

## CHAPITRE 5 – THÉMATIQUES COMMUNES : RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES

Les recommandations par rapport à des thématiques transversales, points de vigilance, centres d'intérêts et problématiques spécifiques abordés lors de réunions « Pôles de synergie » ou groupes de travail sectoriels sont présentées dans ce chapitre. Les acteurs participant aux pôles de synergie ou groupes de travail ont été interrogés par rapport à la mise à jour des recommandations « métiers » et « transversales ». Figurent dans le tableau les recommandations auxquelles ces acteurs ont apporté des nuances par rapport aux recommandations des années précédentes qui restent d'actualité. Nous vous invitons à vous y référer. De « nouveaux » métiers ont fait l'objet d'une analyse exploratoire en 2024 : les métiers de la sécurité et l'impact de l'e-commerce. Une note d'information a été réalisée sur le métier de coiffeur.

Comme les années précédentes, les « nouvelles » technologies (numérisation, robotisation, automatisation, électrification croissante, impression 3D, intelligence artificielle...) impactent et transforment l'exercice des métiers. De ce fait, une veille permanente de leur impact sur le contenu des formations doit être assurée de façon continue. Dans ce contexte, la formation des demandeurs d'emploi peu qualifiés et la formation continue des travailleurs constituent une priorité.

Travailler la représentation des métiers reste un enjeu fondamental pour une orientation réussie tant du public étudiant que demandeur d'emploi. La valorisation de certains métiers par les acteurs professionnels est essentielle afin d'augmenter leur attractivité. Enfin, la sensibilisation aux sciences/technologies en y intégrant une dimension genrée est toujours souhaitée.

Au niveau de la mobilité, la possession du permis de conduire ainsi que d'un véhicule sont souvent demandés et favorisent l'obtention d'un emploi pour de nombreux métiers exigeant des déplacements fréquents, des horaires de travail flexibles, ou dont les lieux de travail sont décentrés.

Le sens accordé au travail est souvent questionné ; les acteurs seront alors amenés à davantage interroger les valeurs, les attentes, les représentations des individus vis-à-vis du monde du travail.

## 5.1. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles

D – Commerce, vente et grande distribution	
<b>E-commerce</b>	<p>Le commerce en ligne, un secteur avec un grand potentiel de croissance mais qui peine actuellement à se développer en Belgique, va plutôt exiger des profils très qualifiés en métiers du marketing et, surtout, de l’informatique. Or, les entrepreneurs, dans l’écrasante majorité, n’emploient aucun salarié. Aussi, pour eux, l’important n’est pas tant de connaître les profils à recruter que de développer eux-mêmes leurs compétences dans la vente en ligne.</p> <p>Dès lors, nous recommandons une large diffusion de l’offre de formations à destination des différents publics (entrepreneurs, mais également demandeurs d’emploi, enseignants ou encore étudiants). L’offre des Centres de compétences, notamment, est présente et en constante évolution. “Community manager” est, par ailleurs, un métier pour lequel des formations sont de plus en plus développées (CISP, IFAPME, Promotion sociale...).</p>
J - Santé	
<b>Le métier d’aide-soignant</b>	<p>Les actions de promotions ont permis un regain d’intérêt pour le métier d’aide-soignant ainsi qu’une réhausse des inscriptions.</p> <p>Le secteur encourage la reprise d’étude en apportant des aides financières.</p> <p>Nous recommandons de maintenir ces actions de promotions et d’axer celles-ci autour du partage et de la rencontre entre (futur) étudiants, employeurs, travailleurs et opérateur de formation.</p> <p>Nous recommandons de continuer d’appuyer la collaboration entre les partenaires du secteur de la santé et ce, afin, d’apporter un contenu cohérent adapté au contexte du bassin.</p>

### K - Services à la personne et à la collectivité

#### Les métiers de la sécurité

Les options d'Assistant aux Métiers de la Prévention et de la Sécurité et Aspirant aux métiers de la Défense, de la prévention et de la sécurité, en plus d'être certifiantes, sont « orientantes » et préparent à des examens d'entrée. L'élève découvre les différents métiers de la sécurité publique et privée :

- Les métiers de la Défense, de la Police, au sein des prisons, de Sécurité, des services de secours (pompiers et protection civile), de la douane, le métier de gardien de la paix, etc.
- Les métiers de gardiennage, de cybersécurité, etc.

Grâce à cette année d'orientation, l'élève peut consolider son projet d'orientation, se diriger vers un autre métier de la sécurité ou remarquer que ces métiers ne lui conviennent pas.

Ces options préparent aux examens d'entrée à la Police, à la Défense ou chez les Pompiers. Elles préparent tant aux épreuves physiques, psychologiques, logiques qu'aux entretiens de motivation.

Au-delà de la certification, plusieurs experts prônent la création d'autres occurrences dans notre bassin.

Il serait également intéressant que, dans le cadre de cette formation, un maximum de métiers de la sécurité puisse être découverts vu le nombre important de possibilités.

#### Les métiers de la sécurité – les prisons

Bien que les fonctions de surveillance restent accessibles avec un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, que les salaires sont attractifs et que les emplois sont stables, ces métiers attirent peu. Les conditions de travail restent difficiles. L'environnement est fermé et surveillé. Travailler en prison dans la sécurité est rarement un premier choix. Pourtant, le SPF Justice est en permanence en recherche de ces fonctions. La promotion et une sensibilisation vers les métiers de la prison pourrait mener à de l'orientation positive vers le milieu carcéral.

#### Aide à domicile – aide-ménager social

La formation d'aide-ménager social constitue un atout pour exercer le métier.

Il est important de continuer à soutenir les formations d'aide-ménager social dans le bassin.

<p><b>Les métiers de la petite enfance</b></p>	<p>Le secteur est de plus en plus en souffrance face aux problèmes de recrutements actuels et à venir (cf. Plan Cigogne)</p> <p>Il est nécessaire de revaloriser les métiers ainsi que les filières de formations.</p> <p>Nous recommandons plus de collaboration entre le secteur et les acteurs de l’insertion socioprofessionnel ainsi que la mise en place de projet d’actions dans le cadre de la promotion et de la valorisation des métiers de la petite enfance.</p>
<p><b>M – Support à l’entreprise</b></p>	
<p><b>Les métiers de l’informatique</b></p>	<p>Durant les études secondaires, il est important de donner le goût à l’informatique en intégrant des cours de codage afin de favoriser une orientation vers les études du supérieur (par exemple, la programmation). Les cours de codage pourraient être intégrés dès la fin de la primaire en axant sur la ludo-pédagogie.</p> <p>Les métiers de l’informatique sont à valoriser dès le plus jeune âge : sensibiliser en proposant des modules courts permettrait d’attirer le public jeune et adulte, mettre l’accent sur l’intérêt au numérique très tôt en veillant à capter un public féminin.</p> <p>Davantage de réactivité dans la programmation des options permettrait d’avoir un impact positif sur l’emploi et sur le PIB/PNB du territoire.</p> <p>Des bases de codage seraient utiles pour bien utiliser l’IA et ainsi ne pas lui faire aveuglement confiance. Développer des compétences numériques favorise le développement de l’esprit critique par rapport à l’information véhiculée.</p>

## 5.2. Adaptation de l'offre d'enseignement et de formation

<b>A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux</b>	
<b>Jardinier d'entretien (JE) en parcs et jardins</b>	Dans les référentiels actuels, peu voire pas de référence aux techniques biologiques d'entretien et d'aménagement en parcs et jardins s'y retrouvent. Les apprenants inscrits dans des filières de « bio-jardinier » (par exemple, la formation « Ouvrier en éco-jardinage ») n'ont pas la possibilité de valider leurs compétences car ces dernières diffèrent fortement des formations de jardiniers « traditionnels ». Pourtant, ce genre de formation répond à des enjeux sociétaux.
<b>Jardinier d'aménagement (JA) en parcs et jardins</b>	Dans les formations de base de jardinier d'entretien et d'aménagement, il serait intéressant d'y ajouter une approche/ des modules bio.
<b>H - Industrie</b>	
<b>Opérateur de production en industrie alimentaire (OPIA)</b>	Au-delà d'une formation d'opérateur de production en industrie alimentaire « classique », une formation de micro-transformation alimentaire (découpe, techniques et traitement de conservation, etc.) pourrait répondre à certains besoins locaux de niche (alimenter des cantines, des restaurants, etc.) où le local et le circuit court seraient valorisés. Les apprenants acquerraient également des compétences utiles à l'opérateur de production plus traditionnel et au commis de cuisine.
<b>F – Construction, bâtiment et travaux publics</b>	
<b>Dessinateur de la construction</b>	La demande des recruteurs porte sur la connaissance et la maîtrise du BIM (Building Information Modeling). Il est donc intéressant d'aborder le BIM dans les formations de dessinateurs.
<b>K - Services à la personne et à la collectivité</b>	
<b>Les métiers de la sécurité – Les prisons</b>	Un manque de certaines formations spécifiques au contexte carcéral pour les travailleurs provenant d'organismes externes est pointé. Ces travailleurs sont formés à leurs métiers de base (formateur, animateur, psychologue, etc.) mais ils ne sont pas formés aux codes de la prison (rôles de chacun, normes de sécurité, etc.).

<b>Aide à domicile – aide-ménager social</b>	Il est nécessaire de soutenir l’insertion des aide-ménagers sociaux en offrant un appui pour l’obtention du permis B.
<b>Les métiers de la petite enfance</b>	Le contenu de formation doit être revu afin de mieux correspondre à la réalité de terrain (voir la validation du profil SFMQ).
<b>M – Support à l’entreprise</b>	
<b>Les métiers de l’informatique</b>	<p>Le diplôme restant une porte d’entrée pour l’engagement en entreprise, les certifications type « open badge » constituent une piste à poursuivre ; toutefois, certaines certifications privées accessibles ne sont pas reconnues par les entreprises.</p> <p>Il est important de mettre l’accent sur l’ « upskilling », la mise à jour des compétences. La capacité d’adaptation est essentielle : faire évoluer ses pratiques, continuer à vouloir apprendre, corriger ses erreurs. De plus, il est essentiel de travailler les leviers pour être autodidacte : confiance en soi (dramatisation sur base de défis à relever), réagir à l’imprévu. L’importance du travail en équipe est également soulignée : l’entraide devrait faire partie de manière systématique de la formation, ainsi que se préparer à démontrer ses compétences avec enthousiasme.</p> <p>L’intégration des parcours est une piste à épingler : les candidats sont « accrochés » grâce à une préformation en CISP pour ensuite poursuivre leur parcours en Centre de compétences ou à l’IFAPME, tout en assurant des complémentarités avec l’enseignement supérieur. En effet, la maîtrise de la technologie ne relève pas que de l’enseignement supérieur.</p> <p>Le profil des candidats en formation évoluant, les reconversions professionnelles étant parfois très complexes, il est recommandé de davantage prendre en charge au niveau de l’encadrement les aspects psychosociaux.</p>

### 5.3. Places de stage et alternance

<b>K - Services à la personne et à la collectivité</b>	
<b>Aide à domicile</b>	<p>On constate de moins en moins de demandes de stage en aide familial. De plus, les employeurs ne sont pas subventionnés pour rémunérer les stagiaires.</p> <p>Il est nécessaire de soutenir et de maintenir le lien entre les écoles et les employeurs.</p> <p>Nous recommandons également de promouvoir les stages en alternances.</p>
<b>M – Support à l’entreprise</b>	
<b>Les métiers de l’informatique</b>	<p>Impliquer les entreprises dans la formation permet une meilleure insertion en stage et à l’emploi. Or, certaines entreprises ne s’inscrivent pas dans le dispositif de l’alternance, par exemple.</p> <p>La reconnaissance par les entreprises des certifications obtenues à l’issue des formations fait parfois défaut ; de ce fait, il est important d’établir des partenariats dès le début de la formation avec les entreprises ou de miser sur l’alternance.</p> <p>Le taux d’insertion des Centres de compétence s’approche des 80% quand on travaille sur base d’un partenariat public/privé. De ce fait, l’importance des partenariats publics/privés est soulignée: ceux-ci permettent d’augmenter les taux d’insertion à l’emploi.</p> <p>Les possibilités d’insertion à l’emploi sont parfois limitées pour les stagiaires du niveau secondaire : les entreprises ne leur laisseraient pas suffisamment la chance de prouver leurs compétences. Il y aurait donc un gros décalage entre la demande (métiers en pénurie) et la réalité du terrain où on ne laisse pas suffisamment la possibilité aux candidats de trouver un stage qui pourrait mener à l’emploi après une formation.</p> <p>Par ailleurs, il serait intéressant de se pencher sur la réalité couverte par l’appellation « métier en pénurie » et d’analyser le vocabulaire utilisé par les entreprises. Les besoins des entreprises sont parfois plus élevés que le niveau obtenu par les stagiaires, par exemple, le programmeur de niveau secondaire.</p> <p>Il est essentiel de poursuivre la réflexion avec l’entreprise et les opérateurs de formation sur les possibilités de continuum des formations. Des « coups de poing pénurie » pourraient davantage être organisés.</p>