nécessité d'entretien (idéalement, entretien annuel) ; + Entretien généralement assuré par les installateurs des panneaux ou système de télésurveillance par internet comme pour le lavage des vitres (utilisation depuis le sol de perches télescopiques) ; + Question de la production et du recyclage des panneaux ; Potentiel de croissance à court et moyen termes des filières d'entretien et recyclage des panneaux ;
Chauffagiste (Parachèvement et techniques spéciales)	<ul style="list-style-type: none"> + Préparation et pose des éléments nécessaires à l'installation complète d'un équipement de chauffage ; + Maintenance préventive ou corrective des systèmes techniques d'installation de chauffage ; + Conduite et surveillance d'installations, réalisation de petites études ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Acquisition de nouvelles connaissances techniques sur des « nouveaux » produits (pompe à chaleur, chaudière à pellets, etc) et l'adaptation du dimensionnement des installations en fonction du type d'habitation ; + Nécessaire approche transversale du métier avec un rôle de conseiller pour une utilisation efficiente de l'énergie produite ; + Evolution des compétences du chauffagiste par rapport au conseil énergétique en combinant des informations sur le chauffage avec des conseils sur 	<ul style="list-style-type: none"> + Emergence, de nouveaux concepts d'installation pour des habitations « basses énergie » ; + Forte évolution du métier liée aux énergies renouvelables et systèmes « hybrides » (ex : une pompe à chaleur combinée à une chaudière à condensation) ; + Place croissante de la domotique avec une demande en développement au niveau des maisons individuelles ; + Développement du chauffage au bois/pellets, chauffage au gaz (importance de l'obtention par le

		<p>les autres améliorations énergétiques (isolation, remplacement de châssis, etc) → émergence d'un profil « conseiller PEB chauffage » ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Diversification de la profession pour pallier à la disparition future des systèmes de chauffage conventionnels pour faire place à des habitations « zéro énergie » où le chauffage et la production d'eau chaude sanitaire seront minimales : orientation vers les nouvelles compétences pour les pompes à chaleur, la ventilation, les raccordements de panneaux thermiques ; ✚ Nécessaire prise de connaissance des évolutions techniques des produits mis sur le marché ; 	<p>chauffagiste de l'agrément agréments « cedicol » et « cerga »), techniques de chauffage par le sol, les murs ou plafond impliquant une bonne coordination avec le carreleur, le plafonneur ou le finisseur de revêtements muraux ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Spécialisations du professionnel selon l'énergie utilisée (mazout, pellets, pompe à chaleur) mais polyvalence possible → nouveaux métiers spécialisés (ex : « technicien en combustible liquide », « technicien en combustible gazeux ») ;
Technicien frigoriste/monteur frigoriste	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Monteur frigoriste : Montage des composants d'installation frigorifique, de conditionnement d'air et de pompes à chaleur ; Contrôle de l'étanchéité du montage, mise sous vide et préparation de l'installation au remplissage ; ✚ Technicien frigoriste : mise en service, gestion technique, maintenance et réparation d'installations frigorifiques commerciales et/ou industrielles et de climatisation ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Nécessaire adaptation des connaissances et compétences aux évolutions du système de pompe à chaleur ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Besoin potentiel de main d'œuvre plus importante en raison de la fréquence de l'installation de pompes à chaleur (monteur frigoriste peut-être moins concerné que le technicien frigoriste en raison de la maintenance et réparations à réaliser) ;
Architecte (Conception)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Réalisation de croquis de configuration d'un ouvrage ou d'un espace ; ✚ Détermination des possibilités techniques les plus adaptées à la construction et au site en tenant compte des contraintes imposées par le client, le plan d'urbanisme et l'environnement ; ✚ Direction générale de l'exécution des travaux et suivi du chantier (coordination des ingénieurs, du coordinateur sécurité et santé des travailleurs, coordinateur PEB, auditeur énergétique etc) ; ✚ Garantie du respect par les exécutants des prescriptions techniques définies dans les 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Connaissances techniques permettant de répondre aux exigences des clients et de fournir les solutions en lien avec le budget ; ✚ Maîtrise nécessaire de l'architecte aux nouvelles techniques, nouveaux matériaux, règles d'octroi de primes ; ✚ Connaissance des logiciels 3D, création d'images, modélisation des flux, des températures, de la circulation des personnes ; ✚ Possibilité pour l'architecte (ou un ingénieur) de devenir BIM Manager (maîtrise des nouvelles technologies, des logiciels de modélisation) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Architecte directement impacté par les évolutions techniques et technologiques liées notamment à la PEB (Intégration, dans l'étude de construction ou de rénovation, d'exigences nombreuses et complexes pour le gros-œuvre, parachèvement, orientation, implantation du bâtiment) ;

	documents de PEB (si pas de coordinateur PEB) ;		
Géomètre (Conception)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Elaboration de modèles numériques en 3D à partir de relevés effectués ou sur base d'une conception assistée par ordinateur ; ✚ 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Compétences organisationnelles ; ✚ Maîtrise des technologies 3D ; ✚ Capacité d'adaptation permanente aux évolutions technologiques ; ✚ Compétences en analyse de données (tri, évaluation de la précision, géo référencement ...) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Impact de la modélisation 3D et automatisation sur le métier ;
Ventiliste (Conception)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conception d'un système complet de ventilation (entrée, sortie, conduits, ventilateurs, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Adaptation de certaines compétences, différents profils pouvant se spécialiser dans l'activité de ventilation (électricien, chauffagiste et monteur de climatisation) ; ✚ Tendance à la disparition du métier de base de monteur en climatisation au regard des normes européennes qui sanctionnent les produits réfrigérants à effet de serre ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier émergent suite au renforcement de l'isolation dans les bâtiments générant un manque d'air (insuffisance de la ventilation manuelle par l'ouverture des fenêtres ou de la ventilation naturelle via des grilles placées dans les châssis de fenêtres) ;
Chef de chantier/conducteur de travaux (encadrement)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Chef de chantier : Contrôle, coordination, planification des travaux ; Organisation, gestion du chantier ; Direction des équipes sous la responsabilité éventuelle du conducteur de travaux ; ✚ Conducteur de travaux : Planification, organisation, à partir d'un dossier technique, des moyens permettant l'exécution des travaux dans les meilleures conditions de délais et de coûts ; garantie de la bonne mise en œuvre des nœuds constructifs (coordination des intervenants) ; responsabilité quant à la formation de ses équipes ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Connaissance des différentes techniques permettant de répondre aux exigences liées au budget ainsi qu'à la rentabilité du chantier ; ✚ Influence de la directive sur la PEB sur le métier ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Chef de chantier lié à une obligation de résultat car mesures prises à l'issue du chantier (ex : contrôles réalisés à l'aide d'une caméra thermique pour l'isolation) ; ✚ Utilisation de tablettes pour prendre connaissance des plans d'exécution de l'architecte digitalisés, gérer les agendas des équipes et les réserves de matériels, faciliter la communication) ;
Conseiller en énergie (Encadrement)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Information et conseil des agents économiques (ménages, entreprises ou pouvoirs publics) en matière d'énergie en vue d'une utilisation énergétique rationnelle et d'une réduction des coûts ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Evolution continue du métier en termes de connaissances ; ✚ Métier accessible aux architectes, ingénieurs civils ou industriels, bio-ingénieurs ou aux personnes en 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Aides aux communes wallonnes pour recourir à des conseillers énergies et existence des guichets énergie ; ✚ Postes de tuteurs en énergie au sein des CPAS ;

		<p>possession d'un master en sciences et gestion de l'environnement ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Possession nécessaire de l'agrément de certificateur PEB pour les bâtiments résidentiels existants et obligation de suivre avec succès (formation organisée dans des centres agréés) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ 3 types d'audits possibles : l'audit énergétique pour le logement unifamilial selon la procédure PAE, l'audit énergétique par thermographie et l'audit énergétique ;
Responsable PEB (Encadrement)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Intervention lors du dépôt de la demande de permis pour la construction ou rénovation d'un bâtiment (établissement des documents de la procédure PEB, assistance de l'architecte dans la conception du projet, constatation des mesures mises en place pour respecter les exigences PEB ...) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Agrément nécessaire délivré par le gouvernement ; ✚ Obligation de suivi d'une formation et réussite d'un examen (formation aux personnes physiques titulaires d'un diplôme d'architecte, d'ingénieur civil architecte, d'ingénieur civil, d'ingénieur industriel ou bio-ingénieur ou de tout autre diplôme déterminé par le Gouvernement) ; 	
Courtier en travaux (Encadrement)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Mise en relation du client souhaitant effectuer tous types de travaux avec des entreprises ; ✚ Orientation du client vers d'autres intervenants (architectes, ingénieurs, auditeurs PEB, etc.) s'il est contacté en premier par le client ; ✚ Information quant aux primes liées à la construction et à la rénovation ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Rôle assuré par certains bureaux d'études « énergie » dont le nombre est en constante augmentation (soit des bureaux spécialisés, soit comme complément d'activité pour des architectes, des agents immobiliers ...) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ En Belgique, démarrage du métier (en plein essor en France) mais risque de conflit avec le métier d'architecte ; ✚ Domaine complexe malgré l'information croissante des particuliers, d'où leur intérêt à faire appel à un conseiller/expert pour les aider ;
Entrepreneur général - rénovation énergétique (Encadrement)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Proposition de solutions « All inclusive » valables en matière de rénovation de logement, axées sur une isolation renforcée de l'enveloppe du bâtiment (prenant en compte l'ensemble du bâtiment et son fonctionnement) ; ✚ Conception et description des mesures à mettre en œuvre pour atteindre les exigences PEB ; ✚ Contrôle de l'exécution des travaux relatifs à la PEB ; ✚ Collaboration étroite avec l'architecte dès la phase de conception ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Pas de formation spécifique imposée pour devenir responsable PEB mais obtention obligatoire d'un agrément, octroyé pour 5 ans renouvelable ; ✚ Agrément octroyé si couverture de la responsabilité professionnelle de la personne par une assurance (y compris la responsabilité décennale) ✚ Nécessaire d'avoir un des diplômes suivants : architecte, ingénieur civil-architecte, ingénieur civil, ingénieur industriel, ingénieur technique ou bio-ingénieur ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ En raison des normes de PEB, changements de la conception et la rénovation ; ✚ Parc immobilier belge ancien et mal isolé ; ✚ Complexité de la rénovation énergétique performante des bâtiments existants, au niveau de la conception comme de l'exécution ; ✚ Marché potentiel important pour les entreprises générales se spécialisant en rénovation énergétique ; ✚ Obligation de désignation d'un responsable PEB avant tout début de chantier ;

<p>Conseiller en gestion des bâtiments intelligents (encadrement)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Gestion des techniques et études tendant à intégrer aux immeubles (bâtiments individuels, industriels, administratifs, commerciaux) tous les automatismes en matière de sécurité, de gestion de l'énergie, de communication et d'environnement ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Bachelier en gestion technique du bâtiment (proposée notamment par la haute Ecole Louvain en Hainaut – HELHA) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Techniques devant répondre aux besoins de sécurité, de confort d'ambiance et d'activités ;
<p>Technicien en installation domotique</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Réalisation de de l'implantation, la pose, les raccordements, le paramétrage, la mise en service et la maintenance d'installations de distribution de l'énergie électrique, de gestion du confort, de systèmes de surveillance, de sécurité, d'économies d'énergie et de communication, pour des installations neuves, en extension, en adaptation ou en rénovation ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Technicien hautement qualifié ; ✚ Polyvalence dans la maîtrise de différentes disciplines ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Dans la domotique, recours à des disciplines variées (électrotechnique, informatique ou électronique) ;
<p>Agent de maintenance polyvalent en énergies renouvelables</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Maintenance préventive et corrective des pompes à chaleur, des installations de production solaire et de la ventilation mécanique contrôlée ; ✚ Réalisation des contrôles nécessaires sur le plan de la sécurité et des performances des appareils ; ✚ Après diagnostic d'une panne, réalisation de petits travaux de maintenance (appel à un spécialiste pour les plus gros travaux) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Compétences en l'électricité et dans au moins un des domaines suivants : techniques du chaud, du froid, électromécanique ou thermodynamique ; ✚ Compétences dans le solaire thermique et photovoltaïque, les pompes à chaleur, ventilation mécanique contrôlée, PEB, thermographie, isolation des tuyauteries et étanchéité à l'air ; ✚ Empathie pour comprendre les besoins des utilisateurs 	

Annexe 3 : Synthèse secteur bois

→ Synthèse élaborée en grande partie sur la base de rapports du FOREM (AMEF).

Quelques chiffres du secteur⁶⁹ :

- ✚ 554 600 ha soit **33 % du territoire wallon couvert de forêts** (23% sur l'ensemble de la Belgique) ;
- ✚ Sur le territoire wallon, **48% de forêts publiques et 52% privées** avec 89 790 propriétés (dont 91 % de moins de 5 ha) ;
- ✚ **51 % de la forêt wallonne certifiée PEFC** ;
- ✚ En 2013, **24 % du chiffre d'affaires** des activités liées au bois **réalisé en Wallonie** ;
- ✚ **7.900 entreprises** en Wallonie dans le secteur dont 1 861 dans le Hainaut⁷⁰ ;
- ✚ **18.380 emplois directs** dans la filière bois en Wallonie (69 % de salariés et 31 % d'indépendants) dont 3500 en Hainaut ;
- ✚ En 2015, en Wallonie, **29% des salariés** dans la **menuiserie**, **22 % dans le travail du bois**, **16 % en commerce de détail** et **13 % dans l'industrie papier et carton** ;
- ✚ En Hainaut Sud, cartographie de **19 entreprises de l'industrie d'exploitation du bois** (exploitation forestière, scieries, ...) ⁷¹ ;
- ✚ En Hainaut-Sud, cartographie de **58 entreprises de l'ameublement et industrie de transformation du bois** (meubles, panneaux bois, éléments de construction emballages, etc) concentrées essentiellement dans les arrondissements de Charleroi, Fleurus, Châtelet, Les Bons Villers ;

Facteurs d'évolution du secteur :

<i>Facteurs technologiques/ Numériques Innovation</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Utilisation de machines virtuelles au stade de la conception permettant une diversification des produits et des réalisations « sur-mesure » (design de meubles en bois en 3D, maisons en bois en kit prêtes à monter) → davantage d'heures prestées en bureau d'études qu'en atelier heures ; toutefois, encore peu d'utilisation de cette technologie en raison de l'investissement coûteux requis ;
---	--

⁶⁹ Sources : AMEF, « Effets de la transition numérique au sein de la filière bois », mai 2016, https://www.leforem.be/MungoBlobs/467/61/20160518_MAV_4_0_Synthese_BOIS.pdf

Office économique wallon, Panorabois, étude de la situation socio-économique de la filière bois, photographie économique, environnementale, technologique et sociale du secteur, édition 2015, <http://www.oewb.be/filiere/panorabois> ;

Cartographie Entreprises enseignement Secteur bois 2015-2016 FWB.

⁷⁰ 203 en Sylviculture et exploitation forestière, 210 en travail du bois, 12 dans la fabrication de pâte à papier, papier et carton, 174 en meubles, 895 en menuiserie, 89 en commerce de gros, 266 et commerce de détail et 12 divers.

⁷¹ Commission Paritaire 125.

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Développement de produits intelligents collectant des données (ex : capteurs d’humidité dans des cloisons en bois, codes-barres avec reconnaissance optique du bois, puces RFID de radio-identification ... avec des logiciels⁷²) permettant un contrôle de la qualité de production, une gestion en temps réel des ressources énergétiques, déchets, matériaux, stocks... ; ✚ Automatisation/Industrialisation plus ou moins poussée selon les entreprises des processus de fabrication avec des machines à commande numérique et fabrication assistée par ordinateur (ex : découpe laser, impression 3D) permettant de faciliter le travail à réaliser, d’optimiser les coûts et délais de fabrication avec une dissociation croissante entre les entreprises de fabrication (niveau industriel) et celles de pose et montage (petites structures) ; → impact sur les méthodes de travail (ex : BIM)⁷³, les métiers et compétences ; ✚ Applications numériques permettant de cartographier et gérer les parcelles et prendre des mesures (ex : GPS, application développée par la Cellule d’Appui à la petite forêt privée)⁷⁴ ou de présenter un projet de cuisine, maison, etc. dans son contexte réel (plans virtuels de conception – réalité augmentée) ; ✚ Communication - Utilisation mesurée des supports en ligne pour être visible auprès des clients mais importance des réseaux physiques (Internet et réseaux sociaux beaucoup ou peu voire pas du tout utilisés selon les entreprises car nécessité d’un suivi et de compétences spécifiques) ;
<p><i>Facteurs économiques/emploi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Filière bois puissante économiquement mais avec une division des métiers industriels et artisanaux ; Malgré la crise de la construction, hausse de la construction neuve d’habitations individuelles en bois en raison de ses performances énergétiques et des coûts en baisse ; ✚ Investissements financiers et humains des entreprises dans les outils numériques plus ou moins difficiles (alternative via la mutualisation en réseau ?) ; ✚ Frontières floues entre les métiers de plus en plus floues avec, en plus de la connaissance nécessaire du matériau bois, des compétences techniques mobilisées (informatique, électronique, programmation, paramétrage de machines, électromécanique, design, nouvelles technologies ...) en raison de l’utilisation de machines à commandes numériques → Augmentation des exigences de qualification des travailleurs à tous les niveaux de la filière parfois au détriment de certains postes de travail (recherche d’ouvriers qualifiés dans le bois de niveau au moins de 3ème degré ainsi que des ingénieurs concepteurs et dessinateurs dans les bureaux d’étude⁷⁵) ; ✚ Nécessité d’une bonne connaissance des déchets du bois et de la gestion de leur tri et des actions de communication auprès des clients de l’intérêt du matériau bois (impact pour l’environnement et la santé, retour sur investissement en raison des économies d’énergie ...) ;
<p><i>Facteurs réglementaires</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Secteur du bois très réglementé avec des normes de qualité, sécurité et protection de l’environnement (ex : code forestier pour l’exploitation forestière, Règlement européen interdisant le marché du bois coupé illégalement avec obligations de traçabilité pour les entreprises – marquage CE⁷⁶, Règlement Produit Construction sur les conditions harmonisées de commercialisation des produits de la construction) → Forte professionnalisation de certaines entreprises par rapport aux normes au détriment des TPE /PME qui ont des difficultés à s’adapter ;

⁷² DAO (Dessin par ordinateur), logiciels de gestion intégrée ERP, LIDAR (Light Detection and Ranging) - détection et télémétrie par la lumière pour la gestion des forêts et suivi précis du terrain, utilisation de drones, pour une collecte rapide et automatique de données, logiciels de cubage dans les entreprises d’exploitation forestière.

⁷³ Voir note de synthèse « Construction ».

⁷⁴ www.entreprisesforestieres.be

⁷⁵ Diminution de la main d’œuvre au niveau des tâches des classeurs et trieurs dans une scierie ; Recherche croissante d’opérateurs de ligne industrielle, électromécaniciens, agents de maintenance, etc. ; Existence d’un bachelor en « Construction option technologie du bois » à la Haute école Robert Schuman de Libramont mais pas à un niveau d’ingénieur.

⁷⁶ Concurrence des pays de l’Est de l’Europe et pays asiatiques avec une pression sur le prix du bois difficile à soutenir pour les exploitants wallons et la disponibilité de la matière première.

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Labels (PEFC, FSC ...) par des organismes de certification (CTIB...) démontrant l'exploitation de bois issu de forêts gérées durablement ou la provenance en circuits courts (bois des forêts wallonnes ou françaises) en raison des coûts de transport élevés ; ✚ Classement et valorisation des déchets du bois pour d'autres usages selon leur qualité (ex : bois de chauffage, panneaux d'isolation ...) ; Participation des entreprises aux impératifs environnementaux exigeant de moins consommer en amont et de moins rejeter en aval ; ✚ Utilisation de produits respectueux de l'environnement répondant à un cahier des charges précis (ex : colles ou solvants sans matières toxiques ; ✚ Incitants octroyés en Wallonie pour la construction et rénovation de bâtiments respectant les normes PEB ;
<i>Facteurs sociétaux/ Démographiques/ Culturels</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Frein quant à l'accès à Internet en dehors des centres urbains ; ✚ Vieillesse de la main-d'œuvre et difficulté des entreprises de trouver des personnes qualifiées pour remplacer les départs à la pension ; ✚ Intérêt croissant des consommateurs pour le matériau bois (naturel, renouvelable, recyclable et peu énergivore) ; ✚ Augmentation de la main-d'œuvre d'autres pays dont la charge financière pour l'entreprise est réduite ;

Métiers mis en avant par l'AMEF sur base de consultations d'experts du secteur (Entre 2013 et 2016) :

METIER	DESCRIPTIF METIER	QUALIFICATION/FORMATION	COMMENTAIRE
Pépiniériste forestier (sylviculture/exploitation forestière) ;	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Réalisation d'opérations de culture et d'entretien de plants, arbres forestiers en vue de leur commercialisation ; 		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Prise en compte par le pépiniériste de divers facteurs (nouvelles technologies, changements climatiques, ...) dans son travail ; ✚ Importance de la R&D afin d'optimiser la production de la forêt de demain ;
Entrepreneur de travaux forestier (sylviculture/exploitation forestière) ;	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Réalisation de travaux nécessaires à la production et à l'entretien d'une forêt après accord avec les exploitants forestiers, scieurs, experts forestiers, coopératives, propriétaires, etc ; ✚ Mise en œuvre des opérations sylvicoles (dépressage, éclaircies, plantation, élagage sylvicole, etc.) selon les règles d'hygiène et de sécurité, les objectifs d'exploitation (commerciaux, qualitatifs, etc.) et les normes environnementales ; ✚ Dans une petite entreprise, pilotage d'engins forestiers destinés à la préparation des sols, la plantation et à la récolte (abattage, débardage, 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Compétences nécessaires, en raison de l'innovation des machines, au niveau de la conduite, informatique, mécanique et hydraulique (premier dépannage et maintenance quotidienne) en plus des connaissances du milieu forestier ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Evolution du métier en raison des technologies et machines maintenant disponibles, des normes encadrant la profession (code forestier, labélisation des forêts, sécurité, etc.) ;

	débroussaillage, ébranchage, etc.) alors que dans les plus grandes structures, distinction des deux fonctions ;		
Exploitant forestier (sylviculture/exploitation forestière) ;	<ul style="list-style-type: none"> + Organisation et exécution de travaux d'exploitation forestière ; + Estimation et achat d'arbres, abattage, façonnage, débusquage, débardage et transport des produits semi-finis ou finis, en vue d'en assurer la commercialisation dans l'orientation la plus valorisante possible pour chaque type de bois ; + Mise en lien entre les propriétaires forestiers et les industries de transformation du bois ; + Responsabilité quant aux faits illicites qui surviendraient au cours de l'exploitation (nécessité d'une organisation structurée constitutive de garants financiers et techniques pour le producteur-sylviculteur et permettant la réalisation de travaux d'exploitation forestière dans le respect de l'environnement naturel où ils s'exercent et dans les meilleures conditions de sécurité de travail ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Pas de réglementation en Wallonie de la profession (contrairement à d'autres pays voisins) bien que mention dans le nouveau code forestier wallon de la création d'un agrément pour cette profession ; + Utilisation croissante par l'exploitant forestier de logiciels pour diverses tâches (cubage de la matière achetée, gestion des stocks, localisation des lots de bois auprès des différents intervenants, etc) ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Métier dont les tâches évoluent ; + Impact sur le métier des changements de réglementations au niveau de la forêt, des évolutions technologiques, des règles liées environnementales, etc ;
Opérateur de scierie et de traitement du bois (transformation du bois)	<ul style="list-style-type: none"> + Conduite et supervision, dans une scierie, de machines automatisées servant à débiter des bois divers sous de multiples formes ; + Gestion des opérations de traitement du bois dans un souci de valorisation des bois de scierie (séchage, préservation, calibrage, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Connaissance nécessaire du matériau bois notamment pour savoir passer de produits standards à du sur-mesure ; + Recherche par les entreprises de profils d'opérateur sur ligne de produit industriel connaissant la commande numérique, l'informatique, la 3D, etc ; + Souvent, lors de l'achat d'une nouvelle machine, formation à son utilisation dispensée par le fournisseur ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Métier dont les tâches évoluent en raison de l'automatisation du secteur ; + Perfectionnement des machines, complexification des productions ; + Auparavant, importance de l'expérience de l'opérateur (« l'œil de la machine » pour le choix du bois, position du bois à scier, etc.) alors qu'actuellement, réalisation de la quasi-totalité des étapes de sciage par des machines (particulièrement le cas pour les scieries de résineux) ; + Travail « facilité » par les technologies mais potentiellement sources d'une diminution du nombre d'opérateurs ;

<p>Menuisier d'intérieur et d'extérieur – poseur (transformation du bois)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Menuisier d'intérieur : Conception, réalisation et placement de portes intérieures, placards intégrés, planchers, escaliers ou fausses cloisons, etc. à partir de différentes essences de bois et autres matériaux (Réalisation de relevés dimensionnels, évaluation de l'état du support et établissement une commande de fabrication, sélection du bois et matériaux composites) ; ✚ Menuisier d'extérieur : même travail mais sur des portes extérieures, des fenêtres, etc ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ En raison de la spécialisation des menuiseries, distinction à venir entre les « fabricants » et les « poseurs » ; ✚ Travail des menuisiers avec des logiciels permettant de concevoir les produits ; ✚ Maîtrise des techniques de pose (menuiserie en général, montage en structure bois pour les immeubles ...) et des nœuds constructifs ; ✚ Connaissance des enjeux d'étanchéité à l'air ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Généralisation des machines à commandes numériques et automatisation de plus en plus importante, impact de « l'industrialisation du sur-mesure » ; ✚ En raison du contexte technologique, économique et réglementaire, spécialisation de menuiseries dans la fabrication d'éléments de menuiserie (avec une automatisation poussée) ou dans la pose/montage (maintien d'une production artisanale) ;
<p>Fabricant structure bois / Constructeur monteur en bâtiment structure bois (transformation du bois)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Fabrication en atelier d'une structure en bois ou matériaux composites (calepinage, débitage, traçage des éléments, façonnage et assemblage en atelier) manuellement ou à l'aide de machines à bois traditionnelles et numériques ; ✚ Conversion des plans des éléments des ossatures bois en dessins d'exécution ; ✚ Réalisation des relevés dimensionnels, évaluation de l'état du bâtiment et du support ; ✚ Sur base d'un plan d'exécution, établissement d'une commande de fabrication pour les structures à mettre en œuvre et sélection du bois, panneaux, produits d'isolation / barrières d'étanchéité et accessoires nécessaires à la fabrication et au montage ; ✚ Participation à l'organisation de la sécurité sur le chantier, à l'approvisionnement du chantier en matériaux et à l'installation des machines et équipements spécifiques, sur base d'un plan d'implantation ; ✚ Mise en place et montage final des structures réalisées sur site ou en atelier ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Impact des technologies, des évolutions des méthodes de production ; ✚ Travail en collaboration avec le bureau d'études ; ✚ Evolution de l'outil de travail (automatisation, liaison avec des logiciels de conception, évolution des techniques de construction, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent et avec potentiel d'évolution du nombre d'emplois ; ✚ Potentielle spécialisation à venir dans le métier dans la fabrication en atelier (« usine ») ou la pose/montage sur chantier ; ✚ Impact des évolutions technologiques ;

<p>Monteur en structure bois (construction)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Assemblage, montage et fixation d'une structure en bois ou en matériaux composites, composés d'éléments préfabriqués et le plus souvent préassemblé pour des constructions neuves ou existantes ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier concerné par tous les développements des métiers du bois ; ✚ Recommandation d'une reconnaissance légale du métier dans les prochaines années ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent et avec potentiel d'évolution du nombre d'emplois ; ✚ Tendance à la distinction entre les métiers liés à la fabrication en atelier (« usine ») et de l'autre côté la pose, le montage sur chantier ; ✚ Besoin en effectifs croissant en raison du succès grandissant des maisons en bois, des avancées technologiques dans le domaine ;
<p>Technicien de fabrication bois et matériaux associés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conception des ouvrages en bois et matériaux associés ; ✚ Organisation et participation à la production des ouvrages en bois et matériaux associés (Responsabilité de fonctions d'études-méthodes-fabrication, contrôle qualité, gestion des stocks, expéditions... en petite ou moyenne série) ; ✚ Supervision du chantier, du placement des ouvrages ainsi que de la maintenance des équipements et de l'organisation du travail ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Maîtrise des techniques de conception et de fabrication de produits ou composants (Équipements et machines, automates programmables, machines à commandes numériques, ateliers flexibles, DAO, CAO, CFAO, GPAO...); 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier en développement comme fonction clé de l'entreprise) avec un impact fort du numérique ;
<p>Agent technico-commercial (transformation du bois)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Prospection du marché potentiel ; ✚ Vente des produits de la filière bois, participation et suivi aux appels d'offre ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Actuellement, métier peu mis en avant au sein de la filière ; ✚ Compétences nécessaires en commerce ; ✚ Connaissances de base du matériau bois ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent et avec potentiel d'évolution du nombre d'emplois ; ✚ Au regard du contexte économique et législatif, « obligation » à venir pour les entreprises de se donner les moyens de vendre et de mettre en valeur leurs produits ;
<p>Responsable qualité (transformation du bois)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conception, définition, organisation et mise en œuvre de la politique qualité de l'entreprise afin de garantir et d'optimiser la qualité de tous ses processus et produits (garant du respect de la qualité tout le long de la production) ; ✚ Coordination à des démarches hygiène, sécurité et environnement ; ✚ Contribution à la mise en place d'actions d'optimisation de la production (évolution des modes opératoires, des équipements, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Poste assumé par une seule personne dans les grandes entreprises (dans les petites entreprises, poste assuré par le responsable de l'entreprise) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier émergent avec potentiel de croissance en nombre d'emplois ; ✚ Personne clés comme « relais » de l'entreprise auprès des organismes pourvoyeurs d'agrèments, etc au regard des évolutions réglementaires dans la filière ;

	notamment dans le cadre d'une utilisation efficiente des ressources ;		
<i>Réalisateur de l'agencement d'intérieur (construction)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Montage et assemblage des panneaux, placages et éléments d'agencement pour réaliser des aménagements à usage commercial ou domestique ; ✚ Réalisation des raccordements nécessaires (plomberie et électricité) ; ✚ Réalisation de relevés dimensionnels sur site et établissement d'une commande de fabrication pour réaliser l'agencement de magasins, bureaux, hôtels, cuisines, salles de bain, décors de spectacle (plateau TV, théâtre...), stands d'exposition en accord avec les normes de sécurité, d'hygiène et d'environnement ; ✚ Sélection du bois, des panneaux ainsi que les quincailleries et matériels ; ✚ Sur base d'un plan de fabrication, fabrication et assemblage, à l'unité ou en petite série, manuellement ou à l'aide de machines traditionnelles et numériques (selon les règles de sécurité et la réglementation PEB), des ouvrages / pièces de bois et dérivés, aluminiums destinés à l'agencement ; ✚ Sur base d'un plan d'implantation, réalisation sur chantier du positionnement, montage/assemblage et fixation des éléments réalisés en atelier ; ✚ Placement et raccordement des équipements et réalisation des opérations de décoration et de finition sur les pièces / sous-ensembles ; 		✚ Impact sur le métier des machines à commandes numériques de plus en plus perfectionnées ;
<i>Charpentier (Construction)</i>	✚ Réalisation de relevés dimensionnels, évaluation de l'état du bâtiment et du support dans le respect des règles de sécurité, d'hygiène et d'environnement ;	✚ Nécessité pour le charpentier d'intégrer l'aspect « fabrication en entreprise » et travail avec les outils numériques ;	

	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Rédaction d'un document bois et autres matériaux pour les structures à mettre en œuvre ; ✦ Sur base d'un plan d'exécution, préparation du bois, panneaux, produits d'isolation/barrière d'étanchéité et accessoires nécessaires à la fabrication et au montage ; ✦ Sur base d'un plan d'exécution, taille, traçage et assemblage en atelier et / ou sur site, manuellement ou à l'aide de machines à bois traditionnelles et numériques, des éléments de charpente-structure en bois, composés d'éléments préfabriqués et le plus souvent préassemblés ; ✦ Sur base d'un plan d'implantation, mise en place et montage final des structures réalisées sur site ou en atelier ; ✦ Renforcement, transformation et réparation des éléments de structure avec ou sans démontage ; 		
--	--	--	--

Annexe 4 : Synthèse secteur Industrie (Industrie alimentaire, technologies dans l'industrie)

→ Synthèse élaborée en grande partie sur la base de rapports du FOREM (AMEF).

I. Industrie alimentaire

Quelques chiffres du secteur industrie alimentaire⁷⁷ :

- ✚ **Chiffre d'affaires de 48 milliards d'euros en 2013 en Belgique**, dont plus de 16 % généré en Wallonie (Pas de crise du secteur en Wallonie en termes de chiffre d'affaires et de travailleurs avec un nombre stable d'emploi, à la différence d'autres secteurs industriels) ;
- ✚ **Plus de 5.200 entreprises en 2014 en Belgique** (+ de 25% des entreprises de l'industrie) dont 1489 en Wallonie avec un très grand nombre de PME⁷⁸ ;
- ✚ **Plus de 88 000 emplois salariés dans le secteur en 2014 en Belgique (18,3 % de l'emploi de l'industrie manufacturière belge) dont plus de 20 000 en Wallonie** (+2438 indépendants wallons) → Industrie alimentaire comme un des plus gros employeurs industriels du pays ;
- ✚ **74% d'hommes avec un statut d'ouvrier et 58% de femmes avec un statut d'employé en 2013** ;
- ✚ **Prédominance de travailleurs peu qualifiés détenteurs en 2013** (12.3 % de niveau primaire, 21.6% de niveau secondaire inférieur et 47.3 % de niveau secondaire supérieur) avec en plus, appel à de nombreux intérimaires/saisonniers pour l'aider à faire face aux pics de production ; mais exigence de compétences techniques accrues engendrant une baisse de la part de ces travailleurs (Entre 2000 et 2011, passage du pourcentage de travailleurs peu qualifiés dans le secteur de 44 % à 34 %) ;
- ✚ Suivant les estimations, **recherche dans le secteur de plusieurs milliers d'emplois chaque année** pour des métiers communs à d'autres secteurs industriels (électromécaniciens, agents de maintenance et de logistique, chauffeurs-caristes) ou des métiers propres au secteur alimentaire (ex : opérateurs de production en industrie alimentaire, techniciens du froid, bouchers...

Facteurs d'évolution du secteur de l'industrie alimentaire :

<i>Facteurs technologiques/ Numériques Innovation</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Secteur en lien avec d'autres secteurs (agriculture, R&D, marketing, logistique, transformation et conditionnement, distribution/commerce, ménages/Horeca/collectivités) ; ✚ Secteur touché comme d'autres par l'automatisation des processus de production, l'innovation constante et obligatoire pour croître, l'amélioration de la qualité et la gestion des ressources et déchets ;
---	--

⁷⁷ Sources : FEVIA Rapport sur le développement économique de l'industrie alimentaire belge en 2014 ; FEVIA Rapport de développement durable 2013-2015 ; AMEF « Effets de la transition numérique sur le secteur de l'industrie alimentaire » Mai 2016 ; FOREM Horizon Emploi secteur industrie alimentaire <https://www.leforem.be/Horizonemploi/secteur/4.html>

⁷⁸ Selon le Forem, plus de la moitié des entreprises dans l'industrie alimentaire compte moins de 5 travailleurs et 80 % comptent moins de 10 travailleurs (<https://www.leforem.be/Horizonemploi/secteur/4.html>). Selon la FEVIA, 93,5% des entreprises alimentaires belges emploient moins de 50 travailleurs permettant un ancrage local, une adaptation rapide face à un environnement en constante évolution (Rapport de développement durable 2013-2015).

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ En lien avec l'innovation, grande place de la recherche et développement (ex : utilisation de micro-organismes comme les micro-algues, élaboration de produits finis, amélioration de l'emballage avec indicateurs temps/température ITT capables de communiquer automatiquement des informations sur les produits, tags électroniques intelligents pour les lots et la température) ; ✚ Impact de la numérisation sur l'ensemble de la chaîne de l'alimentaire avec des équipements sont de plus en plus pointus, complexes et coûteux (une communication des machines entre elles ou entre les machines et les produits) ; ✚ Robotisation croissante (ex : caisses automatiques dans les supermarchés, commandes à une borne dans les fast-foods) au détriment éventuel des travailleurs les moins qualifiés et exerçant des emplois « routiniers » remplaçables par des machines ; ✚ Pour répondre le plus précisément possible aux attentes des consommateurs, conception virtuelle et impression 3D (ex : glace, chocolat, pâtes, pizzas, ...) permettant la fabrication à partir d'un fichier numérique mais difficulté quant à la texture des produits utilisés, la qualité gustative et visuelle finale, la durée de fabrication d'une seule pièce, le coût ... ; ✚ Recours à des outils de planification (ERP) pour assurer un suivi des produits tout au long de la chaîne ;
<p><i>Facteurs économiques/emploi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Constante diminution de la part de budget consacré par les ménages à l'alimentation ; ✚ Augmentation du prix de l'énergie et fluctuation du prix des matières premières avec une répercussion sur le prix final (a fortiori si saisonnalité de la production de certaines denrées) et une pression de la grande distribution ; ✚ Part importante de travailleurs peu diplômés dans le secteur mais tendance à la hausse et renforcement de compétences exigées et « hybridation » des métiers avec des métiers transversaux aux secteurs industriels et manufacturiers (ex : préparateur de commande, réceptionniste en logistique, électromécanicien) ; ✚ Demande de compétences techniques et technologiques en raison de l'évolution des processus de travail, de fabrication et nouveaux produits (maîtrise de nouveaux outils informatiques et technologies, capacité d'utilisation de robots, capacité d'adaptation aux changements permanents ...) ; ✚ En raison des évolutions technologiques/automatisation et des préoccupations en termes de qualité et sécurité alimentaire, besoin croissant de conducteurs de machines et de ligne, d'ingénieurs qualité⁷⁹, de profils formés en biologie, en nutrition et en toxicologie ... ✚ Plusieurs projets mis en place pour faire connaître les métiers du secteur aux élèves de 5^{ème} et 6^{ème} de l'enseignement technique secondaire et professeurs (projet d'immersion TechniFood, projet Entr'apprendre de la Fondation pour l'enseignement, label Food@Work⁸⁰ ...) ; Souhait des experts du secteur de promouvoir la formation en alternance ; ✚ Pénurie de certaines catégories de travailleurs en raison de l'image négative du secteur (pénibilité, faibles possibilités d'évolution de carrière, difficulté physique, gestion des cadences ...), de la distance entre le domicile et les entreprises (souvent en zonings à l'écart des villes) et l'utilisation massive du travail temporaire/saisonnier ; Encore beaucoup d'apprentissage sur le tas ; ✚ Modèles de développement différents des entreprises : certaines (les grandes) voulant développer leurs exportations mondiales et d'autre part, celles voulant se démarquer par une valeur ajoutée (entreprises familiales, micro-usines pour fabriquer des produits locaux ou « à la demande » au plus près des clients, en limitant les intermédiaires ;

⁷⁹ Actuellement, cette responsabilité revient généralement au chef d'entreprise ou un sous-traitant.

⁸⁰ Ce label vise à mieux faire connaître les métiers de l'industrie alimentaire auprès du grand public et du monde de l'enseignement.

<p><i>Facteurs réglementaires</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Régulièrement de nouvelles normes de qualité, traçabilité et sécurité alimentaire notamment suite aux crises du secteur (« vache folle », viande de cheval remplaçant du bœuf ...) afin de s'assurer la confiance des consommateurs ; ✚ Enjeux de labellisation de produits, notamment ceux du terroir belge et wallon, pour faire reconnaître la haute qualité du produit, un savoir-faire ... (normes de labellisation pas uniformes) ; ✚ Potentiel frein à la création d'activités dans le secteur en raison des investissements et coûts en personnel requis pour se conformer aux normes évoluant sans cesse ; ✚ Réglementation quant à la réduction de l'impact énergétique des entreprises du secteur et recyclage des déchets à différentes étapes du processus de fabrication (limitation des émissions dans l'air et l'eau, optimisation des emballages et recyclage) ; ✚ Importation par les entreprises belges de matières premières de l'étranger avec attention nécessaire aux conditions de travail des travailleurs des pays concernés pour pouvoir invoquer l'aspect « commerce équitable » ;
<p><i>Facteurs sociétaux/ Démographiques/ Culturels</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Accroissement de la population (croissance de la demande mondiale en alimentation) ; vieillissement de la population au niveau de la nutrition et de la diététique ; ✚ Evolution des modes de consommation : alimentation halal, alimentation adaptée pour les personnes avec des intolérances/allergies ... ; dualisation des habitudes de consommation avec d'une part, des consommateurs soucieux de la qualité et provenance des produits - traçabilité (bio, circuits courts avec des produits locaux ...) et d'autre part des consommateurs soucieux du prix le moins cher possible, plus standardisés au détriment parfois de la qualité ; ✚ Baisse de la consommation de viande en raison des crises du secteur et du prix ; ✚ Consommation croissante de surgelés et plats préparés (produits de l'industrie) en raison notamment de l'individualisation de la société, avec une innovation constante des groupes industriels quant aux recettes de plats préparés proposées ;

[Métiers mis en avant par l'AMEF sur base de consultations d'experts du secteur de l'industrie alimentaire \(Entre 2013 et 2016\) :](#)

METIER	DESCRIPTIF METIER	QUALIFICATION/FORMATION	COMMENTAIRE
<p>Pilote des installations / opérateur process</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Surveillance, pilotage d'installations de lignes de production à partir d'une salle de commande (écrans vidéo, consoles informatiques ...) ; ✚ Surveillance et ajustement des paramètres ; ✚ Rédaction d'un rapport (pas d'intervention en cas de panne) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Offre de formation inadaptée ; ✚ Métier nécessitant au moins un diplôme du secondaire supérieur technique ou professionnel en mécanique / électromécanique, voire un bachelier ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ;
<p>Conducteur de ligne / opérateur de production</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conduite et surveillance de machines de transformation des matières premières alimentaires et de conditionnement des 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Intérêt des entreprises pour des profils de techniciens ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent et en croissance du nombre d'emploi en raison de l'automatisation ;

	<ul style="list-style-type: none"> produits finis, par des procédés mécaniques, physiques, chimiques ou biotechnologiques ; ✚ Gestion de la fabrication et conditionnement en respectant les enjeux de production, d'hygiène, de sécurité, de qualité et d'environnement ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Recherche des employeurs de conducteurs de ligne sachant gérer plusieurs petites lignes de production dans une tendance à l'automatisation des lignes de production ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Tendance à la prise en charge par les conducteurs de ligne de la maintenance industrielle de leur équipement (jusqu'au niveau 3 de la norme AFNOR), reprenant partiellement les tâches des spécialistes de la maintenance corrective et préventive ;
Responsable qualité	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conception, définition, organisation et mise en œuvre de la politique qualité de l'entreprise dans tous ses processus et produits ; ✚ Connaissance de la ligne de production de l'entreprise ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Offre de formation jugée bien adaptée pour ce métier demandant, dans l'industrie alimentaire, un diplôme du supérieur de type court (bachelier en agronomie) voire long (master en sciences de l'ingénieur ou en sciences industrielles) ; ✚ Maîtrise parfaite des normes légales, adaptation aux interlocuteurs qu'il doit gérer (clients, AFSCA etc.) → qualité de communication ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Augmentation globale de la demande dans les TPE et PME souhaitant développer leurs exportations ou collaborer avec la distribution ; ✚ Offre de formation jugée adaptée demandant, dans le secteur de l'industrie alimentaire, un diplôme du supérieur de type court (bachelier en agronomie) voire long (master en sciences de l'ingénieur ou en sciences industrielles) ;
Responsable export	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Organisation, animation et coordination des ventes à l'étranger ; ✚ Encadrement d'une équipe de commerciaux ; ✚ Mise en place d'une politique marketing export pour l'entreprise ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Au minimum, bachelier voire un master en marketing ou commerce international ; ✚ Connaissance nécessaire de plusieurs langues ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Profil de plus important dans les TPE et PME qui souhaitent exporter leur production (surtout les boissons, chocolat ...) ;
Opérateur de fabrication alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Travail direct sur la ligne de production ; ✚ Garantie de la qualité et conformité du produit via le contrôle de divers paramètres (recette, formulation, goût, aspect visuel) ; ✚ Réalisation d'interventions simples de 1er niveau sur la ligne de production ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Travailleur polyvalent de l'industrie alimentaire titulaire d'un CESS technique / professionnel en hôtellerie, boulangerie, pâtisserie, chocolaterie, boucherie, charcuterie, cuisine etc. ; ✚ Souvent exigence d'une expérience professionnelle dans le secteur ; ✚ Offre de formation partiellement adaptée au métier nécessitant un niveau de qualification du secondaire supérieur technique ou professionnel ; ✚ Nécessité de formations spécifiques orientées sur le produit, la formulation et la recette ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; ✚ D'abord recrutement en interne des entreprises ou recrutement externe de personnes expérimentées occupant des postes similaires ; ✚ A côté de la maintenance corrective (après une panne), maintenance préventive avec des contrôles techniques réguliers sur base de critères prédéterminés et même maintenance prédictive (capteurs permettant de réviser les équipements suivant leurs conditions réelles d'utilisation, l'analyse des données issues des capteurs facilitant la détermination de facteurs de probabilité d'un défaut et donc la prévision d'une panne et un arrêt de production non planifié) ;

<p>Découpeur / désosseur (industrie alimentaire)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Réalisation des opérations de désossage et de découpe des viandes (désossage, dépiéçage, dégraissage ...); ✚ Classification et conditionnement des morceaux de viande; ✚ Entretien et nettoyage du poste de travail; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Travailleur titulaire au minimum d'un CESS technique / professionnel en boucherie-charcuterie; ✚ Pas de véritable formation en Belgique au métier de découpeur sur ligne de production (apprentissage en alternance ou contrats d'apprentissage industriel en collaboration avec l'IFP envisageables); 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi; ✚ Recrutement difficile d'où appel à la main-d'œuvre étrangère, à la sous-traitance ou la formation sur le tas;
--	--	---	--

En 2016, dans le cadre d'un rapport sur la transition numérique dans le secteur de l'industrie alimentaire de l'AMEF, plusieurs autres métiers ont été relevés, en concertation avec les professionnels du secteur :

- ✚ Assembleur : compétences accrues en achat et en logistique, grande flexibilité dans les conditionnements, innovations sur les recettes et simplification des processus culinaires ;
- ✚ Animateur logistique : en charge de l'organisation des flux de matières premières et l'exploitation des flux d'informations. Dans certaines entreprises, l'animateur logistique joue également le rôle d'acheteur ;
- ✚ Acheteur : responsable de l'achat des produits et services dont l'entreprise a besoin, en négociant les meilleures conditions de prix, de délais et de service après-vente (fonction de plus en plus stratégique) → lien avec le métier de « responsable export » dans tableau ci-dessus ;
- ✚ Chief Digital : accélérateur de la transition numérique en charge de la définition des priorités numériques de l'entreprise qui guideront la stratégie à suivre ; fonction émergente dans les grandes entreprises ;
- ✚ Testeur de logiciel (pas uniquement dans le secteur de l'industrie alimentaire mais dans divers secteurs d'activités) : en charge de garantir la qualité d'un programme informatique et de ses fonctionnalités ; analyse et vérification de la cohérence et des fonctionnalités d'un programme ; rédaction de rapports détaillant les anomalies détectées à l'attention des développeurs ;

II. Technologies industrielles (Industrie technologique)

Quelques chiffres du secteur des technologies⁸¹ :

- **36 000 postes salariés en Wallonie** → Industries technologiques encore un secteur majeur en Wallonie, pourvoyeur d'emplois ;
- **Entre 2015 et 2020, création nette de 10 000 emplois** en Belgique ;
- 3429 établissements (moyenne de 17 employés par établissement) en Belgique – augmentation du nombre d'établissements de 21% par rapport à 1995 ;
- **75% du chiffre d'affaires réalisé à l'exportation** ;
- En 2016, **création nette de 3000 emplois en Belgique** mais prévision de création de 400 emplois seulement en 2017 en raison de la fermeture de Caterpillar et ses sous-traitants ;

Facteurs d'évolution du secteur des technologies :

<p><i>Facteurs technologiques/ Numériques Innovation</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Secteur englobant des activités de pointe dans des domaines de la métallurgie, matériaux, mécanique, mécatronique, électronique, informatique (la mécanique étant le dénominateur commun) avec la capacité d'innovation des entreprises comme facteur clés de leur développement ; ✚ Intégration continue dans les outils de production de technologies en perpétuelle évolution qui interagissent entre elles (mécatronique, mécanique, électricité, pneumatique, automatisme, etc.) avec les machines à commande numérique, utilisation de matériaux nouveaux, diversification des procédés de soudage et d'assemblage → spécialisation des postes de travail exigeant des tâches de plus en plus complexes et pointues et une réflexion sur l'exécution de ces tâches et un recentrage des moyens humains et matériels des entreprises sur certaines activités ; ✚ Automatisation, robotisation des processus de production (impression 3D, utilisation de capteurs ...) engendrant une baisse de la manutention et de rendre le travail moins lourd et moins répétitif puisque ce type de tâches est traité par des machines ; ✚ Gestion et échanges de données informatisées (cloud, géolocalisation, connectivité via les capteurs ...) avec des systèmes d'assistance par ordinateur pour la fabrication et conception → enjeux pour les emplois des technologies de l'information et de la communication pour exploiter au maximum ces données en termes de connaissance, de qualité, de rapidité et de personnalisation ;
<p><i>Facteurs économiques/emploi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conjoncture économique complexe : concurrence des pays à bas coûts, marges bénéficiaires étroites, marchés internationaux, dépendance à la demande mondiale et donc aux prix pratiqués à cette échelle ... ; ✚ Industries wallonnes souvent sous-traitantes de grands groupes industriels donneurs d'ordre ayant leur siège social à l'étranger ; Externalisation de certaines activités de fabrication ou connexes (ex : logistique) ; ✚ Compétitivité pour se démarquer sur la qualité des produits et services, se façonner une image de marque (par le biais de stratégies marketing et commerciales) sur sa capacité d'adaptation, d'innovation et de réalisation de tâches spécifiques et complexes ;

⁸¹ Sources : AGORIA, M. Van Quaethem « Nouvelles technologies : besoins et perspectives d'emploi » 27 octobre 2016 ; AMEF, « Métiers d'avenir Etats des lieux du secteur des technologies », Septembre 2013, https://www.leforem.be/MungoBlobs/294/907/13_Ind_technologiques_par_secteur.pdf ;

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Evolution de la maintenance industrielle avec la recherche de techniciens (et non plus d'agents) aux connaissances approfondies du fonctionnement de machines complexes → frontières floues entre les métiers (« hybridation ») puisque les métiers du secteur font appel à des compétences d'autres métiers ; ✚ Augmentation des niveaux de qualification et des exigences de base pour exercer des métiers du secteur ; Recherche par les entreprises de personnel hautement qualifié, capable de maîtriser les nouvelles techniques, au détriment des emplois moins qualifiés ; ✚ L'évolution d'un processus, la mise à disposition d'un nouveau produit ... exigeant l'acquisition de nouvelles compétences par les travailleurs, demande des entreprises de personnel plus flexible et polyvalent appelant des compétences de différents métiers (« hybridation ») ;
<p><i>Facteurs réglementaires</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Impératifs environnementaux de plus en plus importants sur les modes de production plus respectueux de l'environnement (ex : Impact des émissions de gaz à effet de serre comme le dioxyde de carbone, le méthane ...) ; ✚ Normes en matière de qualité, sécurité, contrôle et gestion de risque (norme que le personnel du secteur doit connaître et que l'entreprise doit anticiper dans la mesure du possible) ; ✚ Normes en matière de protection des données issues de la numérisation, de l'Internet des objets → guidage nécessaire des entreprises dans la mise en place de systèmes fiables et axés sur les besoins de l'entreprise et du secteur ; ✚ Coûts élevés pour les entreprises pour se mettre en conformité avec les normes applicables (alors que la législation est moins contraignante dans d'autres pays) ;
<p><i>Facteurs sociétaux/ Démographiques/ Culturels</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Développement de la culture d'une « croissance verte » dans l'entreprise ; ✚ Préjugés négatifs sur les filières techniques et professionnelles (filières de relégation réservées aux élèves ayant des difficultés scolaires dans l'enseignement général) ; ✚ Baisse du taux de fréquentation global des filières techniques et professionnelles et nombreux élèves de ces filières ne terminant pas un cursus complet → faible niveau de qualification ; ✚ Difficulté pour l'enseignement de répondre à l'ensemble des besoins des entreprises faisant face aux évolutions rapides des technologies et donc à des prérequis de base plus élevés ;

Métiers mis en avant par l'AMEF sur base de consultations d'experts du secteur des technologies (Entre 2013 et 2016) :

METIER	DESCRIPTIF METIER	QUALIFICATION/FORMATION	COMMENTAIRE
Technicien en système d'usinage	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Préparation, réglage, conduite d'un système d'usinage pour réaliser des pièces de précision, de façon autonome, sur base de spécifications techniques ; ✚ A partir de plans, réalisation de pièces métalliques par enlèvement de matière ; ✚ A partir de plans déterminant les opérations à effectuer, choix des outils de coupe qui permettent de façonner les pièces et installation sur les machines ; ✚ Suivi ou réalisation du programme d'usinage qui détermine le déplacement exact des outils et leur trajectoire ; ✚ Test et vérification de la conformité des premières pièces fabriquées par rapport au cahier des charges, ajustement des réglages avant de lancer la production en série ; ✚ Contrôle de la qualité et du rythme des opérations en remédiant aux éventuelles anomalies dans les plus brefs délais ; ✚ Entretien et réalisation de réparations simples des machines ; ✚ Intervention sur différents types de machines (tours, rectifieuses, fraiseuses, décolleteuses, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Polyvalence accrue : maîtrise nécessaire des techniques de tournage et fraisage de manière conventionnelle et sur commande numérique ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Complexification du métier à venir en raison de l'arrivée sur le marché de machines de plus en plus complexes (combinant tournage et fraisage) pour réaliser des pièces plus précises ;
Tuyauteur industriel	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Sur base de plans isométriques (représentation 3D des réseaux de tuyauteries), découpage, mise en forme des tubes métalliques et / ou synthétiques et assemblage aux moyens d'accessoires préfabriqués (vannes, coudes ou tés) ; ✚ Raccordement des pièces de tuyauterie aux appareils ; 		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Profil considéré comme assez difficile à trouver sur le marché de l'emploi en raison de la quasi inexistence de réserve de main-d'œuvre ; ✚ Méconnaissance du métier, absence de visibilité, complexité technologique ayant conduit à la disparition de cette filière au sein de l'enseignement professionnel (faute de candidats) et à une sous-alimentation des filières de formation dans cette

			section ; 2 centres de compétence en Wallonie dispensant une formation dans ce domaine (Technofutur industrie et Technifutur) ;
Soudeur	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Assemblage par brasage, soudobrasage et par fusion, avec ou sans apport de métal, des parties de pièces métalliques variées, en utilisant différents procédés de soudage à l'arc électrique et à la flamme et les équipements appropriés ; ✚ Intervention auprès d'autres professionnels (chaudronniers, tuyauteurs, etc.) qui réalisent et assemblent les ouvrages que le soudeur devra souder ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Étant donné la grande diversité des procédés de soudage (ceux privilégiés étant le semi-automatique et l'électrode), tendance à la spécialisation du métier ; ✚ Perfectionnement à développer par rapport à la variété des produits quant à leur forme (produits plats, tubes), et à leur nature (acier, carbone, inox, aluminium, etc.) combinée aux différents procédés de soudage ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Réduction des emplois dans le secteur en raison de l'automatisation mais stabilité de la demande de soudeurs ; ✚ Réglementation accrue du métier à venir (agrément de soudage obligatoire depuis 2014 pour l'exercice de ce métier) ;
Responsable qualité	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conception, définition, organisation et mise en œuvre de la politique qualité de l'entreprise afin de garantir et d'optimiser la qualité de tous ses processus et produits ; ✚ Connaissance de la ligne de production de l'entreprise dans son ensemble ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Nécessaire maîtrise parfaite des normes et obligations légales ; ✚ Capacité d'adaptation aux nombreux interlocuteurs qu'il doit gérer ; ✚ Aptitude de communicant ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Contexte de concurrence renforcé par les contraintes réglementaires, la recherche et l'innovation ; ✚ Importance de chercheurs de très hauts niveaux et demande d'ingénieurs qui va s'accroître dans les années à venir, notamment pour répondre à la demande de responsable de qualité ;
Technicien de maintenance	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Entretien, réparation et dépannage du matériel de production ; ✚ Réalisation d'études sur les matériels et les procédures pour l'amélioration technicoéconomique de la maintenance et de la disponibilité des matériels ; ✚ Optimisation du fonctionnement des équipements et réalisation de la maintenance des équipements de production dans les domaines électriques, mécaniques, hydrauliques, etc. dans le respect de la réglementation et des règles d'hygiène et de sécurité ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Maintenance de 1er niveau (réglages, échanges de consommables standards), voire de 2e niveau (graissage, contrôle du fonctionnement) confiées aux opérateurs de production d'où une attente forte, pour tous les niveaux de compétence, de poly compétence technologique et de capacité à s'adapter techniquement ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Impact des évolutions technologiques et de l'informatisation des équipements sur les compétences requises pour les techniciens de maintenance ; ✚ Technologies (mécanique, électricité, électronique, automatismes, etc.) en évolution dans les matériels de production ;

Electricien Automaticien	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Installation, réglage, mise en service des équipements industriels automatisés selon les règles de sécurité et d'environnement ; ✦ Intervention sur des équipements et systèmes de commande de puissance, de régulation et de programmation industriels ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Compétences en électrotechnique, électropneumatique, hydraulique et électronique ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Métier dont les tâches évoluent ;
Mécanicien industriel	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Entretien préventif, calibrage d'automates programmables et ajustement des machines ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Impact majeur des technologies sur le travail, les tâches, les exigences des employeurs et même l'emploi dans cette profession ; ✦ Exigence de de plus en plus de compétences et de connaissances entre autres en électromécanique et en électronique ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Métier dont les tâches évoluent ; ✦ Métier vaste et diversifié selon le type de travail à réaliser (réparation, démontage, usinage, etc.) l'outillage, la machine-outil et les techniques de pointe (électroérosion, usinage laser, etc.) utilisés ;

Annexe 5 : Synthèse secteur HORECA

→ Synthèse élaborée en grande partie sur la base de rapports du FOREM (AMEF).

Quelques chiffres du secteur⁸² :

- + **22% du chiffre d'affaire belge du secteur fait en Wallonie** (2.884 millions d'euros) ;
- + **En Belgique, 55 % du chiffre d'affaires généré par les restaurants**, traiteurs et autres services de restauration (15 %), hôtels (14 %) et cafés (12 %) ;
- + **6.960 établissements du secteur en 2014 en Wallonie** (8 % des sociétés localisées en Wallonie) ;
- + **Entreprises wallonnes de l'Horeca principalement situées en province de Liège** (34 %) et **en Hainaut** (32 %) ;
- + **En Wallonie en 2014 dans le secteur, 29.075 postes de travail salarié** (24 % de l'ensemble des salariés wallons et 33% en Hainaut) et **24.087 travailleurs indépendants** (10% de la part des indépendants belges du secteur) ;
- + En Wallonie, exercice des indépendants **à titre principal (73 %)** dans le secteur, **21 % à titre complémentaire** et **6 % après l'âge de la pension** ;
- + **6 salariés sur 10 à temps partiel** ;
- + Taux de renouvellement du personnel - **turn-over important** (plus de 20 % par an dans la restauration traditionnelle, 12% pour les hôtels) ;
- + **Moins de 10 personnes** dans 91% des entreprises wallonnes du secteur (85% des travailleurs sous statut d'ouvrier) avec une parité hommes-femmes ;
- + **+ de 40 % du personnel en possession d'un diplôme ne dépassant pas le niveau secondaire inférieur** alors que taux inférieur à 30 % dans l'ensemble de la population active wallonne ;
- + **Plus de 130.000 contrôles** de l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (AFSCA) en 2014 avec 80% de contrôles favorables ;
- + **Métier de la viande en tension (703 restés vacants en 2015)⁸³** ;

Facteurs d'évolution du secteur :

<i>Facteurs technologiques/ Numériques Innovation</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Internet (wifi) omniprésent dans les hôtels, restaurants (service presque obligatoire) ; + Présence nécessaire des acteurs de l'Horeca sur internet et réseaux sociaux en raison de la place croissante de la réservation/commande en ligne sur le site web du restaurant, hôtel ... mais surtout via des plateformes intermédiaires prenant des marges importantes (sociétés intermédiaires entre le client
---	---

⁸² Sources : Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire, 2014 Rapport d'activités, septembre 2015 ; ONSS - statistiques décentralisées 31 décembre 2014 et INASTI 2014, calculs le Forem ; Forem, Secteur Horeca 2014 https://www.leforem.be/Horizonemploi/pdf/secteur_24.pdf; Forem, Effets de la transition numérique sur le secteur de l'Horeca en termes d'activités, métiers et compétences, 2016.

⁸³ « Une unité mobile pour former les professionnels de la viande », Mai 2016, http://www.rtb.be/info/regions/liege/detail_une-unite-mobile-pour-former-les-professionnels-de-la-viande?id=9309734

	<p>et le prestataire)⁸⁴ → pression des prix et contrôle des coûts en fonction des réservations en ligne (« yield management ») pas toujours facile à assurer pour les petites structures, dans l’hôtellerie notamment ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Phénomène d’uberisation ou « C to C » – customer to customer⁸⁵, surtout dans l’hôtellerie avec le succès de sites comme AirBnb proposant la location en ligne d’hébergements entre particuliers, laissant craindre la suppression d’emplois et la faillite d’entreprises (concurrence directe des agences de voyage et hôteliers) ; ✚ Pas d’automatisation/robotisation mais quelques exemples ponctuels d’utilisation de robots (ex : robot réceptionniste « Mario » à l’hôtel Marriott de Gand en mai 2015 parlant plusieurs langues et disposant d’un logiciel de reconnaissance faciale, mise en place par une grande chaîne de restauration rapide américaine de drones livreurs de pizza) ; ✚ Apparition d’objets de restauration connectés (four ...), d’instruments digitalisés de contrôle réglementaire, sanitaire par l’AFSCA via le système de caisse enregistreuse intelligente permettant de suivre en direct les mouvements d’argent et de personnel ; apparition d’écrans tactiles envoyant directement la commande au barman ou en cuisine ✚ Accès facilité à l’information permettant aux internautes d’avoir une idée précise des services proposés dans un hôtel, restaurant ... et de planifier lui-même un voyage sans passer par une agence de voyage d’où l’enjeu de la visibilité des acteurs sur internet et réseaux sociaux ainsi que la maîtrise de leur image et l’entretien du contact avec la clientèle (e-réputation) → Dématérialisation du « livre d’or » sur le web (bouche-à-oreille virtuel), les clients et concurrents pouvant inscrire des commentaires positifs ou négatifs consultables partout dans le monde⁸⁶ → nécessité pour le chef d’entreprise d’envisager son activité dans son environnement réel et virtuel ; ✚ Répertoires en ligne d’établissements utilisant que des produits frais, bio, locaux ou encore les magasins de circuits courts en Wallonie (rapprochement producteur-consommateur)⁸⁷ ; ✚ Recours à des casques de réalité augmentée pour « tester » une destination avant d’organiser un voyage ; ✚ Émergence de l’imprimante 3D pour nourriture mais technologies coûteuses et à laquelle les cuisiniers se montrent encore réfractaires ;
<p><i>Facteurs économiques/emploi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Grand nombre de faillites, en particulier les cafés/bars → spécialisation des établissements (bars à vins, à bières, ...) ou multipliant plusieurs fonctions (café-théâtre, café-bibliothèque, café à la ferme, etc) pour se distinguer → formation complémentaire du barman ; ✚ Tendance à une dualisation des établissements : restaurants bon marché utilisant des produits semi-finis/surgelés (cuisine d’assemblage) pour une clientèle pressée voulant des prix raisonnables et pour réduire les coûts de main d’œuvre et restaurants utilisant des produits de qualité (bio, production locale, etc.) avec des tarifs plus élevés ; ✚ Fluctuation du prix des matières 1ères, raréfaction de certains produits entraînant une hausse de prix et des produits de qualité non accessible à tous → Nécessité d’une meilleure information des professionnels et des consommateurs sur la qualité ;

⁸⁴ Ex : dans la restauration, application « Take eat easy » permettant de commander des plats à emporter ou livrés dans des restaurants proches du domicile.

⁸⁵ Phénomène qui consiste à ce qu’un modèle d’économie participative fonctionne en parallèle des circuits économiques classiques et entre en concurrence avec eux.

Type d’économie collaborative vue comme de la concurrence ou comme une offre complémentaire par le consommateur.

⁸⁶ Possibilité pour l’exploitant d’un établissement Horeca de publier les résultats des contrôles de l’AFSCA sur le site internet de son établissement ou réseaux sociaux pour attirer/fidéliser la clientèle.

Ex : application « Foodweb » qui permet au consommateur de savoir si un établissement répond aux normes d’hygiène et de sécurité.

⁸⁷ Ex : Plateforme répertoriant sur internet les magasins de circuits courts en Wallonie, créée par l’Agence wallonne pour la promotion d’une agriculture de qualité APAQ-W.

	<ul style="list-style-type: none"> + Recours aux étudiants, jeunes dont le coût de main d'œuvre est plus faible et qui sont flexibles ; flexijobs ; + Importance du turnover du personnel dû aux conditions de travail difficiles, salaires peu compétitifs ; + Métiers accessibles aux personnes peu qualifiées pouvant apprendre sur le tas, malgré la complexification croissante des métiers (connaissances linguistiques ...) ; + Nécessité pour les professionnels de bien connaître les produits préparés et de savoir communiquer sur leur provenance en raison de l'intérêt des consommateurs pour les produits bio et locaux, les intolérances/allergies des clients et la sensibilisation à une alimentation saine en particulier dans les écoles, hôpitaux, maisons de repos, entreprises ... ; + Formation aux normes sanitaires et environnementales (ex : formation en recyclage/gaspillage alimentaire pour le cuisinier de collectivité) ; + Outre les techniques de base, nécessité de former les professionnels (cuisiniers ...) aux technologies numériques, à la communication en ligne, management ; En raison du lien à entretenir avec la clientèle sur internet et les réseaux sociaux, évolution de l'exploitant d'établissement en « community manager » (ou sous-traitance de cet aspect) ; + Pour remédier à la pénurie de main d'œuvre et remédier aux freins de la mobilité, mise en place d'unités mobiles de formation par le CDC Epicuris (ex : pour les métiers de la viande) ;
<p><i>Facteurs réglementaires</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> + Normes sanitaires, de traçabilité et de lutte contre la fraude sociale et fiscale de plus en plus exigeantes avec contrôles fréquents de l'AFSCA ; + Cahier des charges plus axé sur la santé dans les cuisines de collectivité ; + Instauration d'une caisse enregistreuse dans les établissements (« boîte noire ») ; + Création potentielle d'un label « cuisine maison » (comme en Italie ou France où obligation pour un restaurateur de mentionner le recours à des produits semi-finis ou congelés) pour valoriser les établissements utilisant et cuisinant eux-mêmes des produits de qualité ; + Label « Wallonie destination qualité » (plateforme web gérée par le commissariat général au tourisme) centré sur la qualité du service, l'image ... en proposant des formations dans ce sens ; + Face à l'uberisation, difficulté d'application d'un cadre juridique pour limiter l'influence des sociétés intermédiaires (AirBnb ...) ⁸⁸ ;
<p><i>Facteurs sociétaux/ Démographiques/ Culturels</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> + Tendance à la disparition des petits hôtels familiaux au profit de groupes internationaux pouvant proposer un éventail plus large de services et activités (relaxation, sports, soins de beauté, etc), souvent sous-traités car l'hôtel n'est plus qu'un lieu où dormir → Distinction potentielle des petits hôtels par rapport à un concept original, certains publics (randonneurs, cyclistes, forfaits Hôtel + repas gastronomique) ; + Attention accrue portée par le consommateur à la qualité des produits : circuit court du producteur au restaurateur, méthodes de production plus respectueuses du produit, retour à des produits délaissés (p.ex. l'usage de légumes anciens, etc.) → Eviter une trop grande standardisation de la cuisine ; + Baisse du budget consacré par les ménages à l'alimentation ;

⁸⁸ Les logements de type AirBnb doivent également payer la taxe de séjour locale. Berlin a promulgué un règlement pour ce type de location.

Métiers mis en avant par l'AMEF sur base de consultations d'experts du secteur (Entre 2013 et 2016) :

METIER	DESCRIPTIF METIER	QUALIFICATION/FORMATION	COMMENTAIRE
Cuisinier en restaurant ou en collectivité	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Préparation, cuisine des plats, repas ; ✚ Organisation de banquets ou d'un service traiteur ; ✚ Responsable de la gestion du restaurant (marchandises, ressources humaines, finances, etc.) ; ✚ Dans la cuisine de collectivité, élaboration et préparation de plats en lien avec une charte qualité de l'établissement, un plan de production culinaire, les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ A l'avenir, nécessaire maîtrise des techniques novatrices et objets connectés (caisse enregistreuse intelligente, déclarations d'embauche électroniques, fours, saucier, etc) ; ✚ Prise en compte des enjeux de diététique, de cuisine de produits bio/locaux ou de produits semi-finis à moindre coût ; ✚ Compétences de communication sur la provenance des produits qu'il utilise ; ✚ Quand cuisinier propriétaire-exploitant de son établissement, nécessaires compétences en gestion, administration et définition des règles de fonctionnement de l'établissement ; ✚ Compétences de communication en ligne pour promouvoir son établissement (ou sous-traitance de cette activité), gérer des réservations en ligne ou commandes depuis la salle via un système de tablette et préparer des plats à emporter ou encore communiquer en ligne les résultats de contrôle de l'AFSCA ; ✚ Maîtrise des normes de plus en plus complexes (TVA, « boîte noire », normes de sécurité et d'hygiène) ; ✚ Formation aux questions de management et de ressources humaines ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent et avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; ✚ Turnover important dans le secteur ; ✚ En plus d'un « technicien », transformation du cuisinier en chef d'équipe ; ✚ Potentiel de développement de la cuisine de collectivité (zonings industriels et commerciaux de plus en plus nombreux, développement des restaurants d'entreprise, vieillissement de la population avec hausse du nombre et de la taille des maisons de repos) ;
Responsable de cuisine de collectivité	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Gestion d'un établissement ou d'un service de restauration collective (cafétéria, cuisine hospitalière, cantine scolaire, etc.) ; ✚ Maintien de la qualité et des normes d'hygiène tout en ayant recours de plus en plus à des produits semi-finis ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ A l'avenir, maîtrise nécessaire d'objets connectés (fours, saucier, ...) ; ✚ Compétences de communication sur la provenance des produits utilisés ; ✚ Manque d'expérience pratique des jeunes diplômés ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Travail en lien avec des diététiciens pour répondre aux besoins et demandes des utilisateurs (diabète, régime sans gluten, sans sel) ;

Réceptionniste en établissement hôtelier	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Accueil et renseignements des clients pendant la durée de leur séjour (conditions de séjour, loisirs, activités culturelles, événements, etc.) ; ✚ Planification des réservations et l'occupation des chambres ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Polyvalence nécessaire (informations touristiques, langues, culture historique, modes de déplacements, etc) ; ✚ Nécessaire capacité de gestion de réservations et plaintes en ligne voire animer les réseaux sociaux ; ✚ Exigence accrue d'un niveau de qualification de type bachelier 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Distinction entre le réceptionniste de jour et de nuit aux compétences différentes ;
Barman	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Accueil de la clientèle du bar, préparation et mise en œuvre du service des boissons ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Rôle essentiel dans la relation clientèle pour la conseiller et l'informer sur les produits ; ✚ Sens commercial ; ✚ Maîtrise de capacités techniques ; ✚ Capacité à prendre des commandes via des applications numériques et de communiquer via ces canaux ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Milieu de plus en plus concurrentiel, les cafés/bars devant se démarquer avec un concept spécial (cafés de terroir, spécialistes du vin, de la bière ...) transformant le barman en « spécialiste » ;
Premier chef de rang	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Assistance du maître d'hôtel ; ✚ Communication des instructions opérationnelles aux chefs de rang et supervision de leurs activités ; ✚ Contrôle de la présentation des collaborateurs en salle ; ✚ Planification et contrôle du travail conformément aux directives du maître d'hôtel ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Formation nécessaire pour maîtriser les gestes techniques ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Volonté des grands chefs d'un retour du grand service en salle dans les grands restaurants ; ✚ Chef de rang, atout pour les restaurant gastronomiques ;
Directeur d'établissement hôtelier	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Encadrement, coordination et supervision de l'ensemble du personnel et des services en fonction dans l'établissement d'hébergement ; ✚ Définition de la politique de communication en ligne de son établissement et (possibilité de sous-traitance) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Formation à la communication en ligne (interaction sur les réseaux sociaux et sur le site internet de l'établissement ; Communication en ligne des résultats de contrôle de l'AFSCA) ; ✚ Formation aux nouveaux outils numériques (caisse enregistreuse intelligente, déclarations d'embauche électroniques auprès de l'ONSS) ; 	
Exploitant de café/bar/restaurant	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Gestion de l'établissement ; ✚ Communication en ligne de l'établissement (événements, ...) ; ✚ Mise en valeur en ligne des résultats de contrôle de l'AFSCA ; 		

	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Gestion des déclarations d'embauche électroniques auprès de l'ONSS ; 		
Yield Manager	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Gestion tarifaire des capacités d'accueil disponibles (chambres, ...) pour optimiser le remplissage et le chiffre d'affaires ; ✦ Aménagement des tarifs et communication en ligne ; ✦ Gestion du contact avec les agences de voyages en ligne ; ✦ Création d'une communauté de suiveurs (possibilité de sous-traitance) 		

Annexe 6 : Aide aux personnes – Santé - Enfance

→ Synthèse élaborée en grande partie sur la base de rapports du FOREM (AMEF).

I. Aide à domicile

Quelques chiffres du secteur :

- ✚ **9 927 travailleurs** dans le secteur de l'aide à domicile en juin 2014 (en Wallonie ?) ⁸⁹;
- ✚ **Majorité (60%) des infirmiers à domicile avec statut d'indépendants** (parfois regroupés en plateformes), les autres étant employés essentiellement par les mutuelles ;
- ✚ Augmentation de 43% du nombre d'infirmiers(-ères) indépendant(e)s en 10 ans en Belgique (analyse du Syndicat Neutre pour Indépendants sur les chiffres de l'INAMI en 2012) - 24 080 fin 2012 contre 16 791 fin 2003 ;
- ✚ **617 gardes à domicile en Wallonie** en 2012 dont 297 équivalents temps plein (525 gardes en 2008 dont 297 équivalents temps plein) ;
- ✚ 7000 travailleurs du secteur de l'aide à domicile en Wallonie ;
- ✚ 45 000 ménages aidés en Wallonie ;
- ✚ En Wallonie, égalité entre le nombre d'aînés pris en charge en institution et ceux pris en charge à domicile mais au regard du coût élevé du séjour en maison de repos ; Tendence à venir d'une prise en charge plus importante à domicile, la prise en charge en institution étant réservée aux cas les plus « lourds » ;

Facteurs d'évolution du secteur :

Facteurs technologiques/ Numériques Innovation	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Technologies au service du maintien à domicile des personnes âgées ou en perte d'autonomie (gérontechnologie) dans les domaines de la santé, confort, communication, sécurité⁹⁰ → formation nécessaire des bénéficiaires et des professionnels de 1^{ère} ligne (aide familial, infirmier, etc.) mais coût encore élevé des équipements ; ✚ Partage facilité d'informations entre les intervenants à domicile via l'internet mobile et le stockage de données sur un cloud ;
Facteurs économiques/emploi	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Impact des financements publics disponibles sur la croissance de l'emploi avec donc peu de souplesse pour les structures de coordination et difficulté d'anticipation de l'évolution en termes de nombre de travailleurs ;

⁸⁹ <http://www.lenonmarchand.be/le-secteur-des-services-daide-domicile-af>

⁹⁰ Exemples : pilulier intelligent, textiles intelligents, lit et portes automatisés, visioconférence, technologie de détection des chutes ...

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Précarisation et donc dimension sociale de l'aide à domicile (ex : Confusion entre les services d'aide au ménage à tarif social et la fourniture d'employé de ménage à domicile via les titres-services⁹¹) ; ✚ Diversification de la demande et des intervenants ; Spécialisation et segmentation des métiers de l'aide à domicile (ex : formation des aides familiales à la prise en charge des malades d'Alzheimer, à la gestion de malades avec des pathologies lourdes) → Nécessaire réorganisation et clarification du rôle des intervenants (limites entre les interventions de soins, de l'aide à la personne et services techniques) → rôle accru de l'encadrement et de la coordination pour planifier les interventions des professionnels à domicile⁹² ; ✚ En raison de la pénurie d'infirmiers, recours poussé aux aides-soignants dans l'aide à domicile ; ✚ En raison des déplacements fréquents des professionnels de l'aide à domicile, nécessité d'avoir le permis de conduire ; ✚ Faible rémunération du secteur, temps partiels involontaires courants dans le secteur → métiers du secteur peu attractifs ;
Facteurs réglementaires	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Réglementation de l'accès à certaines professions (ex : infirmiers) et tâches spécifiques pour chaque métier ;
Facteurs sociétaux/ Démographiques/culturels	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Vieillesse de la population et volonté des personnes de rester chez elles (en raison aussi du coût élevé des maisons de repos) ; ✚ Raccourcissement de la durée des séjours à l'hôpital → augmentation des besoins en aides et soins à domicile et technicité des actes ; ✚ Nombreux départs à la pension attendus d'ici 2020 et départs prématurés en raison des conditions de travail difficiles ; ✚ Déplacement de l'aide et soins aux personnes dépendantes par la famille vers des services d'aide et des professionnels, notamment en raison de pénibilité de la prise en charge et de la vie professionnelle des enfants des personnes dépendantes ; ✚ Dans le secteur non marchand, forte féminisation avec des salaires faibles et contrats de travail à temps partiels ; ✚ Crainte d'une déshumanisation de l'aide à domicile en raison des innovations technologiques et d'une barrière relationnelle (relation à distance) alors que les professionnels de l'aide à domicile tissent une relation de confiance avec les bénéficiaires ; ✚ Dimension socio-culturelle de la prise en charge des aînés (recours à des animateurs spécialisés ou acquisition de compétences en animation par les aides familiales ou gardes à domicile) ; ✚ Difficultés du personnel à interagir avec les bénéficiaires d'origine étrangère (importants enjeux d'interculturalité) ; ✚ Patients qui proposent diagnostics, traitements et appréciations des soins reçus, suite à la consultation de sites web ;

⁹¹ Les aide-ménagères à tarif social ont un rôle qui dépasse celui de « l'aide-ménagère en dispositif titre-service » car outre les tâches ménagères, elles ont un rôle social et d'encadrement des bénéficiaires en articulation avec les autres intervenants.

⁹² Ex : émergence du métier d'infirmier de liaison.

Métiers mis en avant par l'AMEF sur base de consultations d'experts du secteur (Entre 2013 et 2016) :

METIER	DESCRIPTIF METIER	QUALIFICATION/FORMATION	COMMENTAIRE
Aide-soignant dans l'aide et soin à domicile	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Assistance de l'infirmier en matière de soins, d'éducation et de logistique, dans une équipe structurée travaillant au domicile du patient afin de maintenir, d'améliorer ou de rétablir leur santé et leur bien-être ; ✚ En charge de tous les soins d'hygiène à donner aux malades et contribution aux soins infirmiers (pesées, températures, prise de pouls, etc) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Délégation accrue à venir des tâches du personnel infirmier vers les aides-soignants (élargissement de leur gamme d'actes) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Principal collaborateur de l'infirmier, souvent sollicité par l'équipe médicale pour faire un point sur le moral des patients ; ✚ Croissance à venir des besoins en aides-soignants en raison du manque quantitatif d'infirmiers et de la spécialisation de ces derniers ; ✚ Majorité des soins à domicile réalisés par des infirmiers indépendants (en dehors donc de structures salariées)
Infirmier à domicile	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Réalisation, sur prescription médicale et/ou en collaboration avec le médecin, des soins infirmiers et psychosociaux aux patients en vue du maintien, de l'amélioration ou du rétablissement de leur santé, leur bien-être et leur autonomie ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Délégation de tâches simples aux aides-soignants, que l'infirmier supervise pour se concentrer sur les soins complexes qui seront de plus en plus courants ; ✚ Connaissances techniques relatives aux actes et aux pathologies ; ✚ Besoin croissant en personnel infirmier à l'avenir qui concerneraient des personnes diplômées de l'enseignement supérieur ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; ✚ De plus en plus d'actes de soins « techniques » posés au domicile des bénéficiaires et uniquement réalisables à ce jour par des infirmiers ; ✚ Peu de possibilités de valorisation en cours de carrière ;
Infirmier de liaison	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Coordination et organisation des modalités de transfert des clients entre l'hôpital et le domicile ou l'inverse ; 		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier émergent sur base de l'intensification des liens entre établissement de soins et domicile, notamment en raison du raccourcissement des durées d'hospitalisation, de la prise en charge de plus en plus fréquente de « malades chroniques » ou de personnes âgées ; ✚ Renforcement de la liaison domicile – institution ;
Psychologue	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Evaluation, diagnostic et traitement des personnes présentant des difficultés d'ordre du comportement, émotionnel ou cognitif ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Pas d'évolution majeure à venir des tâches ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi sans qu'il soit question d'atteindre des effectifs importants (en lien avec les financements publics) ;

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Aide aux personnes à l'acquisition des moyens de maintenir ou d'améliorer leur adaptation aux exigences de la vie quotidienne ; 		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Potentiel de demande accrue de l'intervention d'un psychologue dans le cadre de l'aide et soins à domicile, notamment dans l'accompagnement du vieillissement, du deuil, ou encore de l'adaptation aux technologies en raison du raccourcissement des séjours en institutions et de la suppression de « lits psychiatriques » ; ✚ Profession de mieux en mieux perçue par les bénéficiaires ;
Ergothérapeute	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Contribution, par l'utilisation d'activités concrètes de rééducation, de réadaptation et de prévention, au traitement de personnes atteintes d'incapacités physiques, psychiques ou sociales en vue de leur permettre de conserver ou de recouvrer une plus grande autonomie d'action et de décision dans leur vie quotidienne ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Pas d'évolution majeure à venir des tâches ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi au sein des services et soins à domicile ; ✚ Métier encore peu connu du public ou perçu comme « accessoire » alors que les professionnels de la santé et de l'aide à domicile le perçoivent positivement en matière d'aménagement du lieu de vie, et d'amélioration des conditions de travail des autres intervenants ; ✚ Question du coût de l'intervention des ergothérapeutes dans un contexte économique difficile ;
Coordinateur d'aide et soins à domicile	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Organisation et coordination de la prise en charge des personnes dépendantes en vue d'améliorer leur maintien à domicile à l'entrée, à la sortie de l'hôpital, ou lorsqu'un incident vient perturber leur autonomie journalière ; ✚ En concertation avec les différents prestataires (médecin, infirmier, kinésithérapeute, CPAS, hôpitaux, mutualités, travailleurs sociaux, service de téléassistance, de prêt ou de vente de matériel sanitaire) et l'entourage, analyse de la situation et des besoins de la personne en tenant compte des ressources personnelles et de celles de son entourage ; ✚ Information et proposition de solutions, recherche et mise en place d'une structure 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Fonction occupée, le plus souvent, par un assistant social ou un infirmier en santé communautaire ; ✚ Capacité d'articulation étroite avec le médecin ou l'infirmier de référence, et éventuellement avec les aidants proches ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; ✚ Evolution à venir du métier notamment en raison de l'augmentation du nombre de prestataires et de la complexification de l'offre de soins et de services ;

	<p>d'aide et de soins à domicile dans le respect des choix de la personne ;</p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluation des besoins et organisation avec le bénéficiaire, la famille et le médecin, des soins et aides nécessaires ; 		
Ouvrier polyvalent à domicile	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation de travaux d'entretien et de remise en ordre au domicile du bénéficiaire ; Réalisation des petits travaux de menuiserie, de plomberie, d'électricité, etc., des bénéficiaires dans le but d'améliorer la sécurité et le cadre de vie des bénéficiaires dans un contexte de maintien à domicile des personnes ; 		<ul style="list-style-type: none"> Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; Encore peu de propositions de postes d'ouvriers polyvalents dans le cadre de l'aide à domicile mais potentiel développement du besoin ;
Aide-ménager à tarif social	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation, au domicile d'un ou plusieurs bénéficiaires particuliers, des tâches ménagères de l'entretien courant de la maison (ménage, rangement, repassage, etc.) voire des travaux de grand nettoyage (carreaux, nettoyage de saison, etc.) et petits travaux de couture ; 		<ul style="list-style-type: none"> Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi en raison de la hausse du coût des titres-services, qui à l'heure actuelle font parfois concurrence à l'aide-ménager à tarif social, mais aussi en raison de l'importance de conserver l'aide-ménager dans une dynamique d'aide globale du bénéficiaire, assurant un lien et présence auprès de celui-ci ; Métier différent de celui d'« employé de ménage à domicile » exerçant dans le cadre du dispositif titres-services ; Probable précision du rôle et du contenu de la fonction de l'aide-ménager à tarif social, également par rapport au rôle de l'aide familial ;
Assistant social	<ul style="list-style-type: none"> Aide aux individus à faire face aux problèmes de la vie et intervention préventive et curative sur les différents aspects de la vie personnelle, familiale, sociale, économique et culturelle ; Contribution à recréer des liens sociaux et à faciliter l'insertion ou la réinsertion de personnes, de familles, de groupe ou de collectivités ; Dans le secteur de l'aide à domicile, réception et analyse de la demande des bénéficiaires, suivi de l'intervention des aides familiales à domicile, 	<ul style="list-style-type: none"> Au sein du service d'aide à domicile, fonction d'encadrement des intervenants (aide familial, aide-ménager, etc.) ; Manque de compétences en management ; 	<ul style="list-style-type: none"> Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ;

	<p>coordination de leurs actions auprès des bénéficiaires ;</p>		
Aide familiale	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Soutien social, éducatif, sanitaire et relationnel en vue d'une autonomisation de la personne ; ✚ Aide ou accompagnement, de manière durable ou passagère, de la personne (ainsi que son entourage) rencontrant des difficultés (famille monoparentale, personne accidentée, etc.) ou en perte d'autonomie (handicap, personne âgée, malade en fin de vie, etc.) dans l'accomplissement des actes essentiels de la vie courante (préparation des repas, courses, démarches administratives, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Evolution à venir du contenu du métier en termes de compétences et de profil face à de nouveaux enjeux (comme les pathologies liées à la vieillesse) et au nécessaire travail de complémentarité avec les autres intervenants ; ✚ Existence actuelle d'une spécialisation dans l'aide aux personnes atteintes d'Alzheimer → besoin de formations spécifiques induisant une évolution du type de personnes prises en charge ; ✚ Dans le cas de pathologies ou handicaps lourds, rôle de l'aide familial à l'avenir d'offrir du « répit » aux proches du bénéficiaire ; ✚ Renforcement nécessaire de la formation pour répondre à de « nouveaux enjeux » ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi (besoins en effectifs relativement élevés) pour rencontrer les besoins croissants en raison du vieillissement de la population et de la politique de maintien à domicile mais dépendance par rapport aux contingents accordés par les pouvoirs publics ; ✚ Intervenant polyvalent du domicile qui permet à la personne aidée de rester actrice de sa vie quotidienne ;
Garde à domicile ou personne de compagnie	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Collaboration et optimisation du bien-être mental, physique et social du bénéficiaire du service nécessitant une présence continue, en partenariat avec l'entourage de ce dernier ; ✚ Surveillance active du bénéficiaire la journée et/ou la nuit et maintien de conditions d'hygiène et de sécurité optimales ; ✚ Préparation et don des repas ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Intervention du garde à domicile permettant d'offrir du répit aux proches d'enfants ou d'adultes souffrants d'un handicap lourd ou d'une maladie chronique → pertinence d'une formation en puériculture lorsqu'il s'agit d'enfants, d'éducateur ou encore d'animateur dans le cas d'autres publics ; ✚ Renforcement nécessaire de la formation pour répondre à de « nouveaux enjeux » ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi avec une hausse à venir des effectifs ; ✚ Promotion du maintien à domicile de personnes sans toutefois qu'elles ne restent seules ;
Garde d'enfants malades	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Garde d'enfants malades (0-6 ans) au domicile ; ✚ Collaboration, par sa présence, au bien-être, à la sécurité et au confort physique et mental de l'enfant malade ; ✚ Surveillance de la prise correcte des médicaments, préparation et don des repas à l'enfant malade ; ✚ Travail en équipe ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Proposition d'envisager l'augmentation des effectifs en permettant une mobilité de fonction entre aide familial ou garde malade vers la garde d'enfants malades mais difficulté au niveau des qualifications jugées adaptées lorsque le diplôme est celui de puériculture mais peu adaptée et nécessitant une formation complémentaire pour les autres ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi avec une hausse à venir des effectifs alors que métier peu développé pour le moment (demande fluctuante) ;

Animateur spécialisé	<ul style="list-style-type: none"> Organisation d'activités d'animation ludique, manuelle, artistique, culturelle, scientifique, musicale ou multimédia destinées à des publics particuliers et adaptées en conséquence (personnes du 3ème âge, personnes handicapées, jeunes, adultes, etc.) dans un objectif de développement personnel, de distraction et de détente ; 	<ul style="list-style-type: none"> Métier dont la fonction évolue requérant des compétences à ajouter à celles des aides familiales ou des gardes à domicile ; 	
Chauffeur à tarif social	<ul style="list-style-type: none"> Transport de personnes âgées, handicapées ou à mobilité réduite au départ du domicile jusqu'à la destination qu'ils ont choisie ; 	<ul style="list-style-type: none"> Actuellement, dans certaines structures, conduite des bénéficiaires par les aides familiales ; Niveau de qualification attendu pas élevé avec souhait d'un renforcement de la formation dans le rôle d'accompagnement du bénéficiaire et en vue d'assurer l'acquisition d'un permis de conduire adapté ; 	<ul style="list-style-type: none"> Potentiel de développement en effectif ; Métier très développé ne bénéficiant pas d'un cadre réglementaire tel que celui des autres professionnels de l'aide à domicile ;

II. Santé

Quelques chiffres du secteur :

- 5.838 établissements employeurs identifiés par l'ONSS (fin juin 2014) en Wallonie, soit 306 de plus que fin juin 2010⁹³ ;
- 126.131 postes de travail salarié en Wallonie en 2014 (390.540 en Belgique) - 2ème secteur offrant le plus de postes de travail salarié en Wallonie ;
- 22.215 travailleurs indépendants en Wallonie en 2014 (60.774 en Belgique)⁹⁴ - hausse de 4,7 % (900 emplois) entre 2010 et 2014 ;
- Forte augmentation du nombre de travailleurs dans le secteur depuis 10 ans en Wallonie (hausse de 11,5 % entre 2009 et 2014) ;
- Augmentation de l'emploi aussi dans les activités de soins résidentiels (quelque 1.200 postes) et les activités sans hébergement pour jeunes enfants (quelque 1.200 postes)⁹⁵ ;
- 8 862 lits hospitaliers en Hainaut dont 2 019 à Charleroi pour 8 centres hospitaliers, 19 674 en Wallonie) ;

⁹³ Voir Tableau « Entreprises et établissements déclarés en situation normale en janvier 2016 » (Source : Banque Carrefour des entreprises Janvier 2016).

⁹⁴ Source : ONSS - statistiques décentralisées 31 décembre 2014 et INASTI 2014, calculs le Forem.

⁹⁵ Voir tableau « postes de travail salarié au 30/06/2014 (Source : ONSS statistiques décentralisées).

- ✚ **19 726 lits dans les structures d'accueil pour personnes âgées en Hainaut** (11 685 en MR et 8 041 en MRS) dont **2 556 lits à Charleroi** (1 430 en MR et 1 126 en MRS)⁹⁶ ;
- ✚ **1 909 médecins généralistes en Hainaut**, dont 266 à Charleroi⁹⁷ ; Sur les 266 médecins généralistes habitant Charleroi, 164 ont 50 ans et plus ;
- ✚ **En Belgique, 5.326 médecins étrangers** disposant d'un numéro Inami actif en 2012⁹⁸ ;
- ✚ **Dans l'Entre-Sambre-Et-Meuse, une seule structure hospitalière (Chimay) avec une capacité totale de 136 lits ; 1196 lits dans les structures d'accueil pour personnes âgées** dont 52 % se trouvent à Couvin, Walcourt et Beaumont ; 149 médecins généralistes installés en Entre-Sambre-Et-Meuse dont 30% sont des femmes ; 70% de ces médecins généralistes ont plus de 50 ans (61 % côté hainuyer contre 74 % sur l'arrondissement de Philippeville)⁹⁹ ;
- ✚ **19 653 infirmiers et 2382 médecins spécialistes en Hainaut en 2015¹⁰⁰** (moyenne de 7,5 à 15,9 patients par infirmier en Belgique en fonction des hôpitaux) ;

Facteurs d'évolution du secteur :

<i>Facteurs technologiques / Numériques / Innovation</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Technologies de l'information et de la communication (TIC) pour les dispositifs médicaux, outils de diagnostic et outils de gestion et de suivi des activités (ex : dossiers médicaux numériques, transmission digitalisée de l'attestation de soins à la mutualité, robots d'assistance chirurgicale, formation e-Learning, télémédecine, objets connectés, comprimés intelligents) → transmission automatique d'informations aux acteurs de la chaîne de soins (patient, médecin, mutuelles, INAMI ...) ; ✚ « Big data » avec une modification des tâches nécessitant moins de temps en particulier pour les métiers intermédiaires/de support ((métiers administratifs, secrétariat, logistique ...), une centralisation des informations et une vision plus globale de l'état de santé de la population → Développement de métiers de recherche et d'analyse des données de santé ; ✚ Appareils médicaux plus sophistiqués et coûteux (ex : scanner, radiologie, séquençage ADN) requérant une maintenance pointue ; ✚ Progrès scientifiques permettant de mieux comprendre les maladies et pathologies dans leur ensemble et leurs caractéristiques pour chaque individu et d'orienter les recherches et traitements personnalisés ;
<i>Facteurs économiques/emploi</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Financement du système à différents niveaux (INAMI, SFP santé publique, communautés et régions, patient, ...) lié aux dépenses publiques limitées, impliquant une participation financière accrue des patients (Baisse du remboursement des médicaments, consultations ...) → mutation de l'offre de services de santé et enjeux d'une médecine à 2 vitesses ;

⁹⁶ En Wallonie, 27 905 lits en MR et 19 362 lits en MRS (INAMI-DGASS) – Observatoire de la Santé du Hainaut (2012).

⁹⁷ En Wallonie, 6 112 en Wallonie (INAMI) – Observatoire de la Santé du Hainaut (2012).

Densité des médecins en activité en Belgique de 2,95/1000 hab. en 2013 et densité de 9,51/1000 hab pour les infirmiers « La performance du système de santé belge » Rapport 2015 - Centre fédéral d'expertise des soins de santé <https://kce.fgov.be/fr/press-release/un-nouveau-check-up-du-syst%C3%A8me-de-sant%C3%A9-belge>

⁹⁸ La majorité de ces médecins sont originaires des pays limitrophes : la France (1.142), les Pays-Bas (960) et le Luxembourg (159). Les médecins grecs (207) et roumains (505) sont également présents en nombre. « La Belgique compte plus de 5.000 médecins étrangers » (Le Soir, 2 juin 2016).

⁹⁹ Observatoire de la santé du Hainaut, « Profil local de santé Zone territoriale de l'Entre Sambre et Meuse », 2012.

¹⁰⁰ Statistiques détaillées des professionnels des soins de santé en Belgique, selon le sexe, âge, région et province au 31/12/2015 - Cadastre national des professionnels des soins de santé.

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ « Commercialisation » du secteur avec des stratégies de marketing et communication des hôpitaux, maisons de repos ... (ex : Croissance de la médecine en cabinet privé, maisons de repos gérées par de grandes « chaînes ») ; ✚ Renforcement de la prise en charge au domicile pour améliorer le confort du patient et réduire les coûts (Baisse du nombre de lits en hôpitaux et raccourcissement de la durée des séjours à l'hôpital) → travail en réseau des professionnels du secteur et enjeux de coordination et délégation des actes (ex : infirmiers vis-vis des aides-soignants) ; ✚ A côté des métiers des soins, (médecins, infirmiers, aides-soignants, kinésithérapeutes, ...), professionnels des supports techniques, administratifs, logistiques, communication (gestion, secrétariat, restauration, maintenance, informatique ...) et intégration des acteurs du numérique dans le parcours de soins (plateformes de santé, objets connectés, applications mobiles ...) ; ✚ Turn-over important et pénurie de main-d'œuvre en raison des conditions de travail difficiles, salaires faibles, violence (agressions du personnel ...) etc → internationalisation des recrutements avec nécessité d'actions interculturelles pour intégrer les professionnels étrangers ; ✚ Hausse globale des connaissances médicales (évolution de la recherche, nouveaux produits, médicaments ...) et compétences (techniques, psychologiques, sociales, pédagogiques, managériales) en plus d'aspects de coordination et délégation ; ✚ Spécialisation des intervenants de plus en plus nombreux auprès du patient impliquant une redéfinition des rôles de chacun ;
<p><i>Facteurs réglementaires</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ En matière de coûts, nomenclatures INAMI, conventions sur les tarifications, ... ; ✚ Normes sanitaires et d'hygiène de plus en plus contraignantes touchant jusqu'au secteur de la logistique, nettoyage, restauration ; ✚ Règlementation et agrément nécessaire à l'exercice d'un métier du secteur (ex : application d'un contingentement pour les médecins formés en Belgique avec donc une limitation du nombre de candidats) et de reconnaissance des formations suivies à l'étranger ; ✚ Judiciarisation de la médecine et principe de précaution → mise en place de systèmes de contrôle et de gestion du risque pour les expositions aux infections, aux rayons, erreurs médicales, etc. ;
<p><i>Facteurs sociétaux/ Démographiques/culturels</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Déserts médicaux dans les zones rurales ; ✚ Développement de pratiques non conventionnelles (ostéopathie, acupuncture, homéopathie, phytothérapie, aromathérapie, etc) ; ✚ Place croissante de la prévention par l'information, l'éducation, le dépistage et le soutien des technologies (ex : la domotique) ; ✚ Augmentation de l'espérance de vie, vieillissement de la population¹⁰¹ (donc augmentation du nombre de personnes âgées dépendantes) y compris des travailleurs du secteur ; ✚ Augmentation du stress, anxiété (burn-out ...), maladies chroniques, pathologies mentales, polyopathologies en raison du vieillissement de la population, l'évolution des modes de vie (sédentarité, alimentation, ...) ; ✚ Précarisation de la population et Féminisation du secteur ; ✚ Evolution de la relation professionnel – patient en raison de la perception de la santé comme un droit et un bien de consommation (ex : patient comparant les prestations et services proposés sur internet, plateformes virtuelles et télémédecine permettant la consultation en ligne de spécialistes) ;

¹⁰¹ Selon le Bureau fédéral du Plan (2015), la part des seniors (+ 65 ans) dans la population devrait passer de 18 % en 2014 à 25 % en 2060.

Métiers mis en avant par l'AMEF sur base de consultations d'experts du secteur (Entre 2013 et 2016) :

METIER	DESCRIPTIF METIER	QUALIFICATION/FORMATION	COMMENTAIRE
<i>Infirmier généraliste ou spécialisé</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Réalisation, en collaboration avec le médecin, de soins infirmiers courants (perfusion, injection, etc.) et psychosociaux et, selon le service de soins où il exerce, des soins infirmiers spécialisés (soins pédiatriques, soins gériatriques, soins d'urgence, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Evolution du métier vers plus de spécialisations (nouveaux médicaments, pathologies, outils, pratiques ...) avec néanmoins des tâches autrement réparties avec l'aide-soignant, le médecin généraliste → renforcement de la délégation et supervision des tâches ; ✚ Assimilation nécessaire de connaissances techniques sur les actes et pathologies (tâches plus « simples » mais requérant du temps laissées surtout aux aides-soignants) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; ✚ Sous statut salarié ou indépendant ; ✚ Importantes difficultés de recrutement depuis des années alors que croissance des besoins en soins ; ✚ Forte demande du métier d'infirmier encore les prochaines années, sous condition de financement des activités ; ✚ Besoins d'effectifs particulièrement ressentis dans les maisons de repos (en plus des besoins dans l'aide à domicile) où l'activité va croître en raison du vieillissement de la population et de l'externalisation des prises en charge en dehors de l'hôpital ; ✚ Besoins accrus particulièrement pour certaines spécialisations (infirmier hygiéniste, en santé mentale, de prévention, d'hémodialyse, etc) ; ✚ Développement potentiel d'une nouvelle spécialisation dans le cadre de la différenciation de la fonction de médecin généraliste : l'infirmier praticien, ayant des compétences cliniques avancées, pourrait diagnostiquer et soigner les maladies communément répandues et prescrire certains médicaments ;
<i>Médecin</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Diagnostic, prévention, traitement et soin des problèmes de santé (physiques, psychiques et/ou sociaux) de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées, selon sa spécialité (généraliste, médecine aigüe, médecine d'urgence, pédiatrie, psychiatrie, chirurgie, gériatrie, oncologie, interniste général, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Déjà une modification des pratiques (développement du travail en réseau, regroupements de plusieurs spécialités dans un même centre médical, coordination renforcée des acteurs de la chaîne de soins) 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; ✚ Demande croissante de médecins généralistes et spécialistes (Accroissement des besoins en soins, des pathologies et traitements possibles, vieillissement des praticiens, manque de personnel pour certaines spécialités), la pénurie étant déjà

			une réalité en Wallonie d'où l'appel à du personnel étranger ;
<i>Sage-femme</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Surveillance, soin et conseil à la future mère tout au long de la grossesse, (examen gynécologique, préparation à l'accouchement, etc.) de l'accouchement (phase de travail) et du post-partum (conseils en matière d'allaitement, gymnastique post-natale, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Au regard de l'évolution de la place de la profession, nouvelles conditions de travail des sages-femmes à concevoir et structurer, le travail hors de l'hôpital étant accessible presque exclusivement aux sages-femmes indépendantes ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; ✚ Dans un contexte d'efficiences financières, de pénurie de gynécologues obstétriciens et donc de demande croissante auprès de la sage-femme en termes de suivi de grossesse, évolution du métier plaçant la sage-femme comme actrice du suivi de grossesses normales (comme ailleurs en Europe) ;
<i>Aide-soignant</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Administration de soins globaux (soignants, infirmiers et psychosociaux) à un groupe de patients afin de maintenir, d'améliorer ou de rétablir leur santé et leur bien-être ainsi que les soins d'hygiène à donner aux malades ; ✚ Contribution aux soins infirmiers : pesées, températures, prise de pouls, etc ; ✚ Sollicitation par l'équipe médicale pour connaître le moral des patients ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Professionnel de la santé spécifiquement formé pour assister l'infirmier en matière de soins et d'éducation des patients (1er collaborateur de l'infirmier) ; ✚ Augmentation de la technicité des actes ; ✚ En raison de la pénurie d'infirmiers, spécialisation des métiers et délégation des tâches de soins de base des infirmiers vers les aides-soignants (différenciation des fonctions) d'abord dans les hôpitaux mais gagnant aussi les autres établissements de soins ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; ✚ Augmentation à venir des besoins de soins et donc du nombre de professionnels, dans la mesure du financement du secteur (allongement de la durée de vie, augmentation de la population très âgée et donc des pathologies liées à cet âge, augmentation des pollutions ayant un impact sur la santé) ; ✚ Renforcement des connaissances des pathologies et traitements ; ✚ Evolution de l'organisation du secteur (réorientation du suivi des patients qui séjournent moins longtemps qu'avant à l'hôpital vers des structures proches de leur domicile ou chez eux) en raison de moyens financiers limités ;
<i>Kinésithérapeute</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Traitement, rééducation, maintien, au moyen de diverses techniques (mobilisation, massage, gymnastique médicale, etc.), des affections osseuses, musculaires et/ou articulaires du corps humain ; 		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; ✚ Besoins accrus dans le traitement de pathologies affectant la musculature, le squelette ou les voies respiratoires (vieillesse de la population, conditions de travail, pollutions) ; ✚ Afflux de travail dans les prochaines années pour la profession (particulièrement au sein des maisons de repos et en collaboration avec les services de

			soins à domicile) comme salarié ou indépendant mais demande dépendante du financement ;
<i>Technologue des appareillages médicaux dans les hôpitaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Utilisation des appareillages médicaux pour réaliser, sur prescription médicale et sous la responsabilité d'un médecin, des examens afin de déceler des maladies, lésions ou malformations mais aussi d'étudier le fonctionnement des organes internes ou de traiter des maladies cancéreuses ; ✚ Participation à la maintenance des appareils biomédicaux et des dispositifs médicaux ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Recrutement nécessaire de techniciens avec des compétences techniques spécifiques ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Appareillages de soins de plus en plus sophistiqués et coûteux ;
<i>Préparateur en pharmacie dans les hôpitaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Délivrance et/ou préparation, sous la responsabilité du pharmacien, de produits pharmaceutiques (médicaments ...) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Modification des pratiques des préparateurs en pharmacie des services hospitaliers ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Dans la pharmacie des hôpitaux, apparition de techniques permettant une automatisation des tâches dans les processus de production et de distribution des médicaments ; ✚ Encouragement de l'utilisation de médicaments génériques ;
<i>Agent administratif – Gestionnaire de dossier administratif dans les hôpitaux, maisons de repos, centres de soins de proximité et soins en profession libérale</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Exécution de tâches administratives liées au traitement de l'information et au travail de bureau ; ✚ Transcription, présentation, organisation, classement et exploitation des informations relatives au patient, au service ou au praticien en utilisant les technologies de l'information et de la communication ; ✚ Réception, identification, orientation des visiteurs ou interlocuteurs téléphoniques ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Généralisation des TIC faisant apparaître les tâches administratives plus faciles à réaliser ; ✚ Evolution des métiers administratifs ces dernières années avec un niveau plus élevé de qualifications et l'intégration de tâches auparavant différenciées (disparition progressive de l'aide administrative peu qualifiée) ; ✚ Demande d'une plus grande polyvalence (agent administratif tendant parfois au métier d'assistant de direction) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Normes de plus en plus contraignantes dans un souci de recherche d'efficacité et de qualité de service ; ✚ Dossiers plus complexes ; ✚ Importance accrue des informations à traiter et transmettre, utilisées à des fins de coordination ; ✚ Concentration des ressources limitées aux actions de soins et prise en charge ;
<i>Diététicien en maison de repos et hôpitaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Surveillance de la qualité et l'équilibre de l'alimentation des personnes (saines ou malades) par l'élaboration de programmes alimentaires adaptés aux besoins, à l'état de santé et/ou aux soins dispensés ; 		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; ✚ Dans un contexte de rationalisation du financement dans le secteur, mise en avant des politiques de prévention visant à diminuer les risques de pathologies en croissance au sein de la

			<p>population (par exemple les maladies cardiovasculaires ou le diabète) et les facteurs de risque (surpoids ...);</p> <ul style="list-style-type: none"> + Diététicien amené à être sollicité de plus en plus souvent;
<i>Chef de projet de recherche clinique dans les hôpitaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Réalisation d'essais cliniques, conception des protocoles et de leur faisabilité, sélection des investigateurs, rédaction des directives spécifiques de monitoring; + Gestion du suivi opérationnel des études à l'initiative des investigateurs en collaboration avec tous les intervenants; + Organisation, constitution, suivi, archivage des dossiers administratifs et suivi des études au travers d'outils de reporting; + Supervision du timing des projets et gestion de la logistique; + Animation de l'équipe, suivi du budget de l'étude et responsable des soumissions réglementaires; 	<ul style="list-style-type: none"> + Aptitudes à planifier et contrôler la mise à disposition des produits dans les délais impartis; + Capacité d'interpréter et valoriser des résultats; 	<ul style="list-style-type: none"> + Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi; + R&D et innovation technologique très présentes, en lien notamment avec le secteur pharmaceutique et des nouveaux matériaux; + Activités de recherche qui participent au développement des institutions du secteur dans un contexte de concurrence (enjeux de la recherche en termes de reconnaissance et de visibilité);
<i>Directeur d'établissements d'accueil ou d'hébergement pour personnes âgées en maison de repos</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Responsabilité de la gestion journalière d'un établissement en se conformant à toutes les réglementations en vigueur; + Réalisation des activités administratives, comptables, financières et gestion du personnel; + Surveillance de la coordination des services, leur qualité et la sécurité; 	<ul style="list-style-type: none"> + Connaissance de la législation relative aux personnes âgées; + Minimum de connaissances utiles relatives à la gestion d'une maison de repos stipulé dans l'annexe 3 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 15 octobre 2009; 	<ul style="list-style-type: none"> + Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi; + Croissance actuelle et à venir du secteur des maisons de repos et autres résidences services (vieillesse de la population, augmentation des besoins de prise en charge) en parallèle avec le développement d'activités visant à encourager le maintien à domicile des personnes âgées;
<i>Informaticien dans les hôpitaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Gestion de la mise en service, fonctionnement et maintien des outils informatiques; + Selon sa spécialisation, gestion d'un parc informatique (serveurs, postes de travail, logiciels, périphériques, etc.), participation à la conception, réalisation et maintenance d'applications informatiques, participation à la 	<ul style="list-style-type: none"> + 	<ul style="list-style-type: none"> + Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi; + Place croissante des TIC dans le secteur de la santé (appareillages, activités ...); + Métier indispensable à la logistique dans l'ensemble du secteur d'autant que

	<p>mise en place des architectures de réseau de communication informatique ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Elaboration de solutions découlant de l'analyse des besoins fonctionnels de l'entité pour laquelle il travaille, modélisation et documentation des systèmes informatiques complexes, développement de nouveaux sites et garantie de la sécurité ; 		<p>développement à venir des prestations de santé à distance ;</p>
<i>Webmaster – Web développeur dans les hôpitaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Développement, implémentation de nouveaux sites et/ou mise à jour d'un site en tenant compte des spécifications des intervenants ; 		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Omniprésence des TIC dans le secteur de la santé ; stratégie d'offre et de visibilité fondée sur la concurrence ; besoin de gestion et planification optimale des activités notamment par l'utilisation accrue d'internet ;
<i>Technicien de l'information médicale dans les hôpitaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Suivi, à travers des systèmes de codification, de l'activité médicale des différents services et professionnels ; ✚ Collecte des informations relatives à l'activité médicale d'un service et contrôle de leur cohérence et exhaustivité ; ✚ Utilisation de logiciels, correction des informations erronées qui nuisent à la prise en charge du patient et à la facturation en assurant la maintenance de base de données servant au paiement de l'hôpital par les organismes d'assurance maladie et à la répartition des ressources entre les services ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Exigence d'un niveau de qualification élevé ; ✚ Nécessité d'une très bonne connaissance de la terminologie médicale, des activités de soins et des logiciels utilisés ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier émergent ; ✚ Nouveaux processus de collecte, traitement et partage de l'information de santé, modification des pratiques et organisations, souci d'un allègement du temps consacré aux activités administratives ; ✚ Volonté de recentrage des activités du personnel de soins vers leur cœur de métier dans un contexte de difficultés de recrutement ;
<i>Assistant logistique en maison de repos et hôpitaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Amélioration du confort et du bien-être des patients ; ✚ Réalisation des tâches d'assistance aux services et tâches administratives de base ; ✚ Distribution et reprise des plateaux de repas en chambre, aide à la distribution des repas en salle, assistance à l'hydratation, accompagnement, transport ou déplacement 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Difficultés de définition claire des fonctions logistique, notamment dans les maisons de repos ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; ✚ Apparition ces dernières années de fonctions de soutien logistique aux soignants dans le cadre de la différenciation des fonctions ; ✚ Potentielle augmentation des effectifs du personnel de soutien logistique en parallèle à l'augmentation des besoins d'effectifs en personnel de soins, selon les moyens financiers ;

	<p>des patients/résidents (pas de réalisation d'actes techniques de soins) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> + Dépôt et reprise du linge, entretien des chambres et des locaux de service, rangement du matériel ; 		
<i>Animateur en maison de repos</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Organisation d'activités d'animation manuelle, artistique, culturelle, scientifique, musicale ou multimédia destinées à des publics particuliers et adaptées en conséquence dans un objectif de développement personnel, de distraction et de détente ; 		<ul style="list-style-type: none"> + Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; + Métier en lien avec l'évolution des exigences de qualité dans la prise en charge des personnes fragilisées notamment au sein des maisons de repos ; + Lien avec la tendance à une « commercialisation » et concurrence du secteur impliquant la mise en avant d'atouts ;
<i>Agent de sécurité – Steward hospitalier dans les hôpitaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Surveillance de la sécurité des personnes et des biens ; + Accueil, renseignement et accompagnement des membres du personnel, des patients ou visiteurs vers les entrées et sorties des bâtiments ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Capacité de gestion des conflits ; + Calme, diplomatie et assertivité ; + Capacité à appliquer rigoureusement les procédures en matière de sécurité, d'hygiène et de respect de l'environnement ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Métier avec potentiel de croissance du nombre d'emploi ; + Violence dans les établissements de santé, rendant les conditions de travail d'autant plus difficiles d'où la nécessité d'actions spécifiques de protection ; + Généralisation déjà de la présence d'agents de sécurité dans les hôpitaux et apparition progressive dans les services ambulatoires et les centres de proximité ;
<i>Analyste des données médicales dans les hôpitaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Organisation du système de données afin de collecter, traiter et analyser les informations concernant les patients en vue de la description et de l'évaluation de l'activité médicale (vision globale des actes de soins, évaluations en termes de qualité) ; 		<ul style="list-style-type: none"> + Généralisation de la stratégie d'exploitation de données captées de plus en plus systématiquement par les acteurs de la santé dans un contexte de ressources limitées et de recherche d'efficience, tant au sein des établissements du secteur qu'au sein des administrations chargées de la mise en œuvre et du suivi des politiques de santé ;
<i>Responsable de la confidentialité des données</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Responsabilité de la garantie du secret médical et des règles de protection des données personnelles ; 		

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Protection des données et de réponse aux éventuelles réclamations ; 		
<i>Chargé de relation et de communication dans les hôpitaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Supervision de la communication par la diffusion de toute information en externe et interne ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Compétences communicationnelles des praticiens envers des non professionnels des soins, en termes simples et compréhensibles (professionnalisation généralisée des compétences en matière de communication dans le secteur) → Apparition de chargé de relation et de communication ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier existant déjà mais en potentiel développement dans le secteur de la santé ; ✚ Concurrence dans le secteur en raison de la rationalisation des ressources, de l'organisation de l'offre de soins sur les territoires ; ✚ Santé de plus en plus perçue comme un droit ; comparaison par le patient des prestations et services proposés au regard d'informations disponibles sur des canaux sans cesse plus étendus (patient devenu consommateur de services de santé) ; ✚ Communication comme soutien de la stratégie d'offre et de visibilité des acteurs de la santé et des atouts proposés (services de pointe, infrastructures d'accueil améliorées, etc) dans le contexte de concurrence du secteur ; ✚ Besoin accru de communication et de dialogue en matière de soins ;
<i>Coordinateur – agent de liaison</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ En hôpital, coordination et organisation de l'itinéraire de soins du patient et des modalités de transferts internes et/ou externes ; expertise relative à la situation générale du patient et réalisation des évaluations ; ✚ Dans les centres de soins à domicile, voir la partie « aide à domicile » ; ✚ Dans les centres de soins de proximité, responsabilité par rapport à la qualité et la continuité des soins ainsi que l'accueil et la prise en charge de l'utilisateur et la coordination avec les différents intervenants en planifiant les interventions et le matériel nécessaire ; Participation à la prévention et l'éducation des usagers, gestion de la bonne tenue du dossier des soins infirmiers et de la qualité des 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Souvent un assistant social ou un professionnel de la santé ; ✚ Parfois des fonctions de médiation ; ✚ Connaissance du réseau ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier en forte évolution depuis quelques années ; ✚ Augmentation et complexification de l'offre de soins et services, rendant la prise en charge globale du patient difficile ; ✚ Bonne coordination, appui et soutien dans les parcours de soins nécessaires pour éviter la perte d'information entre des prestataires autour du patient de plus en plus nombreux → évolution et professionnalisation des fonctions de coordination ;

	<p>transmissions écrites et orales, gestion du matériel (fournitures papeterie, fournitures médicales, véhicules, etc.) et de la mise en place des outils réglementaires (rapport d'activités, registre médical, etc.) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> + Dans les maisons de repos, accueil des candidats résidants, information et apport de l'aide nécessaire, accompagnement et suivi de leur dossier individuel ; gestion de la liste d'attente ; collaboration avec l'équipe médicale ; gestion de la liaison entre les résidents, les familles et les autres intervenants ; 		
<i>Coordinateur qualité, validation et qualification</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Participation à la définition d'un plan de qualité/validation/qualification ; + Identification des points critiques à vérifier ; + Coordination des activités et contrôle de leur mise en œuvre ; + Animation, motivation, mobilisation des équipes ; 		
<i>Médiateur hospitalier</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Liaison entre l'hôpital et le patient ; + Accompagnement des patients, écoute, soutien et médiation en cas de conflit en portant attention aux droits et intérêts du patient ; 		<ul style="list-style-type: none"> + Modification de la relation patient-soignant ; + Apparition d'un besoin accru de communication et de dialogue en matière de soins ; + Surcharge de travail de certains métiers (infirmier, aide-soignant) qui se centrent sur la technicité des actes ; + « Démythification » de certaines fonctions avec questionnement ou remise en cause ; + Nécessité de la transparence et l'information alors que le risque est moins compris et moins accepté ; + Patient (consommateur) mieux soutenu et protégé par la législation couvrant ses droits et intérêts ; + Nouveaux types de conflits, voire judiciarisation progressive de la médecine

III. Enfance

Quelques chiffres du secteur :

- ✚ En Hainaut, **9.151 places d'accueil** (7.619 places d'accueil subventionnées par l'ONE et 1.532 non-subventionnées) **en 2009**¹⁰²;
- ✚ En Hainaut, **taux de couverture de 24,3 %** (taux de couverture subventionné par l'ONE et assimilé de 20,2% et 4,1% non-subventionné) ;
- ✚ En Hainaut, **37.684 enfants de 0 à 2 ans et demi au 1^{er} janvier 2008**¹⁰³ ;

Facteurs d'évolution du secteur :

<i>Facteurs technologiques/ Numériques Innovation</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Développement informatique pour faciliter les démarches des milieux d'accueil (établissement de planning d'accueil, comptabilité, etc.) mais affectant uniquement les fonctions de coordination ; ✚ Flou de la distinction temps de travail/hors travail si prolongation de la relation parents – accueillants sur les réseaux sociaux ; ✚ Usage de webcams dans les milieux d'accueil ;
<i>Facteurs économiques/emploi</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Coût important de la création et gestion d'une structure d'accueil ; ✚ Prix élevé de l'accueil, surtout dans des structures privées (recours « au système D », solutions informelles par les parents) ; ✚ Investissements importants pour les accueillants (jouets, matériel de puériculture, mise en conformité du domicile ...) pouvant freiner l'accès à la profession ou le maintien de l'activité → alternatives de mutualisation des coûts (ex : création de crèches par des intercommunales, émergence de modèles de types « crèches parentales » ou encore le « co-accueil » qui permet à deux accueillants de partager des locaux) ; ✚ Difficultés de viabilité de certains établissements publics conventionnés qui proposent une tarification selon les revenus dans les communes défavorisées socio économiquement ; ✚ Professionnalisation des métiers du secteur : élévation du niveau d'études/de formation et de compétences, formation en management des responsables de structures d'accueil, une plus grande prise en compte de la dimension pédagogique, notamment dans les métiers de puériculteurs ou d'accueillants extra-scolaire ;
<i>Facteurs réglementaires</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ « Plan Cigogne 3 » visant à créer 1 600 places en moyenne par an entre 2013 et 2018 ; ✚ Normes de sécurité, d'hygiène et d'encadrement contraignantes mais donnant une confiance des parents ; ✚ Accès à l'emploi réglementé ; ✚ Peu d'attractivité du métier d'accueillant d'enfants conventionnés ONE en raison d'un statut et de conditions de travail précaires ;

¹⁰² 28 429 places en Wallonie. SPF Economie - Direction général Statistique et information économique - ONE - Rapport annuel 2009 - Calculs ONE <http://www.iweps.be/nombre-de-places-dans-les-milieux-daccueil-de-la-petite-enfance-provinces>

¹⁰³ SPF Economie - Direction général Statistique et information économique - ONE - Rapport annuel 2009 - Calculs ONE <http://www.iweps.be/nombre-de-places-dans-les-milieux-daccueil-de-la-petite-enfance-provinces>

<i>Facteurs sociétaux/ Démographiques/culturels</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Taux de natalité fort en Wallonie (près de 160 000 enfants de moins de 2 ans et demis attendus en 2022), activité professionnelle des parents → persistance de la demande en places d'accueil pour les années à venir ; ✚ Retard de certaines provinces wallonnes (Hainaut, Liège) quant au taux de couverture (rapport entre le nombre de places d'accueil et le nombre d'enfants âgés de 0 à 3 ans) ; ✚ Nécessité de types d'accueil variés et souples en des lieux stratégiques (accueil d'urgence, halte-garderie, accueil temps libre ... dans les lieux de travail, de formation ...) en raison du nombre important de familles monoparentales, l'évolution des horaires de travail, les successions entre des périodes de travail, de chômage ou de formation ; ✚ Garde à domicile d'enfants malades au domicile de l'enfant, organisée par les mutuelles et le secteur de l'intérim ; ✚ Emergence de « crèches parentales » pour des raisons culturelles, philosophiques, économiques et organisationnels ;
---	---

Métiers mis en avant par l'AMEF sur base de consultations d'experts du secteur (Entre 2013 et 2016) :

METIER	DESCRIPTIF METIER	QUALIFICATION/FORMATION	COMMENTAIRE
Accueillant extrascolaire	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Accueil des enfants de 3 à 12 ans, animation et encadrement des activités ; ✚ Suivi des contacts avec les personnes qui les confient avant et après l'école, le mercredi après-midi et pendant les jours de congé scolaire 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Evolution du contenu de la profession, intégrant des tâches d'autres métiers (animateur, éducateur, etc.) ; ✚ Pas de définition claire de la fonction et pas de restriction d'accès en fonction de diplômes spécifiques ou de formations comme dans la plupart des métiers de l'intervention auprès d'enfants ; ✚ Profils très hétérogènes dans le métier (professionnalisation envisagée) ; ✚ Nécessité d'acquisitions de de compétences pédagogiques, de gestion du groupe d'enfants, de positionnement professionnel, de connaissance du développement de l'enfant, de prise de distance et de remise en question, etc ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier dont les tâches évoluent ; ✚ Accueil extra-scolaire comme un des trois types « d'accueil temps libre » reconnu par l'ONE avec les écoles de devoirs et les camps de vacances ; ✚ Augmentation du nombre de familles où les 2 parents travaillent avec des horaires de travail difficilement conciliables avec ceux des écoles → nécessité de développer l'accueil des enfants scolarisés en dehors du temps scolaire ;
Puéricultriceur en milieu collectif	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Réalisation de tâches liées à l'accueil, à la garde et à l'éveil d'un ou plusieurs enfants (nourrissons, jeunes enfants, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ L'accès à la profession dans le cadre de l'accueil « collectif » restreint aux personnes titulaires du diplôme de puériculture ou assimilé ; ✚ Probable évolution du profil professionnel : inadaptation du niveau d'étude (3ème degré de l'enseignement supérieur) par rapport aux 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Évolution du métier avec potentiel de croissance en nombre d'emplois ; ✚ Besoin en puéricultriceur/trices et en autres professionnels du secteur de la petite enfance (évolution démographique, occupation professionnelle des parents ...) ;

		responsabilités des puériculteur/trices avec une dimension pédagogique importante → volonté d'élévation du niveau d'étude mais coût pour les finances publiques ;	
Accueillant d'enfant en accueil de type familial (en opposition à « l'accueil collectif » d'une crèche)	<ul style="list-style-type: none"> + Accueil régulier, le plus souvent à son domicile, d'enfants de moins de 6 ans ; 	<ul style="list-style-type: none"> + A la différence de l'accueil collectif, pas d'exigence du diplôme de puériculteur/trice (à la différence de l'accueil collectif) ; + Formation professionnelle ou via le diplôme de puériculteur/puéricultrice ; + Nécessaire amélioration du statut professionnel des accueillants d'enfants « conventionnés » peu attractif (statut proche de celui d'un bénévole défrayé, accès partiel à la sécurité sociale) avec donc peu de candidats ; + Nécessaire professionnalisation du métier d'accueillant d'enfant avec l'intégration plus poussée de la dimension pédagogique ainsi qu'une dimension sociale, en raison du contact direct entre les accueillants et les parents ; + Nécessaire révision à la hausse de la qualification, une formation courte considérée comme faiblement adaptée ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Évolution du métier avec potentiel de croissance en nombre d'emplois ; + Distinction par rapport à l'accueil quant aux contrats (statut d'indépendant ou conventionné pour le type « familial », le plus souvent salarié dans le type « collectif ») et les diplômes requis ; + Croissance de l'emploi des accueillants d'enfants pour les mêmes raisons que pour le métier de puériculteur/trice en milieu collectif, a fortiori en cas d'amélioration du statut professionnel des accueillants conventionnés (accueillants travaillant dans le cadre d'une convention avec l'ONE) ;
Cuisinier en milieu collectif de l'enfance	<ul style="list-style-type: none"> + Préparation, des plats, repas à l'intention de jeunes enfants ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Modification du contenu du métier face aux évolutions des exigences dans le domaine de la nutrition et de l'hygiène ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Évolution du métier ; + Impact de la croissance des besoins en milieu d'accueil d'enfants en bas âge sur les métiers « périphériques » au secteur ;
Encadrant PMS	<ul style="list-style-type: none"> + Accompagnement et observation des enfants ; + Participation à l'élaboration des actions concernant le bien-être des enfants dans le cadre du projet pédagogique ; + Analyse des dossiers d'inscription (entrées/sorties) dans le respect de la législation en matière de participation financière des parents ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Dimension psycho-sociale de la fonction en soutien à la parentalité au niveau social et familial (rôle éducatif et social) ; + Pour certains experts, émergence d'une fonction d'encadrement pédagogique (en plus de l'encadrement psycho-médico-social) ; 	<ul style="list-style-type: none"> + Métier avec potentiel de croissance en nombre d'emplois ; + Evolution du métier à venir, surtout dans la distinction accrue avec le poste de responsable ;

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Suivi administratif auprès des familles et des collègues ; ✚ Etablissement du premier contact entre l'enfant et le personnel encadrant ; ✚ En cas de constat de maltraitance d'enfants, gestion des situations rencontrées, en étroite collaboration avec la direction et les services compétents ; ✚ Gestion quotidienne de la santé de chaque enfant et de la collectivité, en étroite collaboration avec le médecin en charge du suivi médical préventif (dimension médicale du métier) ; ✚ Participation à la mise en œuvre du projet d'accueil ; ✚ Accompagnement du médecin lors des consultations médicales, suivi du calendrier de vaccination pour chaque enfant et rôle de relais entre les parents et le médecin 		
Garde d'enfants malades	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Voir dans partie « aide et soin à domicile » 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Voir dans partie « aide et soin à domicile » 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier avec potentiel de croissance en nombre d'emplois ;
Directeur/responsable de milieu d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Responsabilité par rapport à cohésion et respect des réglementations ; ✚ Responsabilité par rapport à la mise en œuvre et l'harmonisation des services offerts aux enfants ; ✚ Elaboration, mise en pratique et suivi du projet d'accueil (consultation des parents, respect du règlement d'ordre intérieur, aménagement des espaces en adéquation avec le projet d'accueil, etc.) ainsi que gestion des ressources humaines, la logistique et les tâches administratives ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Obligation du diplôme d'assistant social, d'infirmier gradué (social ou en santé communautaire pour les services d'accueillants) ou d'une formation psychopédagogique de niveau supérieur (uniquement pour les milieux d'accueil collectif), etc ; ✚ Qualification faiblement adaptée ; ✚ Manque relatif de formation spécifique à la direction de milieu d'accueil, qui prend en compte la dimension pédagogique et la gestion de ressources humaines ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Métier « émergent » mais en tout cas relativement récent ; ✚ Fonction de responsable souvent menée par la personne en charge de l'encadrement médico-social ; ✚ A terme, potentielle distinction de la fonction de direction par rapport à celle de l'encadrement médico-social pour se centrer sur les dimensions de gestion, de management et de suivi des réglementations.

Annexe 7 : Synthèse « Secteur Accueil de l'enfant : Points d'attention »

Il apparaît que la formation initiale et la formation continuées sont des enjeux majeurs.

Citons la Fédération des Initiatives locales pour l'enfant, qui dans son memorandum¹⁰⁴ rédigé en 2014 fait notamment état de points d'attention en ce qui concerne la professionnalisation du secteur :

« La professionnalisation du secteur en est encore à ses balbutiements dans certains milieux d'accueil, particulièrement dans le secteur de l'accueil des 3-12 ans en dehors des heures scolaires¹⁰⁵. Lorsque l'accueil des enfants est organisé au sein des écoles par les opérateurs scolaires, il est encore très difficile de répondre aux exigences de formation initiale et continue (pourtant très modestes).

Le secteur 0-3 ans, quant à lui, fait preuve d'une grande diversité de qualifications requises pour exercer ce métier. En effet, que l'on soit accueillante à domicile, accueillante dans une maison d'enfants ou accueillante dans une crèche, les titres et diplômes requis diffèrent...⁹ Or, il s'agit bien des mêmes enfants accueillis, enfants qui ont tous « droit » à être encadrés par du personnel compétent et capable de répondre au mieux à leurs besoins. »

La qualification du personnel qui travaille dans milieux d'accueil 0-3 ans reste insuffisante. Au regard des exigences requises par le métier, la formation des puéricultrices est insuffisante pour assurer un accueil de qualité pour les jeunes enfants. Il est important de se positionner sur la place que notre société donne aux fonctions pédagogiques dans les milieux d'accueil. Les responsables de crèches sont quant à eux bien souvent mal outillés pour travailler la question de la gestion des équipes et le projet d'accueil.

Pour répondre à ces exigences de qualité, il est indispensable de prendre en compte trois facteurs : la formation initiale (de base), la formation continu(é)e et le statut du personnel.

En effet, il est essentiel d'assurer la cohérence entre la formation, les missions exercées et la reconnaissance/valorisation professionnelle. Hélas, de nombreuses incohérences existent à ce niveau.

Une recherche-action menée par l'ONE (« Formations initiales dans le champ de l'accueil de l'enfance (0-12 ans) »)¹⁰⁶ a permis de mettre en exergue toute la diversité des formations et de proposer des recommandations en la matière. Le travail se poursuit.

¹⁰⁴ MEMORANDUM FILE Elections fédérales, régionales, communautaires et européennes 2014. Pour une politique de l'accueil de l'enfance émancipatrice ! Un projet ambitieux de société qui vise UN ACCUEIL DE QUALITE POUR CHAQUE ENFANT.

¹⁰⁵ Des personnes sous convention de type « ALE » (ou tous types de sous-statuts) sont encore très présentes dans le secteur 3-12 ans.

¹⁰⁶ Référence étude : « Formations initiales dans le champ de l'accueil de l'enfance (0-12 ans) » par A. César, A. Dethier, N. François, A. Legrand, F. Pirard, en collaboration avec P. Camus, P. Humblet et F. Parent (Liège, juillet 2012).

Des fonctions sont indispensables pour assurer le bon fonctionnement d'un milieu d'accueil : la direction, le personnel d'encadrement médico-social, le personnel d'accueil et le personnel d'intendance. Ces fonctions n'ont jamais été définies pour certains métiers et ne sont par ailleurs pas financées. »

Quelques-unes des « recommandations liées à la formation dans l'accueil de l'enfance et son encadrement », conclusion de la recherche l'ONE :¹⁰⁷

- ✚ « Une série de conditions permettrait une **mise en oeuvre plus adéquate des référentiels de formation**. Relevons une réorganisation du système d'enseignement et de formation de façon à rompre avec l'effet de filière de relégation ; la création d'une formation dans l'enseignement supérieur ciblée sur les métiers d'accueil de l'enfance contribuerait directement à cet objectif. Citons aussi la **qualification requise pour les formateurs(trices) et leur formation continue** qui devraient davantage prendre en compte la maîtrise des nouvelles compétences demandées dans l'accueil de l'enfance dans ses différentes dimensions. Des mesures doivent être prises pour rendre effective la formation continue de tous les formateurs(trices) quel que soit l'opérateur ou le système de formation. **La conception, la mise en oeuvre et le suivi des stages** constituent des éléments clé à revoir dans tous les systèmes de formation de façon à rencontrer les objectifs visés et rendre davantage effective l'articulation théorie-pratique indispensable aux métiers de l'enfance, tout en préservant les conditions de qualité d'accueil des enfants.
- ✚ Conjointement au développement des compétences, il s'agit d'améliorer de façon substantielle **les conditions statutaires et de travail** de tous les métiers de l'enfance. Relevons particulièrement la situation critique des accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s et celle des accueillant(e)s extrascolaires encore trop souvent sans contrat de travail et exerçant leur activité dans des conditions souvent précaires. À terme, la reconnaissance d'un statut aux accueillant(e) extrascolaire pourrait être couplé avec l'exigence d'une formation initiale renforcée avant l'entrée en activité, conformément aux autres fonctions.
- ✚ Considérant le système compétent au-delà de la formation initiale, il s'agit à l'avenir de **mieux articuler les actions de formations continues, parfois ponctuelles, à des dispositifs d'accompagnement à la fois individualisés et en réseau, inscrits dans la durée**. Cela suppose une collaboration entre les divers opérateurs engagés dans la formation et/ou l'accompagnement ainsi qu'une articulation de leurs actions. Cela suppose aussi le développement de compétences pour les responsables, capables d'effectuer des analyses de besoin et des plans de formation. »

Nous pouvons émettre quelques points d'attention :

- ✚ Lors des échanges entre les coordinations ATL (Accueil Temps Libre), la fonction et le statut des accueillantes extrascolaires notamment au sein des garderies scolaires suscitent systématiquement débat et réflexion.

¹⁰⁷ Voir Formations initiales dans le champ de l'accueil de l'enfance (0 – 12 ans) (Article 114 Contrat Gestion ONE) - Recherche-action exploratoire financée par l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles A. César, A. Dethier, N. François, A. Legrand, F. Pirard (ULg) en collaboration avec P. Camus (ULg), P. Humblet et F. Parent (ULB) Sous la direction scientifique de Florence Pirard - Liège, juillet 2012

- ✚ « Bien que sensibles à la question de l'accueil des enfants en situation de pauvreté, les professionnels de l'enfance n'ont pas toujours les outils nécessaires pour aller à la rencontre des plus pauvres, pour rendre leur association plus accessible et les accueillir dans les meilleures conditions. » ¹⁰⁸De même, il y a une demande croissante de la part des professionnels de l'accueil de l'enfant, notamment en Accueil Temps Libre d'être formé afin d'offrir un accueil de qualité et d'apporter des réponses à leurs difficultés quand ils accueillent des enfants migrants. Il est notamment question d'approcher pratiquement la question de l'interculturalité, du soutien aux apprentissages langagiers, de la capacité d'écoute et de compréhension qui permettent d'accompagner l'enfant dans un monde nouveau pour lui, etc. Toutes problématiques qui sont peu ou pas abordées dans les formations existantes.
- ✚ En matière de **formation continue**, il est important d'**adapter** au mieux **l'offre aux besoins** des travailleurs du secteur et de leur rendre cette offre accessible financièrement, géographiquement, etc.

¹⁰⁸ Site de badje, www.badje.be, à propos du projet « l'extrascolaire sans barrière ».

Annexe 8 : Synthèse « Impact du numérique dans les secteurs prioritaires »

→ Synthèse élaborée sur la base de plusieurs rapports du FOREM (AMEF) et documents des Fédérations sectorielles ou dans la presse en ligne.

Transition numérique : Tournant parfois qualifié de « 4ème révolution industrielle » (après la vapeur, l'électricité et l'informatisation) mais avec une évolution très rapide des manières de produire et de consommer.

Caractéristiques de la transition numérique :

- ✚ Globalisation et pilotage facilité de la chaîne de valeur¹⁰⁹ ;
- ✚ Emergence de nouveaux modèles économiques (ex : économie collaborative ou sociale) ;
- ✚ Emergence de nouvelles formes de formation et de travail : e-learning, travail à distance via les logiciels de « cloud computing » comme OneDrive, Google Docs ou de conversation comme Skype), espaces de coworking, télémédecine ... ;
- ✚ Digitalisation des échanges et informations comme ressources stratégiques (écoute des personnes connectées, « big data »¹¹⁰, planification ERP¹¹¹... ;
- ✚ Effets de réseau (influence d'une sur l'utilité individuelle et sociale)¹¹² ;

Leviers de la transition numérique :

- ✚ Visibilité des entreprises sur les canaux d'information digitaux (internet, mobile ...) avec des enjeux de e-réputation ;
- ✚ Développement de processus de personnalisation d'un produit ou service auprès des clients ou répondant à une situation spécifique afin de se démarquer de la concurrence ;
- ✚ Automatisation/robotisation (remplacement de tâches humaines par des processus digitaux) pour optimiser les coûts de production et de main d'œuvre ainsi que les délais ;
- ✚ Dématérialisation (remplacement des réseaux physiques, supports d'informations matériels par des fichiers informatiques ou guichets numériques avec de faibles coûts de reproduction) ;
- ✚ Intermédiation/désintermédiation (suppression ou intégration d'acteurs dans la relation client, la ligne de production ...)

¹⁰⁹ Ensemble des activités de production d'une entreprise pour amener un produit ou un service de la conception à la production et livraison finale (recherche-développement, conception, production, commercialisation, distribution, vente, gestion des déchets).

¹¹⁰ Big data : collecte, traitement et stockage de données à grande échelle obtenues directement auprès des clients ou indirectement. Cela permet la réalisation d'analyses précises et en temps réel).

¹¹¹ « Enterprise Resource Planning ». Les solutions ERP permettent une meilleure intégration des applications informatiques (gestion des commandes, des stocks, de la paie, de la comptabilité...) d'une entreprise.

¹¹² Ex : plus le nombre d'internautes visitant un site commercial augmente, plus ce site gagne en popularité et sera susceptible d'engranger des recettes publicitaires et alors capable de se développer.

Autre exemple dans la téléphonie où l'augmentation du nombre d'utilisateurs accroît leur utilité (plus il y a d'abonnés, plus le téléphone est utile).

Exemples de l'impact du numérique dans différents secteurs :

	Automatisation / Robotisation	Intermédiation / Désintermédiation	Dématérialisation
SANTE/AIDE AUX PERSONNES	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Robots télécommandés dans la chirurgie ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Plateformes de santé en ligne ; ✚ Systèmes de sécurité intelligents permettant de détecter une chute d'une personne âgée ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Logiciels de prise de rendez-vous sur internet, la prescription en ligne, envoi en ligne de l'attestation de soins à une pharmacie ou une mutuelle ; ✚ Dossier médical numérique favorisant le stockage de données d'un patient sur un « cloud » ; ✚ Montres connectées, balances connectées ; ✚ Capteurs mesurant le taux de glucose, la pression sanguine ; ✚ Utilisation de drones en imagerie aérienne pour mesurer la qualité de l'air ;
INDUSTRIE	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Machines à commandes numériques (pour la soudure de câbles) ; ✚ Automatisation des processus de production dans les différents secteurs industriels ; ✚ Préfabrication robotisée en atelier de parois en atelier de parois facilitant un montage rapide sur site ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Applications permettant, depuis un smartphone ou une tablette, de consulter un stock ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Emballages intelligents capables de communiquer automatiquement des informations sur les produits ; ✚ Sur les lignes de production dans l'industrie alimentaire, capteurs permettant de réviser les équipements dans leurs conditions réelles d'utilisation ;
HORECA		<ul style="list-style-type: none"> ✚ « Bouche à oreille virtuel » (commentaires des clients sur les sites des restaurants ou sites intermédiaires comme TripAdvisor) ; ✚ Services de réservation/commande en ligne ; ✚ « Uberisation » ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Contrôles en temps réel par l'AFSCA via des instruments implantés chez les restaurateurs (caisses enregistreuses intelligentes) et transmission en ligne des résultats de contrôles sanitaires ; ✚ Appareils de cuisine connectés (fours ...) ;

<p>CONSTRUCTION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Réalisation rapide de logements en cas de catastrophes naturelles avec une imprimante 3D ; 		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Logiciels de simulation et modélisation virtuelle et en 3D ; ✚ Méthode de travail BIM (Building Information Modelling) définie par une maquette numérique, les activités de modélisation pour réaliser cette maquette et la gestion d'informations durant le projet, ce qui implique la collaboration des intervenants du secteur (architectes, entrepreneurs du bâtiment ...) sur une même base de données ; ✚ Classement du bois par reconnaissance optique via des capteurs ; ✚ Capteurs intégrés dans les matériaux de construction pour détecter les fuites d'eau, moisissures, mesurer l'acoustique, etc ; ✚ Domotique : compteurs intelligents dans les habitations ; « Smart grids » ou réseaux intelligents ; thermostats intelligents, prises intelligentes et connectées ; appareils de chauffage connectés permettant de mesurer la température, la pression, l'humidité, la consommation électrique
----------------------------	--	--	--

Annexe 9 : Synthèse Environnement et développement durable

Par définition, l'environnement intègre les espaces, paysages, ressources et milieux naturels, l'air, le sol, l'eau, la diversité et les équilibres biologiques. Ces éléments « font partie du patrimoine des habitants de la Région wallonne et sous-tendent son existence, son avenir et son développement »¹¹³. Les répercussions de l'activité humaine sur l'environnement se mesurent par exemple à la production de déchets, la consommation d'énergie ou encore l'émission de substances polluantes dans l'air, l'eau et la terre. Il y a aujourd'hui une prise de conscience quant à la mise en place de mesures d'éco-efficacité, à titre individuel comme collectif.

En outre, les défis environnementaux voient l'émergence de nouveaux modèles économiques et de développement durable, en particulier l'économie circulaire ou encore l'économie collaborative. En effet, il ne s'agit plus d'envisager les produits avec leur fin de vie et la génération de déchets mais de réutiliser, réparer, recycler les produits et matériaux (ex : déchets de l'exploitation et transformation du bois, matériaux de la construction). Les déchets se transforment alors en ressources.

La thématique touche les secteurs « directement » liés à l'environnement (ex : agriculture, production et distribution d'électricité/gaz, distribution et traitement de l'eau) mais également d'autres domaines comme la construction, l'industrie, le commerce, la santé etc.

Nous attirons donc l'attention sur le fait que les enjeux d'environnement et de développement durable se caractérisent par leur transversalité : nombreux sont les secteurs et métiers touchés (existants ou émergents) tout comme les perspectives d'emplois potentiels. Dès lors, des formations répondant aux besoins des entreprises (pour faire valoir une image respectueuse de l'environnement, par obligation d'application de normes spécifiques) doivent être mises en place, en particulier des modules courts qu'il est facile à faire évoluer selon les objectifs fixés, les secteurs concernés, le niveau de qualification du personnel et anticiper ainsi les répercussions des normes à appliquer.

L'enjeu est la sensibilisation des entreprises, du personnel mais également des pouvoirs publics au développement d'une attitude « durable » (ex : Alliance Emploi Environnement du Gouvernement wallon)¹¹⁴.

¹¹³ Article 1^{er} du Code wallon de l'environnement qui ajoute que « la politique environnementale de la Région repose sur le principe d'action préventive, selon lequel il convient de prévenir un dommage plutôt que d'avoir à le réparer ».

¹¹⁴ Cette Alliance a été adoptée en 2015 dans le cadre du Plan Marshall 4.0. Elle vise à faire le lien entre l'amélioration de l'environnement, les opportunités économiques et la création d'emplois. La première Alliance wallonne vise à assurer la transition de l'ensemble du secteur de la construction vers une construction/rénovation plus durable.

Annexe 10 : Compétences comportementales et transversales

→ Ces divers points seront approfondis et complétés en 2017, dans le cadre d'un groupe de travail

Outre les compétences techniques et les connaissances d'un travailleur ou candidat, les entreprises accordent une part importante aux **compétences transversales** et aux **aptitudes et savoirs-être des personnes**. En effet, en raison de l'impact des nouvelles technologies, du numérique, de la recherche permanente d'innovation et du respect de normes strictes, la compétitivité d'une entreprise repose sur la capacité de mobilisation et de motivation de ces travailleurs.

Ainsi, parmi les **compétences transversales** mises en évidence dans les secteurs étudiés, nous pouvons citer celles-ci :

- **L'application rigoureuses de procédures d'hygiène, de sécurité et de qualité** qui constitue un enjeu majeur car leur non-respect peut avoir des conséquences importantes (panne sur la chaîne de fabrication, retrait d'un produit du marché etc) ;
- **L'acquisition connaissances de base en informatique** ;
S'agissant des **aptitudes comportementales et savoirs-être**, plusieurs éléments ont été mis en évidence dans divers rapports :
- **La motivation et l'implication dans le travail**, la participation au développement de l'entreprise à travers la prise d'initiatives/de risques, la responsabilisation laissée aux travailleurs et l'impulsion de la créativité ;
- **La vigilance et concentration** sur les tâches à réaliser et le contrôle des machines, a fortiori dans le contexte d'automatisation du travail et d'utilisation d'appareils complexes ;
- En lien avec l'innovation omniprésente, recherche de personnes ayant une certaine **curiosité intellectuelle**, le **souci de recherche d'informations** sur de nouveaux produits, matériaux, techniques et technologies ainsi que la volonté de s'améliorer en continue et de se former tout au long de leur carrière ;
- En lien avec la nécessité d'innovation permanente des entreprises et l'évolution des métiers (« hybridation »), **exigence de flexibilité et polyvalence des travailleurs ainsi qu'une rapidité de réaction et d'adaptation** aux exigences des clients pour remporter des marchés ;
- Le **travail en équipe ainsi que la collaboration et la délégation avec d'autres corps de métiers** dans un souci de travail pluridisciplinaire, d'autant que les contenus de fonctions évoluent sans cesse, rendant les frontières entre les métiers de plus en plus floues ;
- **Aptitudes communicationnelles** en raison de l'évolution de la relation avec la clientèle (via les réseaux sociaux, internet et la possibilité de proposer des produits et services sur mesure).

Annexe 11 : Note conjointe du CRIC et de la MIREC sur l'activité du chargé de mission « Prévention radicalisme » de l'Instance EFE Hainaut Sud

De manière générale, le chargé de mission aura l'objectif permanent de développer l'emploi des personnes de nationalité et d'origine étrangère sur le territoire de l'Instance de Bassin EFE Hainaut Sud. Il s'appuiera sur l'expérience et les réseaux développés par le CRIC, la MIREC et d'autres acteurs du bassin, travaillant toujours en complémentarité avec ceux-ci et jamais à leur place.

Concrètement :

- 1) En concertation avec le CRIC et la MIREC, et s'appuyant sur leurs réseaux, il réunit et anime une plateforme d'opérateurs œuvrant pour l'intégration. Il collectera les « bonnes pratiques » (actions ou méthodologies) dans le but de les faire connaître et d'impulser une dynamique positive d'intelligence collective territoriale et d'efficacité collaborative. Le souci permanent étant d'essaimer des bonnes pratiques, d'opérationnaliser des actions, de lever des freins à l'emploi et à la formation, d'aider à la mise en place de filières ou d'actions concomitantes entre opérateurs pour faciliter les parcours d'intégrations, etc.
- 2) Même s'il doit être en veille perpétuelle sur les nouveautés législatives, les freins, les formations et les opportunités d'emploi, l'innovation et les bonnes pratiques, le chargé de mission ne créera pas un énième observatoire ; il sera par contre en contact très étroit avec les lieux de veille existants dont il tirera profit :
 - ✚ le CRIC (documentation et actualité, associations de PNOE, Plan Local d'Intégration, département FLE, Parcours d'Intégration, Plateforme Citoyenneté, réfugiés, logement, ISP, etc.)
 - ✚ la MIREC : réseau d'entreprises mobilisé par les prospecteurs, expertise des Jobcoachs en contact avec des primo-arrivants et demandeurs d'emploi de nationalité ou d'origine étrangère, ...
 - ✚ l'AMEF et le service aux entreprises du FOREM
 - ✚ l'Observatoire Social de Charleroi (CPAS)
 - ✚ l'Université Ouverte (veille académique)
 - ✚ l'UNIA (ex-centre Interfédéral pour l'Égalité des chances)
 - ✚ certains CPAS et opérateurs (FUNOC, SIMA, ...). Grâce à sa sélection dans l'information récoltée, des éléments académiques ou opérationnels les plus pertinents il pourra être perçu comme un acteur de changement qui impulse de nouvelles dynamiques ou qui contribue à améliorer celles qui existent déjà.

- 3) Il participera aux plateformes ou commissions des Plans de Cohésion Sociale des communes du territoire où la dynamique « emploi et diversité » sera abordée (attention : ne pas se perdre dans la trop complexe « réunionite » des PCS) à l'instar de la collaboration mise en place avec les lieux de veille.

- 4) S'appuyant sur le réseau d'employeurs facilitateurs d'intégration de la MIREC, sur ceux identifiées par le FOREM et sur des contacts d'autres opérateurs (certains CISP, CPAS, ...), mettre en place un réseau d'entreprises pour la diversité et l'intégration.

Pour y parvenir, créer, en partenariat avec le CRIC et la MIREC, des événements thématiques (petit déjeuner-débat, soirées, etc.) ou participer à des événements organisés par d'autres organismes, comme la CCIH, qui pourraient être ouverts à accueillir une personne ressource sur un sujet précis (SPF Intégration, UNIA, un politique, etc.). La signature d'une charte ou l'octroi d'un label « entreprise pour la diversité » pourraient être envisagés dans une approche partenariale entre l'IBEFE Hainaut Sud, le CRIC, la MIREC et le FOREM.

- 5) Actualisera si nécessaire et divulguera le travail effectué dans le cadre du projet FSE Equal « MIDIME » : « Construire son argumentaire pour la mise à l'emploi des personnes de nationalité ou d'origine étrangère ».

- 6) Interviendra comme expert prévention radicalisme au sein même des entreprises à la demande du FOREM, de la MIREC ou d'un autre opérateur si un cas précis de sensibilisation est ciblé.

Annexe 12 : Bibliographie

Construction

1. Présentation PPT du secteur par la Confédération Construction Wallonne lors de la réunion de l'IBEFE Hainaut Sud le 5 octobre 2016 ;
2. AMEF, « Effets de la transition numérique sur le secteur de la construction en termes d'activités, métiers et compétences », mai 2016 ;
3. Le secteur de la construction en chiffres (2015) : http://ffc.constructiv.be/fr/Over_Constructiv/Kerncijfers/De%20bouwsector%20in%20cijfers.aspx ;
4. Rendez-vous de la Construction wallonne « Un secteur en perpétuel mouvement », Novembre 2015, <http://www.confederationconstruction.be/Portals/28/communication/Construction%20Novembre%202015%20RVCW2015.pdf> ;
5. Retour sur la table ronde Construction et Numérique, 10 juin 2015, <http://clusters.wallonie.be/cap2020-fr/10-06-2015-retour-sur-la-table-ronde-construction-et-numerique.html?IDC=4487&IDD=63059> ;
6. AMEF, « Métiers d'avenir – Etat des lieux du secteur de la construction » septembre 2013 ;
7. Bureau fédéral du Plan, Des emplois dans les énergies renouvelables ? Le travail ne manque pas (18/09/2013) : <http://www.plan.be/press/communique-1236-fr-des-emplois-dans-les-energies-renouvelables-le-travail-ne-manque-pas>
8. CSTC, BIM & ICT : du virtuel au réel, <http://www.cstc.be/homepage/index.cfm?cat=publications&sub=bbri-contact&pag=Contact51&art=774> ;
9. Lean, BIM, industrialisation... La construction fait sa révolution ! <http://www.cstc.be/homepage/index.cfm?cat=publications&sub=bbri-contact&pag=Contact51&art=760>

Industrie

1. AGORIA, M. Van Quaethem « Nouvelles technologies : besoins et perspectives d'emploi » 27 octobre 2016 ;
2. AGORIA, « Le coup de pouce des technologies numériques au secteur industriel », juin 2016 <http://www.agoria.be/fr/Le-coup-de-pouce-des-technologies-numeriques-au-secteur-industriel-wmf2016-1/2>;
3. AGORIA, « Formation en alternance de techniciens en systèmes d'usinage, une première en Wallonie », Juin 2016, <http://www.agoria.be/fr/Formation-en-alternance-de-techniciens-en-systemes-d-usinage-une-premiere-en-Wallonie> ;
4. AMEF, « Effets de la transition numérique sur le secteur de l'industrie alimentaire » Mai 2016 https://www.leforem.be/MungoBlobs/71/192/20160503_MAV_4_0_Synthese_ALIMENTAIRE.pdf ;
5. AGORIA, « L'industrie manufacturière de plus en plus axée sur les services, Mai 2016 <http://www.agoria.be/fr/L-industrie-manufacturiere-de-plus-en-plus-axee-sur-les-services> ;
6. SONACA, « Présentation de la production et des métiers opérateurs – Visite du 26 février 2016 » ;
7. FEVIA « L'industrie alimentaire wallonne recherche des collaborateurs qualifiés - Une nouvelle convention pour préparer les élèves du secondaire à une carrière dans le secteur » (2 octobre 2015) ;
8. FEVIA, Rapport sur le développement économique de l'industrie alimentaire belge en 2014 ;
9. AMEF, « Métiers d'avenir Etats des lieux du secteur de l'alimentaire », Septembre 2013 https://www.leforem.be/MungoBlobs/87/86/04_Industrie_Alimentaire.pdf/ ;
10. AMEF, « Métiers d'avenir Etats des lieux du secteur des technologies », Septembre 2013, https://www.leforem.be/MungoBlobs/294/907/13_Ind_technologiques_par_secteur.pdf
11. Communiqué de presse Les étudiants présentent l'alimentation du futur <http://www.hech.be/upload/Communiqu%C3%A9%20de%20presse%20Concours%20Final%20F.pdf> ;
12. FEVIA, Respect de la planète – Notre vision pour notre avenir <http://fevia-duurzaamheid.be/fr/respect-de-la-planete/notre-vision-pour-notre-avenir/>;
13. FEVIA, « Veiller à un environnement de travail de qualité », <http://fevia-duurzaamheid.be/fr/respect-des-personnes/veiller-a-un-environnement-de-travail-de-qualite/> ;
14. FEVIA, « Développer les compétences des travailleurs » <http://fevia-duurzaamheid.be/fr/respect-des-personnes/developper-les-competences-des-travailleurs/> ;
15. FOREM Horizon Emploi secteur industrie alimentaire <https://www.leforem.be/Horizonemploi/secteur/4.html>;

Aide aux personnes

1. FEDOM Le non marchand : les grandes tendances en chiffre (octobre 2016) ; <http://www.fedom.be/content/le-non-marchand-les-grandes-tendances-en-chiffre> ;
2. La Belgique compte plus de 5.000 médecins étrangers (2 juin 2016) ; <http://www.lesoir.be/1227397/article/actualite/fil-info/fil-info-sciences-et-sante/2016-06-02/belgique-compte-plus-5000-medecins-etrangers> ;
3. AMEF, « Effets de la transition numérique sur le secteur de la santé », Mai 2016 ; https://www.leforem.be/MungoBlobs/97/479/20160603_MAV_4_0_Synthese_SANTE.pdf ;
4. L'ONE en chiffre 2015 http://www.one.be/uploads/tx_tproducts/datasheet/05_RA_2015_ONE_en_chiffres.pdf ;
5. SPF Santé publique, Statistiques détaillées des professionnels des soins de santé en Belgique, selon le sexe, âge, région et province au 31/12/2015 - Cadastre national des professionnels des soins de santé <http://organesdeconcertation.sante.belgique.be/fr/documents/hwf-statan-2015-details>
6. La performance du système de santé belge - Rapport 2015 - Centre fédéral d'expertise des soins de santé <https://kce.fgov.be/fr/press-release/un-nouveau-check-up-du-syst%C3%A8me-de-sant%C3%A9-belge> ;
7. ASSAF « Le garde à domicile », http://aidesadomicile.be/wp-content/uploads/2015/02/143740_Olagil-Assaf.pdf Septembre 2014 ;
8. Jobat/ L'avenir « Belle augmentation des infirmiers indépendants » (16 août 2014) http://www.lavenir.net/cnt/dmf20140815_00513856 ;
9. CONTACT – La revue de l'aide et des soins à domicile, « Les technologies au service des professionnels du domicile », 2014, http://www.aideetsoinsadomicile.be/sites/default/files/magazines/contact_139.pdf ;
10. FEDOM Vers une nouvelle vision du secteur de l'aide et des soins à domicile dans le cadre de la réorganisation des compétences de la Wallonie (présentation de Marie-Claire Sepulchre, Secrétaire générale de la FEDOM, lors de l'événement organisé le 23 octobre 2013 à l'occasion du changement de nom de la Fesad, aujourd'hui FEDOM) <http://www.fedom.be/sites/default/files/documents/Powerpoint%2023-10-2013%20-%20MC.pdf> ;
11. AMEF « Métiers d'avenir – Etat des lieux du secteur de l'action sociale », Septembre 2013 ;
12. AMEF « Métiers d'avenir – Etat des lieux du secteur de la santé », Septembre 2013 ; https://www.leforem.be/MungoBlobs/1016/1022/24_Sante_par_secteur.pdf
13. Le secteur des soins à domicile de plus en plus sollicité (Février 2013) <http://metiers.siep.be/actus/le-secteur-des-soins-a-domicile-de-plus-en-plus-sollicite/> ;
14. Observatoire de la santé du Hainaut - Profils locaux de santé Charleroi http://www.hainaut.be/sante/osh/medias_user/PLS_synthese_Charleroi_05-2012.pdf (mai 2012) ;
15. Observatoire de la santé du Hainaut - Profil local de santé Zone territoriale de l'Entre Sambre et Meuse http://www.hainaut.be/sante/osh/medias_user/PLS_ESM_synthese_Entre_Sambre_et_Meuse_05-2012.pdf
16. <http://www.lenonmarchand.be/le-secteur-des-services-daide-domicile-af> ;
17. Secteur santé <https://www.leforem.be/Horizonemploi/secteur/32.html> ;
18. « Il est important de revaloriser la profession » <https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/Actualite/nouvelles/temoignage-militants.html>

Agences d'intérim

1. 11^{ème} Enquête ManpowerGroup sur les pénuries de talents, Octobre 2016, <http://knowledgecenter.manpowergroup.be/fr/event/enquete-manpowergroup-sur-les-pnuries-de-talents-2016-2017/communiqu-de-presse3>
2. Randstad, « Du Talent en permanence », août 2016, <https://www.randstad.be/fr/workforce360/detail/s/news/a8143063-a032-4c9a-a66d-9722d4344742/du-talent-en-permanence>
3. Adecco, « Travailler dans la construction, à quoi s'attendre ? » février 2016, <http://blog.adecco.be/fr/professions/travailler-dans-la-construction-a-quoi-sattendre/>
4. Adecco, Deviendrez-vous employé administratif ? », Janvier 2016, <http://blog.adecco.be/fr/professions/deviendrez-vous-employe-administratif/>

Horeca

1. AMEF, « Effets de la transition numérique sur le secteur de l'Horeca », mai 2016 https://www.leforem.be/MungoBlobs/938/517/20160530_MAV_4_0_Synthese_HORECA.pdf ;
2. « Une unité mobile pour former les professionnels de la viande », Mai 2016, http://www.rtbf.be/info/regions/liege/detail_une-unite-mobile-pour-former-les-professionnels-de-la-viande?id=9309734 ;
3. Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire, 2014 Rapport d'activités, septembre 2015 ;
4. Forem, Secteur Horeca 2014 https://www.leforem.be/Horizonemploi/pdf/secteur_24.pdf
5. AMEF, « Métiers d'avenir Etat des lieux de l'HORECA », Septembre 2013, https://www.leforem.be/MungoBlobs/660/909/18_Horeca_par_secteur.pdf ;

Secteur Bois

1. AMEF, « Effets de la transition numérique au sein de la filière bois », mai 2016, https://www.leforem.be/MungoBlobs/467/61/20160518_MAV_4_0_Synthese_BOIS.pdf ;
2. FWB, « Cartographie Entreprises enseignement Secteur bois 2015-2016 » ;
3. Office économique wallon, Panorabois, étude de la situation socio-économique de la filière bois, photographie économique, environnementale, technologique et sociale du secteur, édition 2015, <http://www.oewb.be/filiere/panorabois> ;
4. UCM, Filière Bois « L'or wallon », Unions et actions Janvier 2014 <http://www.unionetactions.be/Edition-du-journal/2014/93-10-01-2014/L-or-wallon> ;
5. AMEF « Métiers d'avenir – Etat des lieux du secteur du bois », Septembre 2013, https://www.leforem.be/MungoBlobs/120/783/02_Bois_par_secteur.pdf