



**BASSIN EFE**  
RETOUR ÉCONOMIQUE & ENVIRONNEMENT QUALITÉ, FORMATION, REPOS  
**NAMUR**

**Rapport analytique et prospectif 2017**  
**Santé – Services aux personnes - Nettoyage**



# Introduction

En avril 2014, les Parlements de la Région wallonne, de la Fédération Wallonie – Bruxelles et de la Commission communautaire française adoptaient le Décret portant assentiment à l'Accord de coopération du 20 mars 2014 relatif à la mise en œuvre des Bassins Enseignement qualifiant Formation Emploi (Bassins EFE).

**Les Instances Bassins Enseignement qualifiant Formation Emploi ont été instaurées en février 2015, avec pour mission d'assurer un rôle d'interface et de concertation au niveau sous-régional entre les interlocuteurs sociaux, les acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion. Elles ont aussi pour rôle d'apporter un appui au pilotage de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle en orientant l'offre d'enseignement et de formation en fonction des besoins du marché de l'emploi et de favoriser l'émergence de projets concrets, en synergie avec les acteurs concernés.**

Au cours de l'année 2015, les diverses Instances ont réalisé un premier **rapport analytique et prospectif, reprenant une série de données et analyses** portant sur le contexte socio-économique du territoire, l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle, les besoins économiques et sociaux et les ressources permettant l'évolution de l'offre ; ainsi qu'un **diagnostic et une série de pistes de travail et de recommandations, principalement en vue d'adapter l'offre de formation et d'enseignement aux besoins du marché de l'emploi au niveau local : les thématiques prioritaires.**

Celles-ci ont fait l'objet d'une diffusion aux acteurs locaux des champs de l'enseignement, de la formation et de l'emploi, au cours du 1er semestre 2016.

Afin de visibiliser et de faire connaître les travaux des Instances Bassins EFE, une publication commune a été également réalisée et transmise aux acteurs politiques et aux administrations ; ainsi qu'aux membres des Instances et de leurs Chambres.

L'Accord de Coopération prévoit que les IBEFE réalisent un nouveau rapport analytique et prospectif chaque année.

Pour 2016, le travail des Instances s'est centré sur l'actualisation de la seconde partie du rapport, relative au diagnostic et aux recommandations en matière notamment d'options à ouvrir dans l'enseignement secondaire et en matière de formation professionnelle pour répondre aux besoins d'emploi du territoire. Les Instances ont également investigué de nouveaux secteurs ou domaines d'activité et mis en place des pôles de synergie.

En 2017, un nouveau travail de mise à jour du rapport a été réalisé par l'IBEFE Namur au cours du 3ème trimestre 2017. Cette année, une attention particulière a été portée aux démarches de concertation avec les experts des secteurs et domaines investigués et à l'utilisation d'une nomenclature métiers commune ; à savoir le ROME V3.

**Le présent document reprend les thématiques communes et recommandations pour le diagnostic « Santé, Services aux personnes et Nettoyage ».**

## **Méthodologie utilisée pour le diagnostic 2017 au sein de l'Instance Bassin EFE de Namur**

Les Instances Bassins Enseignement qualifiant Formation Emploi, avec l'appui de l'IWEPS (Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique) et de l'IBSA (Instituts wallons et bruxellois de statistique et d'analyse), mènent en commun depuis 2015 des travaux méthodologiques en vue d'améliorer constamment leurs démarches en matière d'élaboration de diagnostics et de détermination de thématiques ou de pistes de travail prioritaires. Exemple : utilisation d'une référence commune pour la classification des secteurs et des métiers.

Chaque Instance utilise néanmoins une méthodologie spécifique.

**L'Instance Bassin EFE de Namur a pris la décision d'investiguer en 2017, sur base d'une trame similaire, 7 domaines d'activités ; dont certains sont parfois eux-mêmes composés de plusieurs secteurs ou sous-secteurs.** Ces domaines ont été choisis par les membres sur base de divers critères et notamment en prenant en compte les secteurs pour lesquels les perspectives d'emploi sont les plus importantes sur le territoire du Bassin de Namur et les métiers en développement.

Ces secteurs sont les suivants :

- **Agriculture et pêche – Espaces naturels et espaces verts – Soins aux animaux**
- **Agro-alimentaire – Hôtellerie – Restauration**
- **Construction - Bois**
- **Industrie (zoom sur les métiers de la Maintenance, de l'Electricité et de l'HVAC – « Heating, Ventilation and Air-Conditioning »)**
- **Santé - Services aux personnes – Nettoyage**
- **Sciences appliquées : Chimie – Biologie - Pharmacie**
- **Logistique**

## **1. Elaboration d'un premier diagnostic**

Pour chacun de ces secteurs/domaines d'activités, ont été réalisées les étapes suivantes :

- **Identification des métiers pour lesquels il existe des perspectives d'emploi sur le territoire du bassin de Namur**

Rassemblement, traitement et analyse de données dont :

- Les principales évolutions dans les secteurs et les effets de la transition numérique (prospective), sur base d'études menées par Le Forem : Métiers d'avenir (2013), Effets de la transition numérique en termes d'activités métiers et compétences (2016), Compétences pour le futur – partie 2 (2017),
- Les difficultés de recrutement en Wallonie, métiers/fonctions critiques et en pénurie – septembre 2017 et leur évolution, ainsi que la liste wallonne des études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre pour l'année scolaire ou académique 2017-2018 (Le Forem - juillet 2016),
- L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2016 (Le Forem - août 2017),
- Les Métiers d'avenir - Le Forem, septembre 2013 : métiers dont les contenus évoluent et métiers dont les contenus évoluent, avec un potentiel de croissance d'emploi,
- Les opportunités d'emploi traitées par le Forem en 2016 pour la Direction régionale de Namur (Le Forem),
- Les résultats de l'enquête menée par le Forem en 2014-2015 (données 2013-2014) sur les difficultés de recrutement des agences agréées de travail intérimaire,
- Les données issues d'un groupe de travail organisé par la Chambre Enseignement de Namur en juin 2016, avec des experts locaux et sectoriels et qui avait pour objectif d'identifier les pénuries de main d'œuvre au niveau local,
- Les informations communiquées par divers experts consultés individuellement. Exemple : Manpower Namur.
- Les informations recueillies au sein de rencontres de travail organisées par l'Instance dans le cadre de ses travaux. Exemple : réunions des pôles de synergie,
- Etc.

- **Analyse de l'offre d'enseignement et de formation proposée sur le territoire du Bassin de Namur et de sa fréquentation**

Des cartographies ont été réalisées afin de mieux visibiliser la répartition géographique des offres de formation et d'enseignement par secteur/domaine d'activités : offres de formation du Forem, de l'IFAPME, de l'Enseignement de Promotion sociale, des Centres d'Insertion Socio-

Professionnelle, des CEFA, des Centres de Formation et d'Insertion Socio-Professionnelle adaptés, des établissements d'enseignement secondaire qualifiant (secondaire ordinaire et spécialisé), ainsi que les Centres de Technologies Avancées et Centres de Validation des Compétences.

Celles-ci ont été complétées par des tableaux reprenant, par type d'opérateur, la fréquentation des diverses offres de formation :

- Enseignement secondaire ordinaire du 3<sup>ème</sup> degré (données au 15/01/2016),
  - Offre de formation de l'IFAPME (inscriptions 2015-2016),
  - Offre de formation du Forem (2016),
  - Offre de formation de l'Enseignement de Promotion sociale (inscriptions, au premier dixième – 2015-2016),
  - Offre de formation des Centres d'Insertion SocioProfessionnelle (2015).
- 
- **Prise en compte des travaux du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ)**
  - **Recensement des Centres de Compétence, Centres de Technologies Avancées, offres en matière de Validation des Compétences, Centres de formation sectoriels, ...**

Remarque : En l'attente d'une référence commune à toutes les Instances et aux divers opérateurs d'enseignement et de formation, pour la classification des options et formations au sein des sous-domaines et domaines d'activités sur base de la classification Rome V3, les données utilisées pour la réalisation du présent diagnostic ont été synthétisées et regroupées de manière empirique dans les secteurs/domaines d'activités. Pour la première fois, un travail a toutefois été réalisé afin d'utiliser la nomenclature ROME V3 pour la classification des métiers dans les secteurs.

## ***2. Concertation des acteurs locaux***

**Les diagnostics réalisés par l'équipe de l'Instance Bassin EFE ont ensuite été soumis à concertation auprès de divers acteurs locaux et experts sectoriels (établissements d'enseignement et opérateurs de formation, centres de compétences et Centres de technologies avancées, représentants des secteurs et fonds de formation sectoriels, représentants des organisations syndicales et patronales, certains employeurs, Service aux Entreprises du Forem, Services Veille et Analyse du Marché de l'Emploi du Forem, etc.) :**

- Agriculture et pêche – Espaces naturels et espaces verts – Soins aux animaux : organisation d'une réunion de concertation spécifique le 25 septembre 2017,

- Agro-alimentaire – Hôtellerie – Restauration : organisation d’une réunion de concertation spécifique le 25 septembre,
- Construction – Bois : organisation d’une réunion spéciale du pôle de synergie (avec composition élargie) le 21 septembre,
- Industrie (zoom sur les métiers de la Maintenance, de l’Electricité et de l’HVAC – « Heating, Ventilation and Air-Conditioning ») : organisation d’une réunion spéciale du pôle de synergie (avec composition élargie) le 21 septembre,
- Santé - Services aux personnes – Nettoyage : organisation d’une réunion spéciale du pôle de synergie (avec composition élargie) le 20 septembre,
- Sciences appliquées : Chimie – Biologie – Pharmacie : organisation d’une réunion de concertation spécifique le 28 septembre 2017,
- Logistique : organisation d’une réunion de concertation spécifique le 28 septembre 2017.

### ***3. Thématiques communes et recommandation***

**Le présent document synthétise les thématiques (métiers et options) communes et les pistes de travail et recommandations issues des travaux de l’Instance Bassin EFE de Namur. Il a été réalisé sur base d’une trame identique pour l’ensemble des Bassins et comporte 5 parties principales :**

- Un tableau reprenant la liste **des métiers et une liste des filières et options prioritaires pour une création,**
- **Un tableau reprenant les métiers prioritaires pour lesquels une adaptation de l’offre de formation ou d’enseignement existantes est nécessaire,**
- Un tableau reprenant la liste des **métiers prioritaires pour lesquels l’offre de formation et/ou d’enseignement existantes doit être soutenue, maintenue,**
- Des **recommandations**, notamment en matière :
  - o d’orientation, de promotion des métiers et des filières d’enseignement et de formation,
  - o de stage et d’alternance,
  - o d’équipements et ressources,
  - o de compétences spécifiques et transversales,
  - o de travaux du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ)
- Des informations sur les **Pôles de synergie** mis en place et les projets à venir.

**Afin d’en rendre la lecture plus fluide, nous avons opté pour une présentation des intitulés de métiers et d’options au masculin, ces intitulés devant être lus de manière épiciène.**

**Le rapport analytique et prospectif 2017 pour le Bassin de Namur a été présenté aux membres de l'Instance et validé lors sa réunion du 16 octobre 2017.**

**Une présentation des thématiques communes (métiers prioritaires, ainsi que des propositions de recommandations en matière d'offre de formation et d'enseignement pour ces métiers) a été effectuée lors de la réunion de la Chambre Enseignement de Namur le 20 octobre 2017, afin que celle-ci puisse tenir compte de ces éléments dans la détermination de la liste des options éligibles à l'octroi d'incitants pour l'année scolaire 2018-2019 pour le Bassin de Namur.**

**L'ensemble du rapport de l'Instance Bassin EFE de Namur ; à savoir les diagnostics complets pour les secteurs analysés et le présent document peuvent être téléchargés sur le site Internet de l'Instance, à l'adresse suivante : [www.bassinefe-namur.be](http://www.bassinefe-namur.be)**

# 1. Le marché de l'emploi

## 1.1. Principales évolutions dans le secteur

---

(Diagnostic territorial du bassin de Namur – IBEFE Namur – Décembre 2015, **Métiers d'avenir (Santé et Action sociale)** – Le Forem – Septembre 2013 et **Effets de la transition numérique sur le secteur de la santé, en termes d'activités, métiers et compétences** – Le Forem – Mai 2016)

**Le paysage des soins de santé est en train de se modifier en Belgique. Toute une série de réformes sont d'ailleurs en préparation dans le secteur.**

**Le secteur de la santé et des soins aux personnes représente un secteur important dans l'économie wallonne, en termes d'emploi.** Avec le vieillissement de la population, la prévalence des maladies chroniques et pathologies complexes et la situation économique de la Wallonie qui engendre des difficultés pour un certain nombre de familles (chômage important, hausse des statuts précaires et augmentation des travailleurs pauvres), **les besoins du secteur sont importants.** Dans toutes les régions, **l'emploi devrait ainsi continuer à croître dans ce domaine d'activité**, dans les limites toutefois des financements octroyés par les pouvoirs publics. Le secteur en Belgique est en effet majoritairement non marchand.

La stagnation des moyens financiers accordés au secteur pour faire face à ces besoins grandissants amène à revoir la gestion et l'organisation du secteur. **La volonté politique est ainsi d'instaurer un nouveau paysage des soins de santé en Belgique, qui devrait fonctionner par réseau et circuit de soins et promouvoir les services ambulatoires de première ligne. Les patients sortent plus vite de l'hôpital qu'auparavant et sont alors dirigés vers des structures de proximité (centres de soins et/ou domicile).**

Le secteur de la santé et des soins aux personnes est ainsi en train de passer d'un modèle vertical, fragmenté, orienté médecine aigüe à **un modèle orienté continuité des soins et services (à l'intérieur et à l'extérieur de l'hôpital), intégré et coordonné, nécessitant une collaboration accrue entre les médecins et les différents professionnels de la santé.** Suivre un patient nécessite en effet la coordination de plusieurs professionnels de la santé apportant chacun un élément à l'offre de santé, mais aussi l'échange d'informations sur l'évolution thérapeutique du patient depuis sa prise en charge. Il s'agit ainsi de développer des modèles de soins intégrés centrés sur le patient.

**Le patient prend peu à peu une place centrale au sein du système de santé et est impliqué davantage dans son processus de guérison, impactant la relation entre patient et professionnels de la santé.** C'est ce qu'on appelle l'« empowerment ». La tâche est difficile et complexe, car l'empowerment, pour être mis en œuvre, exige une révolution des cultures, des pratiques et des représentations que l'on se fait de la santé. Il requiert notamment de la part du professionnel



de reconnaître le patient comme un acteur et un partenaire à part entière. **C'est une notion, une nouvelle manière de travailler, qui doit être intégrée progressivement dans les différents cursus d'enseignement et de formation.**

Le secteur ne se contente plus d'une approche « maladie ». **Une approche « santé » est plus intéressante, avec un effort mis sur le soutien du patient mais aussi sur la prévention et les modes de vie de celui-ci** (rôle des déterminants sociaux, du tabac, de l'alcool, de l'alimentation et de l'activité physique).

Etant donné cette politique visant à privilégier le maintien des personnes à domicile, **le secteur de l'aide à domicile devrait particulièrement se développer.** De plus en plus, le domicile sera le lieu où le bénéficiaire recevra des soins, la gérontechnologie (lits et portes automatisés, textiles intelligents surveillant les paramètres vitaux, technologies de détection des chutes, etc.) facilitant le maintien à domicile des personnes âgées ou en perte d'autonomie. **Les métiers « phares » du domicile, dont l'aide familial, le garde à domicile et l'infirmier, seraient particulièrement concernés par cette croissance de l'emploi.**

**L'emploi des aides-soignants devrait également progresser**, de manière à répondre à une demande de soins toujours plus grande et plus diversifiée mais aussi à faire face aux difficultés de recruter des infirmières qui durent depuis plusieurs années. Sans oublier que les aides-soignants vont également de plus en plus jouer un rôle dans le cadre du secteur de l'aide à domicile, entraînant des changements dans l'exercice de sa fonction (changements dans les horaires et la culture, connaissances plus poussées des pathologies lourdes, etc.). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'aide-soignant peut en effet intégrer les équipes de soins infirmiers à domicile, de manière à décharger les infirmières de certaines tâches bien spécifiques. **Une révision du profil professionnel et des compétences de l'aide-soignant est ainsi prévue, dans le sens d'un élargissement du champ de compétences et des prestations, moyennant un ajustement de la formation d'aide-soignant à la hausse.**

**Cette augmentation des intervenants au domicile des bénéficiaires devrait être rendue possible par l'instauration, au cours de l'année 2017, de l'Assurance-Autonomie qui va permettre de dégager des budgets supplémentaires pour développer le secteur.** Le secteur des institutions hospitalières pourrait peut-être également se développer suite à l'instauration de l'Assurance Autonomie, de même que le secteur en lien avec les personnes handicapées, mais rien n'est encore fixé. Le secteur des maisons de repos pourrait également en profiter, mais uniquement dans une seconde phase.

**On assiste ainsi à une évolution globale des soins qui se font de plus en plus au domicile des bénéficiaires plutôt qu'au sein d'une institution** (traitements en hôpital de jour impliquant des allers-retours entre institution et domicile, prise en charge d'handicaps et de maladies mentales au domicile, hospitalisation à domicile) **impliquant des changements pour les métiers d'infirmier et d'aide-soignant à domicile, mais aussi pour le métier d'aide familial.**

**De plus, avec le contingentement appliqué en médecine, faisant craindre dans le futur une pénurie de médecins généralistes et des difficultés pour certains médecins spécialistes (pédiatrie, gériatrie, santé mentale, urgence, rhumatologie, oncologie), une réflexion sur la répartition des activités et des tâches dans la chaîne des soins et de la prise en charge est parfois avancée comme à envisager pour permettre les réponses aux besoins de santé. Ce qui impacterait également les différentes fonctions et nécessiterait une adaptation du contenu des formations.**

Selon l'étude du Forem sur les métiers d'avenir, le métier d'infirmier devrait, face à diverses évolutions (nouvelles pathologies, nouveaux médicaments, nouvelles techniques de soins, nouveaux outils, nouvelles pratiques), se diriger vers encore plus de spécialisation. L'augmentation de la technicité des actes et le nombre insuffisant d'infirmiers actifs ont déjà sur le terrain entraîné une différenciation des fonctions par une spécialisation des métiers et une délégation

des tâches de soins de base vers les aides-soignants. L'infirmier est ainsi amené à déléguer et superviser davantage de tâches, tout en ayant à assimiler de plus en plus de connaissances techniques relatives aux actes et aux pathologies. Les tâches plus « simples » mais qui demandent beaucoup de temps seront davantage laissées aux aides-soignants.

Une spécialisation semble se développer dans le cadre de la différenciation de la fonction de médecin généraliste : l'infirmier praticien ou infirmier en pratique avancée qui serait, entre autres, actif au sein des centres de soins de proximité. Cet infirmier ayant acquis le savoir-faire et les compétences cliniques indispensables à une pratique avancée et aux prises de décision complexes pourrait diagnostiquer et soigner les maladies communément répandues et prescrire certains médicaments.

**Par ailleurs, l'intégration européenne, en ce qui concerne le marché de l'emploi et les formations, oblige au respect de directives détaillant les conditions de reconnaissance des formations pour certaines professions.** Différentes réformes sont ainsi en train de se mettre en place dans le secteur de la santé, dont la réforme de la formation des soins infirmiers. Le bachelier en soins infirmiers compte dorénavant 4 années d'études de manière à être reconnu au niveau européen, avec toujours des incertitudes par rapport au brevet infirmier de l'enseignement secondaire et à ses possibles débouchés.

**Cette réforme de la formation des soins infirmiers devrait avoir des répercussions en cascade sur le profil professionnel des autres professions de l'aide et des soins et va entraîner un besoin de nouvelles compétences au sein de toute la chaîne des métiers du secteur des soins (aide-soignant, aide familial, assistant logistique en milieu hospitalier). Tous les cursus de formation pour tous les métiers du secteur des soins vont ainsi devoir être revus.**

Enfin, le transfert des compétences « titres services » du fédéral vers le régional va également avoir des répercussions sur l'emploi et l'organisation du secteur. Il s'agira en effet de distinguer les services relevant des personnes dépendantes (âgées, malades, etc.) de celles relevant des personnes non dépendantes (ménages en bonne santé souhaitant une aide au nettoyage du domicile), de manière à identifier le besoin soit d'un aide-ménager social, soit d'un aide-ménager (titres-services).

### **Effets de la transition numérique**

Les technologies de l'information et de la communication jouent un rôle important dans les différentes évolutions identifiées dans les enjeux du secteur. Elles ont notamment des incidences sur les maillons intermédiaires de la chaîne de valeur (métiers de la logistique hospitalière, métiers du support) et peuvent entraîner une redistribution plus ou moins importante des activités entre acteurs, en ce compris les patients (inscription en ligne, etc.).

Selon l'étude du Forem sur les effets de la transition numérique sur le secteur de la santé, « *les activités exercées par les professionnels du secteur sont impactées par les nouvelles technologies numériques au travers des outils mobiles d'échanges d'informations en temps réel qui commencent à être utilisés aujourd'hui. Les possibilités d'interfaces homme-machine avancées pourront être utilisées dans un secteur où la manipulation des malades peut s'avérer délicate et/ou lourde et est souvent perçue comme un facteur de pénibilité. Des robots peuvent faciliter ces mouvements. A l'avenir, l'automate pourrait ne*

*plus uniquement assurer un geste complémentaire à celui de l'homme mais devenir le geste même, l'homme ayant appris à être aux commandes, parfois à distance. »*

Toujours selon l'étude du Forem, « même si le secteur reste majoritairement non marchand, une certaine commercialisation semble vouloir se développer dans un secteur de plus en plus décrit comme un « marché » de la santé. Après de grands groupes investisseurs (surtout visibles au niveau des maisons de repos), de nouveaux acteurs (via le numérique notamment) seraient en mesure de redéfinir le partage de la valeur ajoutée, à travers notamment la promesse d'une expérience « patient/utilisateur/client » améliorée et la désintermédiation de la relation client. »

*« Dans un contexte d'ouverture à de nouveaux acteurs et de financement limité, la nécessité de rester à la pointe contraint les acteurs traditionnels de la santé à mobiliser de nouvelles ressources pour anticiper et s'adapter en permanence ; ouvrant la brèche à une commercialisation du secteur jugée positive par les uns et négative par les autres. Les exigences en matière d'hygiène, de traçabilité, de sécurité, d'environnement dans ce secteur de la prise en charge de l'humain coexistent avec des impératifs techniques et des impératifs d'urgence, d'humanité, de prise en compte psychologique et sociale.*

*L'équilibre doit être assuré entre augmentation des demandes, besoin, budget limité et standards qualité/sécurité ».*

**Toutes ces évolutions amènent constamment de nouvelles manières d'exercer les compétences, de nouvelles compétences, voire parfois (mais plus rarement) de nouveaux métiers.**

### **Evolution des métiers et des compétences du secteur**

**Tous les changements évoqués ci-dessus vont avoir des conséquences sur l'ensemble des métiers du secteur. Peu importe la fonction, le niveau de compétences exigé pour travailler dans le secteur de la santé et des soins ne cesse d'augmenter.**

**Il faut ainsi maîtriser des compétences tant techniques (nouvelles technologies, informatisation, etc.) que psychologiques, sociales, pédagogiques et parfois managériales.**

**Les tâches d'exécution vont se réduire au profit des tâches de suivi et de coordination.** Le personnel humain sera moins présent pour des tâches de base (patch pour prendre la tension, etc.) dans le secteur des soins, ce qui sera cependant moins vrai dans les secteurs de la petite enfance et du handicap où le lien humain devrait garder toute son importance.

Les travailleurs, et à fortiori les étudiants, devront à la fois toujours maîtriser les activités de base (prendre la tension, etc.), mais ils devront aussi se tourner vers les nouvelles technologies.

**Toutes ces nouvelles compétences vont devoir être progressivement intégrées dans les cursus de formation,** afin de tenir compte des nouveaux besoins des employeurs.

### Compétences souvent citées :

- **Nouvelles connaissances techniques** : On assiste à une évolution permanente et rapide des connaissances scientifiques et des technologies en matière de santé. De nouvelles connaissances liées au développement de maladies chroniques ou plus complexes dans notre société doivent être intégrées (santé mentale, Alzheimer, cancers, fibromyalgie, etc.). Le numérique intègre en outre tous les métiers. Les actes de soins intégreront de plus en plus d'outils et d'applications connectés et de nouvelles compétences devront être maîtrisées pour les gérer. A titre d'exemple, de nouveaux outils (patches) permettent de capter, à distance, les constantes (tensions, etc.) des patients qui sont ensuite transmises par wifi.
- **Communication et travail collaboratif** : La prise en charge d'un patient par plusieurs intervenants (soins intégrés pour les maladies chroniques) implique de nouvelles manières de travailler. Il faut pouvoir communiquer aisément avec la hiérarchie, les collègues et les patients. La coordination entre l'ensemble des acteurs est devenue primordiale dans le nouveau modèle de la santé et des soins. N'importe quel médecin, peu importe sa spécialisation, pourra prescrire de manière autonome ou collégiale des soins de santé au patient. Les infirmiers et les médecins ont déjà bien intégré cette compétence de communication, mais peut-être pas les aides-soignants.
- **Gestion** : L'ensemble du personnel (médecins, infirmiers, aides-soignants, aides familiaux, etc.) doit avoir en tête les contraintes budgétaires et doit intégrer, dans ses actes, les règles liées à une bonne gestion.
- **Gestion et utilisation de bases de données** : L'aspect administratif prend de plus en plus d'ampleur. De plus en plus de nouvelles normes doivent être gérées et également contrôlées.  
Chaque patient aura un dossier personnel auquel il pourra avoir accès et qu'il faudra pouvoir gérer à tous les niveaux. Les dossiers médicaux numériques, reprenant les données médicales, administratives et financières, la prise de rendez-vous sur internet, les messages d'alerte, la prescription en ligne, les échanges entre professionnels, etc. se généralisent peu à peu. De nouveaux logiciels de gestion de données devront ainsi pouvoir être maîtrisés. Des outils d'enregistrement des personnes âgées devront notamment être utilisés par les aides familiaux et les aides-soignants.  
Des acteurs comme Google ou Amazon commencent ainsi à proposer des solutions technologiques de prise en charge des patients pour répondre aux besoins du secteur.  
Tous ces changements administratifs concernent de nombreux métiers. Le secrétaire médical va ainsi être amené à gérer des dossiers plus complexes.
- **Animation d'équipe** : Il faudra des coordinateurs pour coordonner tous les professionnels impliqués dans les parcours de soins des patients.
- **Prise en charge psychologique.**
- **etc.**

**Métiers dont les contenus évoluent :**

Gestionnaire de dossier administratif, Technicien des appareillages médicaux, Préparateur en pharmacie, Médecin spécialiste, Médecin généraliste, Agent administratif/secrétaire médical, Agent d'accueil, Coordinateur infirmier, Aide-soignant, aide familial, infirmier à domicile, sage-femme.

**Apparition de nouveaux métiers :**

Technicien/gestionnaire de l'information médicale, Analyste des données médicales, Responsable de la confidentialité des données, Coordinateur qualité, validation, qualification, Chargé de relation et de communication, Webmaster, Médiateur (hospitalier) interculturel, Fonction de coordination/de liaison, Responsable innovation, Référent démence, chauffeur à tarif social et Responsable de la formation permanente.

**Métiers avec potentiel de croissance de l'emploi :**

Médecin spécialiste, Infirmier spécialisé, Infirmier bachelier, Aide-soignant, Informaticien/architecte technique du système d'information, animateur socio-culturel (maisons de repos), Paramédicaux et psychologues, Ergothérapeute, kinésithérapeute, Agent administratif/secrétaire médical, Aide-ménager, Assistant social, Aide familial, Garde à domicile, Garde d'enfants malades, Ouvrier polyvalent et Puériculteur/Accueillant d'enfants.

## Informations issues du Forem sur les métiers du secteur

Sous-domaine	Intitulés des métiers	Métiers critiques - hors enseignement (Le Forem)			Métiers en pénurie - hors enseignement (Le Forem)			Etudes qui préparent à des métiers en pénurie (2017-2018)	Métiers d'avenir (Le Forem - 2013)		Nbre opportunités d'emploi ≥ à 25 (DR Namur 2016)	Nbre de DE positionnés (DR Namur 2016) <sup>1</sup>
		2014	2015	2016	2014	2015	2016		En changement	Avec potentiel de croissance		
Action sociale	Assistant social									x	69	381
	Assistant social coordinateur									x		
	Conseiller en emploi et insertion professionnelle									x		97
	Psychologue									x		291
	Animateur généraliste de loisirs									x		886
	Animateur spécialiste d'activités culturelles et techniques									x	44	1.862
	Animateur spécialiste d'activités sportives									x	26	673
Santé	Aide-soignant								x	x	98	635
	Secouriste ambulancier										71	
	Chef de projet de recherche clinique									x		
	Assistant en cabinet médical											105
	Chef de service paramédical		x				x					15
	Diététicien									x		28
	Encadrement Psycho-Médico-Social								x	x		
Ergothérapeute									x	25	25	

<sup>1</sup> Remarque : un demandeur d'emploi peut avoir plusieurs positionnements métiers.

	Infirmier généraliste	x		x	x			x		x	198	154
	Infirmier de services spécialisés	x	x	x	x	x	x	x		x		105
	Masseur/Kinésithérapeute									x		105
	Médecin clinicien							x		x		
	Médecin généraliste		x	x		x	x	x	x	x		4
	Médecin spécialiste							x		x		
	Sage-femme									x		31
	Technologue en imagerie médicale			x			x	x				11
	Opticien - Optométrie							x				32
	Prothésiste dentaire											37
<b>Service aux personnes - Nettoyage</b>	Aide-familial – Accompagnateur de déplacements			x						x		446
	Assistant de coiffure											188
	Coiffeur		x	x							82	455
	Esthéticien/cosméticien										40	769
	Pédicure podologue											107
	Agent de service de collectivité (brancardier, ouvrier d'entretien du bâtiment, assistant ménager en collectivité, assistant logistique en milieu hospitalier)									x	115 (essentiellement ouvrier d'entretien du bâtiment)	2.924
	Puériculteur, Accueillant d'enfants, Assistant aux instituteurs maternels ou primaires, Garde d'enfants malades								x	x	268	2.283
	Employé de ménage à domicile	x								x	247	2.573
Nettoyeur de locaux et surfaces										231	3.366	

Employé d'étage												151
Laveur de vitres spécialisé												77

Source : Le Forem

**La fonction de médecin généraliste est, pour la deuxième année sur ces 5 dernières années, considérée comme une fonction en pénurie** à l'échelle de la Wallonie.

**Les infirmiers** font quant à eux toujours partie de la liste des fonctions critiques établie par Le Forem. L'infirmier en soins spécialisé est d'ailleurs en pénurie sur le marché de l'emploi.

En 2016, **le technologue en imagerie médicale fait également partie de la liste des métiers en pénurie.**

**La fonction de coiffeur est considérée comme critique**, même s'il n'y a pas de véritable pénurie par rapport à ce métier. Les difficultés de recrutement sont dans ce cas précis davantage liées à un manque de compétences chez les candidats à l'emploi.

**Le métier d'aide familial fait également partie des fonctions critiques.** Et c'est particulièrement vrai pour le bassin namurois qui rencontre des difficultés de recrutement à certains endroits (Vresse-sur-Semois, etc.) et à certaines périodes. Les entreprises en recherchent régulièrement.

Enfin, même s'il ne fait pas partie de la liste des fonctions critiques du Forem, **le métier d'aide-ménager engendre des difficultés de recrutement** pour les entreprises. C'est un métier régulièrement recherché ; 231 offres d'emploi de nettoyeur de locaux et surfaces et 247 d'employé de ménage à domicile ont transité par le Forem de Namur en 2016. La difficulté de recruter provient essentiellement du fait que les candidats ne sont pas toujours en possession du permis de conduire, nécessaire à l'exercice du métier.

Par ailleurs, les métiers pour lesquelles les opportunités d'emploi gérées par Le Forem sont les plus importantes sont les suivants : intervenant auprès d'enfants (268), employé de ménage à domicile (247), nettoyeur de locaux et de surfaces (231), infirmier généraliste (198), aide-soignant (98), coiffeur (82), secouriste ambulancier (71) et assistant social (69).



## Informations issues du GT pénuries locales organisé en juin 2016

Le service aux entreprises du Forem a relevé (sur base des offres gérées par le Forem) **un manque de main-d'œuvre dans les métiers suivants :**

- **Infirmier**
- **Aide-ménager** : problème de permis de conduire/mobilité
- **Coiffeur** : les écoles produisent suffisamment de jeunes diplômés, mais, selon les employeurs, ceux-ci ne maîtrisent pas toutes les compétences recherchées. Les grandes chaînes de coiffure notamment ont des exigences élevées. Lorsqu'elles repèrent en stage de bons éléments, elles ont parfois tendance à vouloir les engager tout de suite, les empêchant de poursuivre leurs études jusqu'au bout. Certains élèves ne passent donc pas leur qualification, ce qui peut les bloquer par la suite dans leur recherche d'un autre emploi ou dans la réorientation de leur carrière.  
De plus, parmi les coiffeurs diplômés, certains ne peuvent se lancer comme indépendant, car ils ne maîtrisent pas toutes les compétences en lien avec la gestion.  
  
Par ailleurs, le métier de coiffeur bénéficie d'une bonne image. Le métier attire de nombreux jeunes, mais ceux-ci ne se rendent pas toujours compte de sa pénibilité.
- **Ambulancier**
- **Secrétaire médical.**

## 2. L'offre d'enseignement et de formation professionnelle

### 2.1. Grappes métiers définies par le Service Francophone des Métiers et des qualifications (source : site Internet [www.sfmq.cfwb.be](http://www.sfmq.cfwb.be))

#### Métiers de la coiffure

La grappe métiers « Coiffure » se compose de la manière suivante :

MÉTIER	DÉFINITION SUCCINCTE
<b>Coiffeur</b> (Ouvrier Coiffeur Autonome - Cat 3)	Le Coiffeur : <ul style="list-style-type: none"><li>- effectue des soins et traitements capillaires dans un but d'hygiène et d'esthétique ;</li><li>- réalise les différents services de coiffure, conseille et aide au choix des coiffures et produits capillaires adaptés au client ;</li></ul> en toute autonomie, dans le respect des consignes commerciales de l'entreprise et sous la responsabilité de l'employeur.
<b>Coiffeur manager</b> (Coiffeur Manager – Cat 4)	Outre les compétences du Coiffeur, le « Coiffeur Manager » : <ul style="list-style-type: none"><li>- maîtrise les techniques spécifiques telles que : coiffure durable (produits Bio), prothèses capillaires, chevelure de remplacement, visagisme/stylisme/colorimétrie, coiffure de cheveux africains, colorations, lissages, massages du cuir chevelu... liées aux nouvelles tendances ... en faisant preuve de créativité ;</li><li>- assure la gestion de l'équipe ;</li><li>- participe à la mise en œuvre de la stratégie commerciale (relation à la clientèle / aux fournisseurs / aux partenaires externes, vente ...) ;</li><li>- participe à la gestion quotidienne (mise en route et clôture du salon, organisation, stocks ...) ;</li><li>- transmet toutes les informations utiles pour permettre au chef d'entreprise d'ajuster sa politique commerciale.</li></ul>

<b>Chef d'Entreprise Coiffure – Cat 5</b>	<p>Le chef d'entreprise coiffure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conçoit, met en œuvre et gère la stratégie commerciale ;</li> <li>- assure la gestion comptable financière et fiscale ;</li> <li>- assure la gestion des ressources humaines,</li> </ul> <p>dans le cadre d'une création ou reprise d'une entreprise en coiffure.</p>
---	---

Les métiers en lien avec la coiffure ont été travaillés dans le cadre du SFMQ en 2013.

### Métiers de l'esthétique

La grappe métiers « Esthétique » se compose de la manière suivante :

MÉTIER	DÉFINITION SUCCINCTE
<b>Masseur</b>	<p>Le masseur réalise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les massages du corps humain destinés à maintenir ou à améliorer l'aspect esthétique de l'être humain,</li> <li>- le massage cosmétique,</li> <li>- le massage habituellement appliqué dans un salon de beauté au sens normal du terme.</li> </ul>
<b>Pédicure</b>	<p>Le pédicure réalise les soins des pieds :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- destinés uniquement à maintenir ou à améliorer l'aspect esthétique de l'être humain,</li> <li>- ne nécessitant pas d'intervention ni de prescription d'un médecin ou d'un titulaire d'une profession paramédicale visée dans l'arrêté royal n° 78 relatif à l'exercice des professions des soins de santé.</li> </ul>
<b>Esthéticien</b>	<p>L'esthéticien :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- détermine et effectue sur des personnes des soins esthétiques et d'hygiène (soins de beauté, soins corporels, maquillage, mise en beauté des mains et des pieds...) ou de bien-être (massages relaxants...);</li> <li>- donne des conseils en matière de beauté et propose à la vente des produits ou des services, en tenant compte de la mode et des goûts du client.</li> </ul>
<b>Esthéticien opérationnel</b>	<p>L'esthéticien opérationnel, autre aux activités de l'employé esthéticien autonome :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assure la gestion de l'équipe.</li> </ul>
<b>Esthéticien fonctionnel</b>	<p>L'esthéticien fonctionnel, autre aux activités de l'employé esthéticien autonome :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conçoit, met en œuvre et gère la stratégie commerciale,</li> <li>- assure la gestion comptable financière et fiscale,</li> </ul>

	- assure la gestion des ressources humaines.
<b>Esthéticien social</b>	L'esthéticien social utilise les soins esthétiques pour favoriser le mieux être physique et relationnel des personnes fragilisées (l'agression due à la maladie, à l'âge, aux accidents et aux thérapies traumatiques) pour les aider à construire ou à retrouver leur image corporelle, leur identité personnelle, et leur estime de soi. Il doit posséder le sens du relationnel pour établir les contacts avec l'utilisateur, lui proposer des soins esthétiques appropriés et dispenser des conseils adéquats.

Les métiers en lien avec l'esthétique ont été traités dans le cadre du SFMQ en mars 2016.

### Métiers de l'animation

La grappe métiers « Animation » se compose de la manière suivante :

MÉTIER	DÉFINITION SUCCINCTE
<b>MÉTIER DEMANDÉ</b>	
<b>Animateur de groupes</b>	L'Animateur de groupes : - participe à la conception des projets porteurs des valeurs de l'organisation. Son travail s'effectue donc sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique ; - a en charge des séquences d'animation adaptées à ses différents publics : il les conçoit, prépare, organise, anime et évalue en toute autonomie en tenant compte de l'infrastructure existante, des cadres institutionnel, législatif, financier et socioculturel dont il est tenu informé. Son travail s'inscrit donc dans un cadre pédagogique ; - favorise la communication et le développement du lien social et inscrit son action dans un tissu associatif local ou régional. Il anime des publics (groupes d'enfants [à partir de 2,5 ans], d'adolescents ou d'adultes) dans une approche collective et/ou individuelle qui suscite une participation active, citoyenne et démocratique ; - assure le suivi administratif et financier des séquences d'animation.
<b>MÉTIER NON DEMANDÉ</b>	
<b>Animateur-formateur classe 2</b>	L'animateur-formateur classe 2 a une fonction de transmission à des publics jeunes et/ou adultes, d'un savoir, d'un savoir-être, d'un savoir-faire en relation avec l'objet social de l'association et des problématiques socioculturelles sur base d'un programme établi.
<b>Animateur-formateur classe 1</b>	L'animateur-formateur classe 1 :

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- a une fonction pédagogique visant à favoriser l'apprentissage et le développement de publics jeunes et/ou adultes, à conduire les apprenants à la maîtrise d'un savoir et/ou d'un savoir-être d'un savoir-faire en relation avec l'objet social de l'association et des problématiques socioculturelles ;</li> <li>- a une fonction de développement et de conception de programmes et de production d'outils pédagogiques ;</li> <li>- est chargé de la recherche et de l'évaluation de contrats extérieurs ou de sources de financements publics ;</li> <li>- assure, le cas échéant, les dossiers justificatifs, notamment financiers, de ses activités.</li> </ul>
<b>Animateur</b>	<p>L'esthéticien opérationnel, autre aux activités de l'employé esthéticien autonome :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assure la gestion de l'équipe.</li> </ul>
<b>Esthéticien fonctionnel</b>	<p>L'animateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assure ses fonctions sous la responsabilité du coordinateur et/ou de l'animateur coordinateur et/ou des instances dirigeantes. La taille de l'association est sans importance ;</li> <li>- conçoit des projets/programmes d'animation conformes aux finalités de l'association ;</li> <li>- a un rôle d'organisateur, responsable de projets, mais aussi de conseiller. Il veille à harmoniser ses actions avec celles des autres membres de l'équipe de travail ;</li> <li>- est le responsable, du point de vue des programmes, des projets/programmes dont il gère l'animation ;</li> <li>- organise son travail avec la collaboration, éventuelle, d'une équipe d'animateurs ou d'assistants, ou d'animateurs adjoints, dont il organise les tâches dans l'exécution des projets qu'il a en charge ;</li> <li>- est responsable, le cas échéant, de la gestion des projets/programmes, dont il a la charge, ainsi que de la recherche de contrats extérieurs ou de sources de financements publics pour ceux-ci ;</li> <li>- assure la mise en place de la structure et des moyens nécessaires à la réalisation du projet dont il évalue les résultats pour réajuster les méthodes.</li> </ul>
<b>Animateur-coordonateur échelon 4.2</b>	<p>L'animateur-coordonateur Echelon 4.2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conçoit des projets/programmes d'animation ou le projet global de l'association conformément aux directives et aux orientations définies par les instances dirigeantes ;</li> <li>- effectue à la fois des tâches d'animation et de coordination menée conjointement avec les instances. Il a un rôle d'organisateur et assure le fonctionnement journalier de l'association ;</li> <li>- est le garant de la qualité des projets et du respect de l'objet social dans leur réalisation ;</li> <li>- responsable, du point de vue de l'organigramme, non seulement des projets/programmes dont il gère l'animation, mais aussi de l'ensemble des projets de l'association ;</li> <li>- est responsable de la bonne organisation et du bon déroulement des actions et du programme d'activité ;</li> <li>- veille à entretenir de bonnes relations avec les partenaires et établit des synergies ;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organise son travail avec la collaboration, éventuelle, d'une équipe d'assistants, ou d'animateurs adjoints, ou d'animateurs dont il coordonne les projets ;</li> <li>- est responsable de la gestion des projets/programmes ainsi que de la recherche de contrats extérieurs ou de sources de financements publics ;</li> <li>- assure les dossiers justificatifs, notamment financiers, des activités de l'association ;</li> <li>- fournit les éléments nécessaires à l'évaluation du fonctionnement de l'A.S.B.L. ;</li> <li>- assure la mise en place de la structure et des moyens nécessaires à la réalisation des projets dont il évalue les résultats pour réajuster les méthodes ;</li> <li>- joue un rôle d'interface avec les instances de l'association ;</li> <li>- assure ses fonctions sous la responsabilité des instances dirigeantes dans des associations de 2 à 5 travailleurs, calculés en équivalents temps plein, animateur-coordonateur compris.</li> </ul>
<p><b>Animateur-directeur échelon 6</b></p>	<p>L'animateur-directeur échelon 6 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conçoit des projets/programmes d'animation ou le projet global de l'association conformément aux directives et aux orientations définies par les instances dirigeantes ;</li> <li>- effectue à la fois des tâches d'animation et de coordination menée conjointement avec les instances. Il a un rôle d'organisateur et assure le fonctionnement journalier de l'association ;</li> <li>- est le garant de la qualité des projets et du respect de l'objet social dans leur réalisation. Du point de vue de l'organigramme, il est le responsable non seulement des projets/programmes dont il gère l'animation, mais aussi de l'ensemble des projets de l'association ;</li> <li>- est responsable de la bonne organisation et du bon déroulement des actions et du programme d'activité ;</li> <li>- veille à entretenir de bonnes relations avec les partenaires et établit des synergies ;</li> <li>- organise son travail avec la collaboration, éventuelle, d'une équipe d'assistants, ou d'animateurs adjoints, ou d'animateurs dont il coordonne les projets ;</li> <li>- est responsable de la gestion des projets/programmes ainsi que de la recherche de contrats extérieurs ou de sources de financements publics ;</li> <li>- assure les dossiers justificatifs, notamment financiers, des activités de l'association ;</li> <li>- fournit les éléments nécessaires à l'évaluation du fonctionnement de l'A.S.B.L. ;</li> <li>- assure la mise en place de la structure et des moyens nécessaires à la réalisation des projets dont il évalue les résultats pour réajuster les méthodes ;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>– joue un rôle d'interface avec les instances de l'association ;</li><li>– assure ses fonctions sous la responsabilité des instances dirigeantes dans des associations de plus de 5 travailleurs, calculés en équivalents temps plein, animateur-coordonateur compris ;</li><li>– assure la gestion globale de l'association ou de l'institution.</li></ul>
--	---

Le métier d'animateur de groupe a été traité en 2016 au sein du SFMQ.

## 2.2. Cartographie de l'offre d'enseignement/formation

---

### Légende des cartes de l'offres d'enseignement et de formation professionnelle

- Etablissements d'enseignement secondaire qualifiant
- Etablissement d'enseignement – secondaire spécialisé
- Centres d'Education et de Formation en Alternance (CEFA)
- Centres de formation de l'IFAPME
- Etablissements d'enseignement de Promotion sociale
- Centres de formation du FOREM
- Centres d'Insertion socioprofessionnelle (CISP)
- Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA) vert
- Centres de Technologies Avancées et
- Centres de Compétences
- Centres de Validation des Compétences
- Etablissements d'enseignement supérieur



## L'offre d'enseignement

**Athénée Royal Baudoin 1er** : Aide familial, Aide-soignant, Coiffeur, Coiffeur manager

**Collège Saint-André** : Agent d'éducation, Aide familial, Aide-soignant, Techniques sociales

**Athénée Royal Tamines** : Agent médico-social, Animateur

**Com. Educative St Jean-Baptiste** : Sciences sociales et éducatives

**CEFA Basse-Sambre** : Aide logistique en collectivités

**Institut Notre-Dame** : Sciences paramédicales, Puériculteur, Aspirant en nursing

**ITCF Félicien Rops** : Agent d'éducation, Aide familial, Aide-soignant, Agent médico-social, Puériculteur

**Institut Sainte-Marie Jambes** : Agent d'éducation, Sciences sociales et éducatives, Techniques sociales, Aide familial, Aide-soignant, Prothèse dentaire, Optique, Opticien, Prothésiste dentaire

**Institut Saint-Joseph Jambes** : Coiffeur, Coiffeur manager, Esthéticien, Complément d'esthétique : orientation artistique, Gestionnaire d'un institut de beauté, Esthéticien social

**Institut Sainte-Ursule** : Agent d'éducation, Sciences sociales et éducatives, Techniques sociales, Aide familial, Aide-soignant

**Collège Saint-Servais** : Animateur

**Athénée Royal de Jambes** : Esthéticien

**IPES** : Soins infirmiers

**ECNAS - Sainte-Elisabeth** : Soins infirmiers

**Ecole Ave Maria** : Infirmier psychiatrique

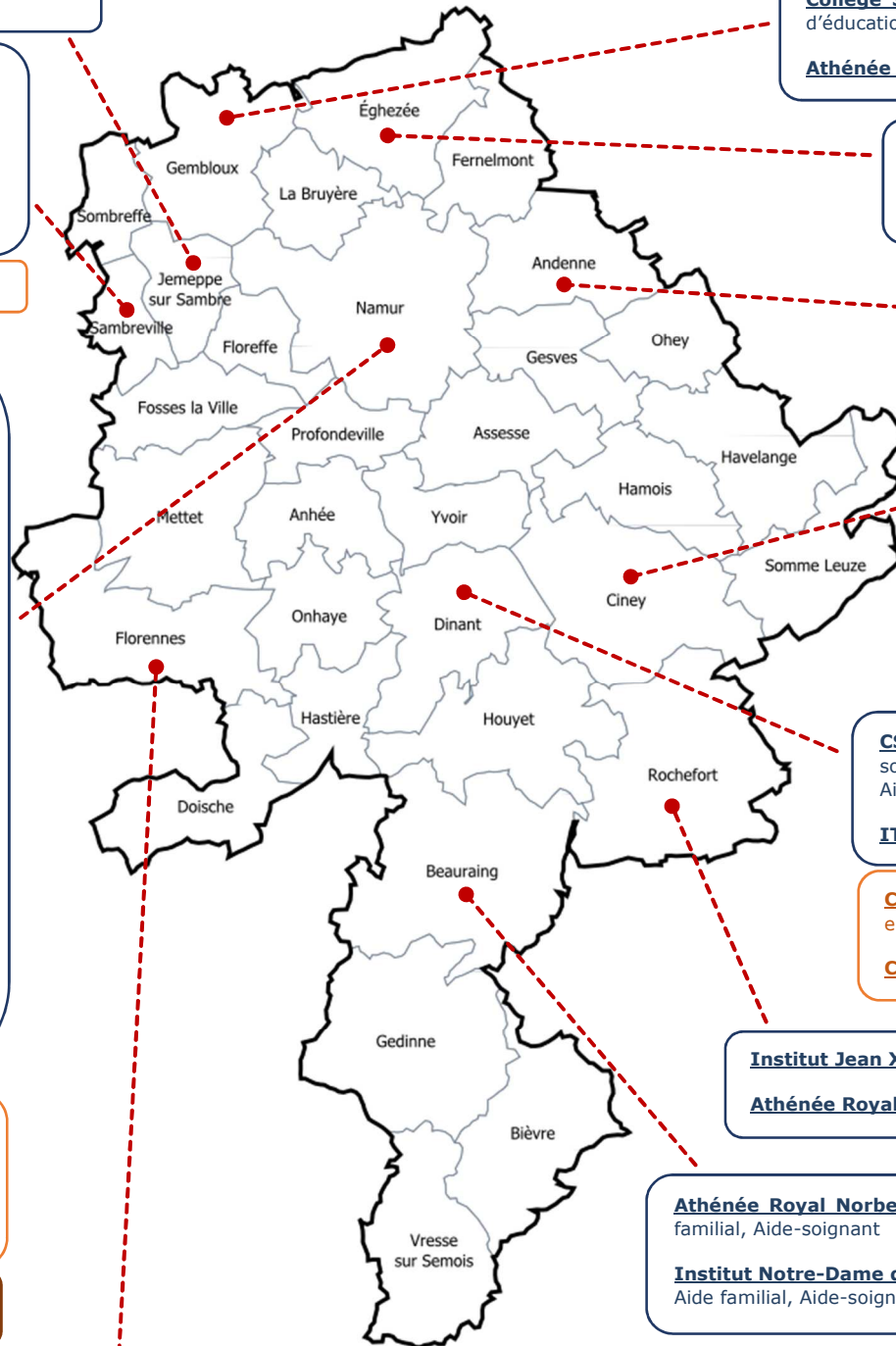
**CEFA - Ecole Professionnelle Saint-Servais** : Aide logistique en collectivités

**Cefa - Suarlée** : Coiffeur

**Cefa - Ecole professionnelle Jambes** : Coiffeur

**Ecole professionnelle de Vedrin - La Sitrée** : Aide-ménager, aide logistique en collectivité

**Institut Mariette Delahaut Jambes** : aide logistique en collectivité, Aide-ménager, Technicien de surface-nettoyeur, Ouvrier blanchisserie- nettoyage à sec



**Collège Saint-Guibert** : Aide familial, Aide-soignant, Agent d'éducation

**Athénée Royal gembloux** : Animateur

**CS Saint-Joseph et Saint-Hubert** : Aide familial, Aide-soignant

**ITCF Henri Maus** : Coiffeur, Coiffeur manager

**IPES** : Agent d'éducation, Aide familial, Puériculteur, Coiffeur, Coiffeur manager, Esthéticien, Aide-soignant

**Institut Sainte-Begge** : Agent d'éducation, Aide familial

**Institut de la Providence** : Agent d'éducation, Sciences sociales et éducatives, Techniques sociales, Aide familial, Aide-soignant, Agent médico-social

**Ecole Les Forges** : Aide familial, Aide-soignant, Complément en éducation sanitaire, Aide-ménager, Technicien de surface, Aide logistique en collectivité

**CSL Georges Cousot** : Agent d'éducation, Sciences sociales et éducatives, Techniques sociales, Aide familial, Aide-soignant

**ITCF** : Puériculteur, Coiffeur, Coiffeur manager, Animateur

**CEFA L'Atout** : Aide familial, Aide-soignant, Aide logistique en collectivités

**CSL Georges Cousot** : Aide-soignant

**Institut Jean XXIII** : Techniques sociales

**Athénée Royal Rochefort-Jemelle** : Puériculteur, Animateur

**Athénée Royal Norbert Collard** : Agent d'éducation, Aide familial, Aide-soignant

**Institut Notre-Dame du Sacré-Cœur** : Techniques sociales, Aide familial, Aide-soignant, Sciences Paramédicales

**Institut Saints-Pierre et Paul** : Aide familial, Sciences sociales et éducatives, Techniques sociales, Agent médico-social, Animateur

## L'offre de formation professionnelle

**EICS Tamines** : Pédiacre médical, Auxiliaire de l'enfance, Secrétaire médical, Réflexologie plantaire

**EIC Auvelais** : Aide-soignant

**Le Forem** : Secrétaire médical, Préparation à la reprise d'études en soins infirmiers

**IEPSCF Cadets** : Secrétaire médical, Pédiacre médical, Beauté des pieds et des mains, confort et bien-être du visage, Réflexologie plantaire

**IPFS** : Aide familial, Aide-soignant, Assistant en logistique en unité de soins et/ou en service d'urgences, Préformation aux études d'éducateur, Educateur (classe II), Accueillant d'enfants à domicile, Auxiliaire de l'enfance, Ambulancier en Transport médico-sanitaire

**ILFOP** : Pédiacre médical

**HEPN** : Baccalauréat en soins infirmiers

**HENALLUX** : Baccalauréat en soins infirmiers

**IPFS** : Bachelier éducateur spécialisé en accompagnement psychoéducatif, Cadre du secteur non marchand

**Le Forem** : Nettoyeur de locaux et de surfaces, Employé de ménage à domicile, Laveur de vitres

**Forma** : Formation au nettoyage et petite restauration

**Mirena** : Aide-ménager, Technicien de surface, Intervenant en soins auprès de personnes en situation de handicap mental et/ou physique

**Centre IFAPME de Namur** : Coiffeur (A), Patron Coiffeur (coordination et encadrement), Gestionnaire d'un salon de coiffure (AP, CE), Esthéticien (A), Gestionnaire d'institut de beauté (AP, CE), Pédiacre (CE), Masseur (CE)

**EICS Tamines** : Aide-soignant, Techniques de massage

**Centre IFAPME des Isnes** : Directeur de maisons d'enfants (CE), Directeur de maison de repos (CE)

**EIC Andenne** : Aide familial, Aide-soignant, Secrétaire médical

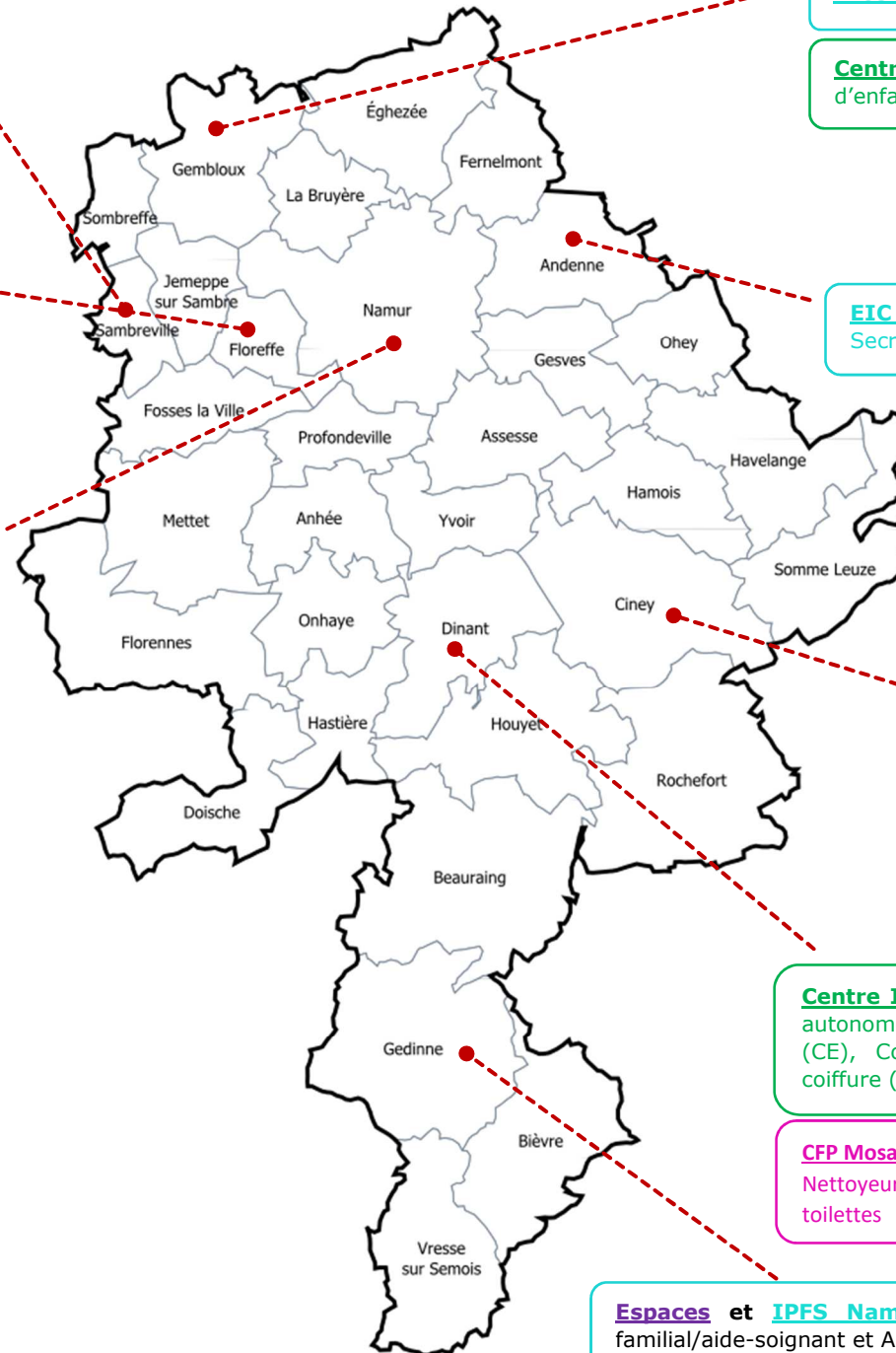
**Espaces** : Services aux personnes dans les secteurs de l'aide et soins aux personnes et de l'accueil des enfants

**A L'Ovradge** : Aide-ménager

**Centre IFAPME de Dinant** : Accueillant d'enfants autonome (CE), Directeur de maisons d'enfants (CE), Coiffeur (A), Gestionnaire d'un salon de coiffure (AP, CE)

**CFP Mosan** : Aide-ménager, technicien de surface, Nettoyeur, Plongeur, Femme de chambre, Préposé aux toilettes

**Espaces et IPFS Namur** : Préformation Aide familial/aide-soignant et Aide familial/Aide-soignant



### Centres de Technologies Avancées (CTA)

Seul un Centre de Technologies Avancées est actif dans le domaine de la Santé et des soins et services aux personnes. Celui-ci se situe à Bruxelles :

- **CTA Mini hôpital – Puériculture – Services aux personnes (Bruxelles)** : formations qui permettent d’aborder des situations concrètes, diverses et variées au sein de locaux aménagés en mini-hôpital et en crèche.

### Validation des compétences

Le territoire du bassin de Namur compte un centre de validation des compétences dans le domaine de la santé et des soins et services aux personnes ; à savoir **le centre de formation du Forem à Saint-Servais**. Il propose une offre de Validation des compétences pour le métier d’**Aide-ménager (tâches d’entretien courant de la maison et entretien du linge)**.

Les autres offres de validation des compétences sont les suivantes :

- **Coiffeur** : Centre IFAPME à **Luxembourg**
- **Coiffeur, coiffeur autonome, coiffeur manager, esthéticien** : Centre Coach à **Liège**
- **Aide-ménager** : Centre de validation des compétences de l’EPS à **Huy-Waremme**
- **Coiffeur, coiffeur autonome, coiffeur manager, esthéticien** : Centre Coach à **Charleroi**
- **Aide-ménager, esthéticien** : Centre de validation des compétences de l’EPS à **Mouscron – Comines - Picardie**
- **Aide-ménager** : Le centre de forem Formation à **Mons**
- **Coiffeur autonome** : Centre de validation Coach à **Bruxelles**
- **Aide-ménager** : Centre de validation des compétences de l’EPS à **Bruxelles Ouest**
- **Coiffeur** : Centre de validation EFP à **Bruxelles**

## 2.3. L'offre d'enseignement

---

### Liste des options de base groupées de l'enseignement secondaire technique de qualification et professionnel (3ème degré)

- Agent d'éducation (TQ)
- Agent médico-social (7 P)
- Aide familial (P)
- Aide logistique en collectivités (Art 45)
- Aide-ménager (Art 45) : pas présent sur Namur
- Aide-soignant (7 P + Art 49)
- Animateur (TQ)
- Aspirant en nursing (TQ)
- Coiffeur (P)
- Coiffeur manager (7 P)
- Complément d'esthétique : orientation artistique (7 P)
- Complément en animation socio-culturelle et éducative (7 TQ) : pas présent sur Namur
- Complément en éducation sanitaire (7 P)
- Complément en gériatrie (7 P) : pas présent sur Namur
- Complément en monitorat de collectivités d'enfants (7 P) : pas présent sur Namur
- Complément en pédicurie-manucurie (7 P) : pas présent sur Namur
- Complément en vente en parfumerie (7 P) : pas présent sur Namur
- Esthéticien (TQ)
- Esthéticien social (7 TQ)
- Gestionnaire d'un institut de beauté (7 TQ)
- Infirmier psychiatrique (P)
- Optique (TQ)
- Opticien (7TQ)
- Prothèse dentaire (TQ)

- Prothésiste dentaire (7TQ)
- Puériculture (P)
- Puériculteur (7 P)
- Sciences paramédicales (TT)
- Sciences sociales et éducatives (TT)
- Soins de beauté (P) : pas présent sur Namur
- Soins infirmiers (P)
- Techniques sociales (TQ)

P : Professionnel

TQ : Technique de qualification

7 TQ et P : 7<sup>èmes</sup> années complémentaires ou qualifiantes des enseignements techniques de qualification et professionnel

TT : Technique de transition

### Plan de redéploiement de la Chambre Enseignement de Namur 2015-2019

La Chambre Enseignement de Namur n'a pas considéré comme prioritaire le secteur des services aux personnes dans le cadre de son plan de redéploiement 2015-2019.

### La fréquentation scolaire en 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> année, pour l'année scolaire 2015-2016

**Aide familial** : 15 écoles pour 126 élèves inscrits en 6<sup>ème</sup> année, dont 2 élèves dans une formation en alternance. En 2015, la fréquentation par école varie de 2 élèves à 24 élèves, avec plusieurs écoles qui ont 2 ou 3 élèves.

**Aide-soignant** : 12 écoles pour 83 élèves en 6<sup>ème</sup> année, dont 3 élèves dans une formation en alternance. La fréquentation par école varie de 3 à 11 élèves.

**Agent médico-social** : 4 écoles pour 24 élèves, avec une fréquentation moyenne de 6 élèves par école.

**Puériculteur** : 5 écoles pour 121 élèves en 6<sup>ème</sup> et 116 en 7<sup>ème</sup> année, avec une fréquentation qui varie de 5 à 38 en 6<sup>ème</sup> et de 4 à 75 en 7<sup>ème</sup>.

**Sciences sociales et éducatives** : 6 écoles pour 81 élèves. La fréquentation par école varie de 2 à 53 élèves.

**Agent d'éducation** : 10 écoles pour 216 élèves, avec une fréquentation par école qui varie de 5 à 62 élèves.

**Techniques sociales** : 8 écoles pour 163 élèves. La fréquentation par école varie de 6 à 47 élèves.

**Animateur** : 4 écoles pour 80 élèves, avec une fréquentation par école qui varie de 3 à 51 élèves.

**Coiffeur** : 6 écoles pour 62 élèves (dont 1 en alternance), avec une fréquentation par école qui varie de 1 à 28 élèves.

**Patron coiffeur** : 5 écoles pour 32 élèves, avec une fréquentation par école qui varie de 2 à 15 élèves.

**Esthéticien** : 3 écoles pour 75 élèves, avec une fréquentation par école qui varie de 9 à 38 élèves.

**Assistant aux métiers de la sécurité et de la prévention** : 2 écoles pour 134 élèves.

**Gestionnaire d'un institut de beauté** : 2 écoles pour 23 élèves.

**Sciences paramédicales** : 2 écoles pour 19 élèves.

**Esthéticien social** : 2 écoles (le nombre d'élèves n'a pas été communiqué pour une des deux écoles).

Les options **aspirant en nursing** et **Complément d'esthétique : orientation artistique** sont organisées par une seule école.

## 2.4. L'offre de formation professionnelle

### La fréquentation dans des centres de formation ou d'insertion socioprofessionnelle

#### **IFAPME (Inscriptions 2015-2016)**

Métier	Stade	Localisation	Nombre d'inscriptions	% hommes
Gestionnaire d'un institut de beauté	Année préparatoire formation chef d'entreprise	Namur	42	2,4%
Gestionnaire d'un salon de coiffure	Année préparatoire formation chef d'entreprise	Namur	17	0%
		Dinant	15	13,3%
Accueillant d'enfants autonome	Formation chef d'entreprise	Dinant	14	0%
Directeur de maison de repos	Formation chef d'entreprise	Les Isnes	38	26,3%
Directeur de maison d'enfants	Formation chef d'entreprise	Les Isnes	30	0%
		Dinant	12	0%
Gestionnaire d'institut de beauté	Formation chef d'entreprise	Namur	47	0%
Gestionnaire d'un salon de coiffure	Formation chef d'entreprise	Namur	32	6,3%
		Dinant	25	12%
Masseur	Formation chef d'entreprise	Namur	20	35%
Pédicure	Formation chef d'entreprise	Namur	29	3,4%
Coiffeur	Apprentissage	Namur	42	4,8%
		Dinant	29	24,1%
Esthéticien	Apprentissage	Namur	26	0%
<b>Total Inscriptions « Services aux personnes »</b>			<b>418</b>	

Source : IFAPME – Service Veille et Partenariats

#### **Apprentissage**

L'apprentissage est une formule de « formation en alternance » et a pour objectif l'apprentissage pratique d'un métier en entreprise (3 ou 4 jours par semaine), complété par une formation théorique générale et professionnelle dans un centre de formation (1 ou 2 jours par semaine). Accessible dès 15 ans. Durée de 3 ans.

#### **Année préparatoire à la formation de Chef d'Entreprise**

Année nécessaire pour certains métiers technique, lorsqu'une personne ne dispose d'aucune pratique ou connaissance préalable. L'objectif est de donner les connaissances professionnelles, théoriques et pratiques de base pour pouvoir entamer ensuite les cours de la formation de chef d'entreprise

### Formation de Chef d'Entreprise

Formation permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer un métier et qui prépare également à devenir indépendant ou à créer son entreprise. Accessible dès 18 ans et tout au long de la vie. Durée 1 à 3 ans (en général 2 ans). Une formation de chef d'entreprise peut être envisagée après un contrat d'apprentissage ou après des études secondaires mais aussi dans une logique de réorientation professionnelle.

Au total, 418 apprenants étaient inscrits dans les Centres de formation du Réseau IFAPME au 31/12/2016 (année de formation 2015-2016).

### Forem Formation (Fréquentations 2015)

Métier	Nombre d'inscriptions
Employé de ménage à domicile (titres-services)	52
Nettoyeur de locaux et surfaces	113
Laveur de vitres spécialisé	4
Secrétaire médical	13
Reprise d'études en soins infirmiers <sup>4</sup>	12
<b>Total Inscriptions « Services aux personnes »</b>	<b>194</b>

Source : Le Forem (Via Wicahpi)

### Promotion sociale (Inscriptions 2014-2015)

L'enseignement de promotion sociale est structuré sur une base modulaire : les formations se composent de « modules » ou « unités d'enseignement » (UE). Toute réussite d'une UE donne lieu à la délivrance d'une attestation de réussite. Dans le cadre de sections, ces unités d'enseignement peuvent être capitalisées pour l'obtention d'un titre de « section ». Pour obtenir ce titre, l'étudiant doit capitaliser l'ensemble des UE de la section et présenter et réussir une « épreuve intégrée ».

Dans un tel type d'enseignement modulaire, les effectifs sont calculés sur la base des inscriptions par unité d'enseignement. Un double comptage est ainsi effectué : un premier après le premier dixième de l'UE et un second après le cinquième dixième de l'UE (normes administratives). Les effectifs des fréquentations présentés dans la suite du document se basent ainsi sur le comptage des inscriptions dans les UE au premier dixième de celles-ci. Lorsqu'il est

---

<sup>4</sup> Demandeurs d'emploi ayant repris des études en soins infirmiers, qui ont obtenu une dispense sur base de l'art 91 dans le cadre de la reprise d'études de plein exercice (dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi, maintien des allocations de chômage, contrat de formation professionnelle FOREM avec primes de formations, remboursement des frais de déplacement et de garderie, possibilité frais de séjour, assurance, etc.).



fait référence à une section, les données reprises font référence, pour une année scolaire/académique donnée au nombre d'inscriptions dans les différentes UE de la section hors épreuve intégrée et éventuelles UE communes à différentes sections (cours généraux, langues,...). Ces dernières étant communes à différentes sections, il n'est pas possible d'attribuer les inscriptions dans ces UE à l'une ou l'autre des sections concernées.

Le nombre d'inscriptions à l'épreuve intégrée est un indicateur significatif du nombre d'étudiants qui, ayant capitalisé pratiquement l'ensemble des UE de la section, envisagent d'obtenir le titre de « section » dans une année scolaire/académique donnée. Il n'est cependant pas révélateur du nombre d'étudiants inscrits dans la section.

<b>Total Inscriptions « Services aux personnes »</b>	<b>5.142</b>
<b>ESIT</b>	<b>374</b>
TECHNIQUES D'ENTRETIEN DES SOLS - CONVENTION	92
FC PERSONNEL ENTRETIEN DES ADMIN LOCALES ET REG-NIV1-CONV	27
FC PERSONNEL ENTRETIEN DES ADMIN LOCALES ET REG-NIV2-CONV	44
INITIATION AU TRANSPORT SPECIALISE DE PERSONNE A MOB REDUITE	9
BEAUTE DES MAINS ET DES PIEDS	14
LANGUE DES SIGNES - UF 1 - NIVEAU ELEMENTAIRE	63
LANGUE DES SIGNES - UF 2 - NIVEAU ELEMENTAIRE	14
INSERTION PROFESSIONNELLE : ATELIER D'IMAGE DE SOI	56
AD LOCALES & REGION-REV GEN BAREMES:FT E2-E3 OUV ENTRETIEN	16
ADM LOC & REG - RGB : FORM E1-E2 AIDE-MENAGERE-NIV1 - CV	17
ADM LOC & REG - RGB: FORMATION E2-E3 AIDE-MEN-NIV 2 CONV	8
ESI - METHODES DE TRAVAIL	14
<b>ESSQ</b>	<b>538</b>
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : AIDE FAMILIAL	105
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : ASSIST.LOGIST.UNITE SOINS ET/OU SERV.URG.	32
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : AIDE-SOIGNANT	189
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : PEDICURIE MEDICALE	45
PEDICURIE MEDICALE : TECHNOLOGIES NOUVELLES	53
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : EDUCATEUR	78
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : AUXILIAIRE DE L'ENFANCE	36
<b>ESST</b>	<b>4.230</b>
COMMUNICATION:EXPR OR & EXRITE APP AU SECT DU SERV AUX PERS	202
AIDE FAMILIAL : METHODOLOGIE APPLIQUEE	53
AIDE FAMILIAL : STAGE D'INTEGRATION	55
DECOUVERTE DES METIERS DE L'AIDE ET DES SOINS AUX PERSONNES	213
CONNAIS PREA AU STAGE OBSERV METIERS AIDE & SOINS PERSONNES	211

AIDE VIE JOURNALIERE METIERS DE L'AIDE & SOINS AUX PERSONNES	153
STAGE D'OBSERVATION METIERS DE L'AIDE & SOINS AUX PERSONNES	178
APPROCHE CONCEPTUELLE METIERS AIDE & SOINS AUX PERSONNES	176
STAGE D'INSERTION METIERS DE L'AIDE & SOINS AUX PERSONNES	160
FC DE PERS DES MET DE L'AIDE ET SOINS AUX PERS:ACC DES STAG	16
FORMATION COMPLEMENTAIRE EN VUE ENREGISTREMENT AIDE-SOIGNANT	23
ASSIST.LOGIST.UNITE SOINS ET/OU SERV.URG.:APPROCHE THEO-NIV1	28
ASSIST.LOGIST.UNITE SOINS ET/OU SERV.URG.:STAGE OBSERVATION	19
ASSIST.LOGIST.UNITE SOINS ET/OU SERV.URG.:APPROCHE THEO-NIV2	16
ASSIST.LOGIST.UNITE SOINS ET/OU SERV.URG.:STAGE INTERVENTION	18
AIDE-SOIGNANT : METHODOLOGIE APPLIQUEE	141
AIDE-SOIGNANT : APPROCHE CONCEPTUELLE	119
AIDE-SOIGNANT : STAGE D'INTEGRATION	143
ACCUEIL, SECRETARIAT ET MAINTENANCE DANS UN CABINET DENTAIRE	27
ACT PROF D'APP:AGENT D'ACCUEIL ET DE GESTION D'UN CAB DENT	20
REFLEXOLOGIE PLANTAIRE	99
TECHNIQUES DE BIEN-ETRE PAR LES HUILES ESSENTIELLES	26
REFLEXOLOGIE PLANTAIRE - APPROFONDISSEMENT	84
DECOUVERTE DES HUILES ESSENTIELLES	72
DECOUVERTE DES HUILES ESSENTIELLES NIVEAU 2	47
DEVELOPPEMENT DU BIEN-ETRE : TECHNIQUES DE MASSAGE	47
PREPARATIONS A BASE D'HUILES ESSENTIELLES POUR LE BIEN-ETRE	12
BASES EN PEDICURIE MEDICALE	100
STAGE : PEDICURIE MEDICALE	54
STAGE : BASES EN PEDICURE MEDICALE	98
PEDICURE MEDICALE	53
LANGUE DES SIGNES - UF 3 - NIVEAU MOYEN	20
LANGUE DES SIGNES - UF 5 - NIVEAU MOYEN	12
LANGUE DES SIGNES - UF 8 - NIVEAU APPROFONDI	15
LANGUE DES SIGNES - UF 9 - NIVEAU APPROFONDI	12
LANGUE DES SIGNES - UF 10 - NIVEAU APPROFONDI	7
LANGUE DES SIGNES - UF 11 - NIVEAU APPROFONDI	7
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : LGUE DES SIGNES-NIV APP	8
HAR VIT PAR LA SOPH:HARM AVC SOI-MEME-PH DE PRESENTATION	54
HAR VIT PAR LA SOPH:HARM AVC LES AUTRES-PH DE FUTUR-PRETERIS	25
O/G:GESTION UN PROCESSUS RECON CAPACITES ACQUISES POUR ESS	117
APPRENTISSAGE D'1 PROCESSUS DE FORMAT° DS LE DOMAINE SOCIAL	27

DECOUVERTE DU SECTEUR SOCIO-EDUCATIF	27
ESS - METHODES DE TRAVAIL	29
EDUCATEUR : DECOUVERTE DU METIER	78
EDUCATEUR : APPROCHE CONCEPTUELLE 1	95
EDUCATEUR : APPROCHE METHODOLOGIQUE 1	86
EDUCATEUR : STAGE D'IMMERSION	91
EDUCATEUR : APPROCHE CONCEPTUELLE 2	46
EDUCATEUR : APPROCHE METHODOLOGIQUE 2	48
EDUCATEUR : STAGE D'INSERTION	49
EDUCATEUR : APPROCHE CONCEPTUELLE 3	44
EDUCATEUR : APPROCHE METHODOLOGIQUE 3	41
EDUCATEUR : STAGE D'INTEGRATION	43
TUTEUR EN ENTREPRISE DS LE CADRE DE LA FORMAT <sup>o</sup> EN ALTERNANCE	13
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : DECOUVERTE DU METIER	68
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : STAGE D'OBSERVATION	69
ACCUEIL DES ENFANTS DANS UNE STRUCT COLL : BASES METHOD	44
ACC DES ENF DANS LIEU ADAPTE A UN ACC A CARACT FAM : BASES MET	40
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : DEONTOLOGIE PROFESSIONNELLE	26
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : APPROFONDISSEMENT THEORIQUE	27
AUX ENFANCE : ACC DE L'ENFANT A DOM ET EN COLL-APPROF METHO	27
AUX ENFANCE : ACC ENFANTS DURANT TEMPS LIBRE-APPROND METHO	34
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : STAGE D'INSERTION	27
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : STAGE D'INTEGRATION	26
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : STAGE EN CENTRE DE VACANCES	12
ANIMATEUR DE CENTRES DE VACANCES - NIVEAU 1	46
ANIMATEUR DE CENTRES DE VACANCES - NIVEAU 2	22
STAGES : ANIMATEUR DE CENTRES DE VACANCES	105

Source : Service général de l'Enseignement de Promotion sociale, de l'Enseignement secondaire artistique à horaire réduit et de l'Enseignement à distance

### 3. Commentaires – Recommandations

Avec le vieillissement de la population, le développement de l'hospitalisation à domicile, de même que l'arrivée de l'Assurance Autonomie en 2018 qui va permettre de dégager des budgets supplémentaires, **le secteur de l'aide à domicile devrait se développer et susciter l'engagement supplémentaires d'aide-ménagers, d'aides familiaux, d'aides-soignants et également d'infirmiers**. Le secteur des institutions hospitalières de même que le secteur en lien avec les personnes handicapées sont également amenés à évoluer au cours des prochaines années. Le secteur des maisons de repos pourrait, quant à lui, également profiter de la mise en place de l'Assurance Autonomie, mais uniquement dans une seconde phase.

**C'est par conséquent important de veiller à ce que suffisamment de personnes soient formées dans les métiers de ce secteur d'activité, et plus particulièrement dans les métiers du secteur de l'aide à domicile.**

Par ailleurs, nous l'avons vu, toute une série de changements sont en train de se préparer dans le secteur de la santé et des soins aux personnes, changements qui vont avoir des **avoir des conséquences sur l'ensemble des métiers du secteur et par conséquent sur les profils de formation qui devront être adaptés pour davantage répondre aux besoins du marché de l'emploi**. La formation des professionnels des soins devra s'adapter à ces évolutions, tout en continuant à maîtriser les bases que sont l'interrogation du patient, l'auscultation et l'observation.

**Il sera ainsi important de modifier les référentiels métiers et de repenser les cursus de formation, en veillant à ce que les différents métiers s'intègrent bien les uns aux autres, afin de permettre aux personnes de basculer facilement d'un métier à l'autre** (aide-ménager → aide-ménager social → aide familial → aide-soignant → infirmier, etc.).

Face à tous ces changements qui se préparent, l'IBEFE Namur a mis en place des groupes de travail en 2015 et 2016, rassemblant les partenaires sociaux, les acteurs de l'enseignement et de la formation et des experts du secteur, en vue de réfléchir à des pistes de travail qui pourraient être mises en place dans le bassin namurois pour améliorer l'adéquation entre l'offre d'enseignement/formation et les besoins du marché de l'emploi. Certaines pistes doivent être travaillées à l'échelle de la région wallonne, tandis que d'autres concernent plus spécifiquement le bassin de Namur.

Un pôle de synergies Santé/Services aux personnes a également été mis en place au début de l'année 2017, afin de développer des actions visant à répondre aux différents besoins mis en avant lors des groupes de travail.

Un comité de concertation a enfin été organisé le 21 septembre 2017 avec les acteurs du monde de l'emploi, de l'insertion, de l'enseignement et de la formation en vue de :

- déterminer une liste de métiers prioritaires pour l'ouverture de nouvelles offres de formation professionnelle et/ou d'enseignement ou pour lesquels l'offre existante est à soutenir/maintenir ;
- émettre des recommandations, de définir des pistes d'actions en matière d'adaptation de l'offre existante (exemples : modification du contenu de certaines options ou de certains modules de formation), de stages en entreprise, de promotion des métiers, d'orientation professionnelle ou encore de partage des équipements et ressources pédagogiques.

### 3.1. Les recommandations

---

#### Recommandations d'ordre général

- *De manière générale, l'Instance Bassin ne recommande pas de créer de nouvelles offres d'enseignement dans le secteur de la santé et des services aux personnes, car celles-ci sont abondantes. Elle souhaite cependant que les offres actuelles soient maintenues, car il y a des perspectives d'emploi pour la plupart des métiers du secteur. Par ailleurs, étant donné ces nombreuses opportunités d'emploi, l'Instance soutient également l'offre de formation professionnelle existante.*
- *L'IBEFE Namur souhaite que le pôle de synergies Santé/Services aux personnes qui s'est mis en place au début de l'année 2017 dans le bassin namurois continue à rassembler régulièrement les acteurs concernés par toutes les évolutions du secteur, de manière à développer un travail de veille face à tous les changements qui sont en train de se préparer, organiser des rencontres entre enseignants et formateurs pour les informer de tous ces changements, examiner les actions à mettre en place pour faciliter une meilleure adéquation entre l'offre d'enseignement/formation et les besoins du marché de l'emploi et réfléchir ensemble à de nouvelles méthodes permettant d'intégrer, au sein des filières d'enseignement et de formation professionnelle, les nouvelles manières de travailler (empowerment, travail d'équipe, communication, etc.) et également permettre l'échange d'expériences entre les différents acteurs de l'enseignement et de la formation.*
- *Il faudra veiller à ce que le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ), compétent pour la révision des profils de compétences des métiers du secteur, se tienne informé de tous les changements en train de se préparer dans le secteur de la santé et des soins aux personnes qui auront des impacts sur les métiers, de manière à ce que les profils métiers et les profils de formation puissent être adaptés pour répondre au mieux aux besoins du marché de l'emploi. De nouvelles compétences sont à maîtriser (numérique, technologies, empowerment, communication, etc.) et devront peu à peu être intégrées dans les cursus de formation. Il faudrait également veiller à ce que les différents métiers du secteur puissent s'imbriquer les uns aux autres, de sorte qu'on puisse basculer d'un métier à l'autre sans trop de difficultés, grâce à des modules de formation bien spécifiques.*

- *Il y aura lieu d'examiner s'il faut mettre en place de nouvelles formations afin de répondre à des besoins sur le marché de l'emploi : secouriste, ambulancier, gestionnaire de données, chauffeur à vocation sociale, ouvrier polyvalent, etc.*
- *Les compétences nécessaires à l'exercice des métiers du secteur de la santé et des soins aux personnes deviennent tellement importantes qu'il devient plus difficile pour certains publics d'atteindre ces niveaux de compétences élevés. Pour les membres de l'IBEFE, il est important de veiller à ce que des métiers soient encore accessibles à des jeunes qui veulent apprendre un métier au sein de l'enseignement qualifiant.*
- *Enfin, l'Instance Bassin recommande de ne pas perdre de vue les personnes qui n'ont pas directement les compétences pour aller suivre une formation qualifiante, notamment les demandeurs d'emploi qui présentent des lacunes au niveau des compétences de base. L'Instance relève ainsi la nécessité de pouvoir proposer des modules d'alphabétisation et/ou de remise à niveau visant à leur permettre de rebondir par la suite vers l'apprentissage d'un métier.*

### Recommandations par métier

Une analyse plus détaillée de l'offre d'enseignement et de formation professionnelle, par métier, permet de faire les constats suivants dans le bassin namurois :

#### Métiers du secteur de l'aide à domicile (aide-ménager, aide familial, garde à domicile, aide-soignant et infirmier) :

Lors de la réunion de concertation organisée le 21 septembre avec les acteurs du monde de l'emploi, de l'enseignement et de la formation, il a été relevé qu'il n'était pas facile de commencer à travailler au domicile des personnes, en particulier pour les plus jeunes qui ont peur de se rendre chez des bénéficiaires de l'aide à domicile qu'ils ne connaissent pas. Ils sont en outre parfois maladroits et ne savent pas toujours comment s'y prendre avec les personnes.

#### Recommandations :

- *L'IBEFE relève qu'il pourrait être intéressant de mettre en place, au niveau de la formation professionnelle, des modules spécifiques visant à aider les jeunes travailleurs à se rendre au domicile des personnes avec moins de crainte, mais également à aborder les bénéficiaires avec plus de tact (savoir-être, savoir entrer dans l'intimité des gens, communiquer, travail d'équipe, aspects relationnels, etc.).*
- *Cette question pourrait en outre également être abordée au niveau de l'enseignement. L'apprentissage de ces compétences clés constituerait en effet un atout pour les jeunes qui sortent de l'enseignement qualifiant, mais également de l'enseignement supérieur.*

### **Aide-soignant :**

*Au niveau de l'enseignement*, l'offre est abondante et bien répartie sur l'ensemble de la province de Namur.

*En ce qui concerne la formation professionnelle*, des offres de formation sont proposées de manière récurrente au nord de la province (Andenne, Auvélais, Gembloux et Namur).

Suite au constat, fait en 2016 par l'IBEFE Namur, d'un manque de formation dans le sud du bassin namurois mais également d'un besoin d'aides familiaux et d'aides-soignants au sein des entreprises locales, une formation d'aide familial/aide-soignant sera délocalisée sur Gedinne à partir de février 2018. Etant donné la population particulièrement fragilisée de cette partie du bassin, une préformation est également organisée d'octobre à décembre 2017, de manière à ne laisser personne de côté et de manière à mieux préparer les candidats à entrer en formation qualifiante.

#### **Recommandations :**

- *L'IBEFE estime qu'il n'est pas nécessaire de créer d'offre supplémentaire dans l'enseignement.*
- *L'IBEFE soutient l'offre existante au niveau de la formation professionnelle et encourage même la mise en place de nouvelles formations, étant donné les opportunités d'emplois qui existent dans ce secteur.*

Certaines écoles font le constat qu'il n'est pas toujours facile de trouver des lieux de stage d'aide-soignant au sein des hôpitaux et relève que les difficultés actuellement rencontrées risquent encore de s'accroître avec l'augmentation importante du nombre d'heures de stage (2600 heures) dans le cadre de la formation en soins infirmiers. Les hôpitaux, qui ne pourront pas faire face à cet afflux massif de demandes de stage risquent en effet de privilégier les stages en soins infirmiers au détriment de ceux d'aide-soignant.

#### **Recommandation :**

- *Pour l'IBEFE, il faudra veiller à offrir suffisamment de lieux de stage aux élèves de la section aide-soignant et aux étudiants de la section soins infirmiers ;*
- *Il faudra également veiller à offrir suffisamment de lieux de stage aux personnes qui suivent une formation dans l'enseignement spécialisé, car les difficultés sont encore accrues pour ce public.*

### **Aide familial (métier qui mène aussi au métier de garde à domicile) :**

*Au niveau de l'enseignement*, l'offre est abondante et bien répartie sur l'ensemble de la province de Namur. Le problème de manque de candidats sur le marché de l'emploi s'explique plutôt par le fait que les élèves qui sortent de la section aide familial préfèrent poursuivre leurs parcours avec la 7<sup>ème</sup> année

aide-soignant. Outre le fait que cette 7<sup>ème</sup> année leur permet d'obtenir leur CESS, les jeunes qui sortent de la section aide familial ne se sentent pas toujours suffisamment mûrs pour aller travailler seul au domicile des bénéficiaires.

En ce qui concerne la formation professionnelle, des offres de formation sont proposées de manière récurrente au nord de la province de Namur (Andenne et Namur).

Suite au constat, fait en 2016 par l'IBEFE Namur, d'un manque de formation dans le sud du bassin namurois mais également d'un besoin d'aides familiaux et d'aides-soignants au sein des entreprises locales, une formation d'aide familial/aide-soignant sera délocalisée sur Gedinne à partir de février 2018. Etant donné la population particulièrement fragilisée de cette partie du bassin, une préformation est également organisée d'octobre à décembre 2017, de manière à ne laisser personne de côté et de manière à mieux préparer les candidats à entrer en formation qualifiante.

#### Recommandations :

- *L'IBEFE estime qu'il n'est pas nécessaire de créer d'offre supplémentaire dans l'enseignement.*
- *L'IBEFE soutient l'offre existante au niveau de la formation professionnelle et encourage même la mise en place de nouvelles formations dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale, pour répondre aux besoins actuels et à venir. Les acteurs de terrain ont en effet fait le constat que les personnes qui sortent des formations professionnelles ont davantage de maturité que celles qui sortent de l'enseignement, ont moins de crainte à se lancer dans le métier et sont réellement motivées à aller travailler dans le métier qu'elles ont choisi.*
- *L'instance recommande de veiller à ce que les contenus de formation soient adaptés en fonction des besoins de compétences des entreprises du secteur :*
  - *Les jeunes cuisinent moins qu'avant et ont donc moins de connaissances de base en cuisine. Sans oublier les jeunes d'origine étrangère qui ne connaissent pas notre manière de cuisiner. Il est par conséquent important de veiller à donner à ces jeunes de bonnes bases en cuisine, qu'il s'agisse de cuisine traditionnelle ou de cuisine diététique nutritionnelle.*
  - *Les aides familiaux peuvent à l'heure actuelle faire des toilettes d'hygiène dans le cadre de l'exercice de leur métier. Or toutes les écoles n'apprennent pas encore ces tâches à leurs élèves.*
  - *Il est intéressant de mettre en avant le métier de garde à domicile dans le cadre de la formation « aide familial » de l'enseignement qualifiant, car ce métier est très mal connu des jeunes.*
  - *Les jeunes qui terminent leur formation d'aide familial manquent parfois de maturité et ont peur d'aller travailler comme aide familial. Ils ont peur de se retrouver seul chez le bénéficiaire. Il serait par conséquent intéressant d'identifier les compétences qu'il faudrait travailler davantage dans la formation afin de leur permettre d'être plus à l'aise sur le marché de l'emploi (savoir-être, savoir entrer dans l'intimité des gens, communiquer, travail d'équipe, aspects relationnels, etc.).*



Le métier d'aide familial, amené à se développer, souffre d'une image relativement négative. De nombreuses personnes confondent encore les métiers d'aide-ménager et d'aide familial ou encore ne savent pas toujours très bien de quoi on parle quand on évoque le métier d'aide familial. Le nombre d'élèves qui s'engagent dans la filière a tendance à diminuer dans l'enseignement.

**Recommandations :**

- ***Valoriser le métier d'aide familial auprès du public et plus particulièrement auprès des jeunes.***
- ***Clarifier le contenu des métiers d'aide-ménager, d'aide-ménager social et d'aide familial qui portent parfois à confusion.***

Enfin, des écoles rencontrent des difficultés pour trouver des lieux de stage aide familial au sein des services d'aide aux familles et aux personnes âgées. Il n'y a pas assez de places de stage pour tous les élèves.

Pourtant, les services accueillent en leur sein pas mal de stagiaires. Ils sont en effet bien conscients de la nécessité pour ces jeunes ou moins jeunes de mettre en pratique ce qu'ils ont appris à l'école, d'être confrontés à la réalité du terrain et de voir les différentes facettes du métier. Le stage leur permet également d'avoir un contact avec les écoles, contact très intéressant dans le cadre du recrutement. Les services mettent toutefois en avant la difficulté d'accueillir, souvent en même temps, un nombre important de stagiaires et de trouver suffisamment d'aides familiaux qui disposent de compétences pédagogiques suffisantes que pour encadrer correctement les jeunes stagiaires. Le fait que le stage se déroule chez les bénéficiaires peut également représenter une difficulté, car tous ne sont pas prêts à accueillir des stagiaires chez eux.

**Recommandations :**

- ***Veiller à arriver à une meilleure planification des stages aide familial entre les différentes écoles et les opérateurs de formation.***
- ***Une piste de solution pourrait également consister à supprimer les stages pratiques en 5<sup>ème</sup> année. Pour les employeurs, un stage d'observation serait plus adéquat, étant donné que les jeunes manquent encore de compétences et de connaissances en 5<sup>ème</sup> que pour pouvoir exercer le métier correctement. Augmenter le nombre d'heures de stage en 6<sup>ème</sup> serait davantage pertinent.***
- ***Veiller à ce que chaque élève puisse, dans son cursus de formation, suivre au moins un stage au sein d'un service d'aide aux familles.***
- ***Veiller à offrir suffisamment de lieux de stage aux personnes qui suivent une formation dans l'enseignement spécialisé, car les difficultés rencontrées pour trouver un lieu de stage sont encore accrues pour ce public.***

Pour ce qui concerne les stages aide familial, des groupes de travail sont actuellement organisés au niveau de l'AsSAF avec les fédérations d'enseignement, de manière à avoir une meilleure planification et un meilleur étalement des stages. Une fois que des décisions auront été prises au niveau de la région wallonne pour arriver à une meilleure répartition des stages, les IBEFE auront très certainement un rôle à jouer pour faire le relais vers toutes les écoles concernées des bassins.

## **Aide familial et aide-soignant**

Certains établissements d'enseignement de promotion sociale font le constat que des personnes en formation d'aide familial ou d'aide-soignant sont de plus en plus souvent obligées d'arrêter suite à des difficultés financières. Il s'agit de formations longues (12 à 18 mois) et, bien que gratuites, elles peuvent représenter un coût important pour certains publics plus éloignés de l'emploi (déplacements, garde d'enfants, dégressivité des allocations de chômage, etc.).

### **Recommandation :**

- *L'IBEFE recommande d'octroyer un contrat F70bis à toutes les personnes qui veulent se lancer dans des formations longues du secteur non marchand, car celle-ci sont porteuses d'emploi. Un contrat F70bis permettrait en effet aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une dispense de rechercher de l'emploi pendant toute la durée de leur formation, d'éviter d'avoir une dégressivité de leurs allocations de chômage pendant la formation et enfin de bénéficier d'une intervention dans les frais de déplacement et dans les frais de crèche et/ou de garderie.*

Dans le cadre des groupes de travail mis en place pour discuter des problématiques rencontrées dans le secteur de la santé et des services aux personnes, il a été mis en évidence qu'il serait peut-être intéressant de séparer la formation d'aide familial de celle de l'aide-soignant au sein de l'enseignement qualifiant. Un tronc commun en 5ème et 6ème pourrait être organisé, avec un choix vers l'option aide familial ou vers l'option aide-soignant qui se ferait en 7ème année. Il s'agit en effet de deux métiers différents qui demandent tous deux de nombreuses compétences.

Cette manière de travailler permettrait aux élèves des deux options d'acquérir toutes les compétences demandées actuellement sur le marché de l'emploi (en ce compris toutes les nouvelles compétences requises suite à l'évolution du secteur : communication, gestion de bases de données, empowerment, etc.) et d'obtenir leur CESS.

### **Recommandation :**

- *Dans le cadre de la révision des profils métiers et de formation qui va devoir être faite sous peu, l'IBEFE souligne l'importance de mener une réflexion par rapport à la pertinence de mettre en place deux formations distinctes aide familial et aide-soignant.*

### **Aide-ménager :**

Au niveau de l'enseignement, plus aucune formation d'aide-ménager n'est organisée sur Namur depuis l'année scolaire 2015-2016. L'année précédente, celle-ci était organisée sur Namur par un CEFA, mais était très peu fréquentée.

En ce qui concerne la formation professionnelle, des formations de nettoyeur de locaux et surfaces et d'employé de ménage à domicile sont organisées par le centre de Forem Formation de Saint-Servais. Des Centres d'insertion socioprofessionnelle proposent également des formations à Namur et à Ciney, de même qu'une formation préparatoire aux métiers en lien avec les services aux personnes dans les secteurs de l'aide et des soins aux personnes et de l'accueil des enfants à Ciney.

#### **Recommandations :**

- *L'Instance Bassin ne recommande pas de mettre en place des formations au niveau de l'enseignement.*
- *L'IBEFE soutient l'offre existante au niveau de la formation professionnelle, car l'emploi est généralement au rendez-vous pour ce type de métiers.*
- *Dans le cadre de la formation, il est important de veiller à ce que les personnes soient mobiles, car c'est une condition nécessaire pour trouver un emploi. L'Instance recommande ainsi de compléter la formation par la mise en place de modules en lien avec l'obtention du permis de conduire.*
- *Par ailleurs, avec l'apparition du métier d'aide-ménager social au sein des services d'aide et de soins aux personnes âgées, l'IBEFE recommande également d'intégrer dans les formations d'aide-ménager toute une série d'aspects liés au travail social.*

### **Infirmier :**

Au niveau de l'enseignement, deux formations en soins infirmiers de même qu'une formation d'infirmier psychiatrique sont organisées sur Namur.

Au niveau de l'enseignement supérieur, deux écoles proposent sur Namur le baccalauréat en soins infirmiers.

#### **Recommandations :**

- *Etant donné qu'on recherche régulièrement des infirmiers sur le marché de l'emploi, c'est important de veiller à ce que suffisamment de personnes soient formées pour répondre à la demande. Suggestion est donc faite de continuer les démarches de promotion du métier auprès du public.*
- *Il faudra également veiller à offrir suffisamment de lieux de stage aux étudiants de la section « soins infirmiers ».*

### **Secrétaire médical :**

Au niveau de l'enseignement, la formation de secrétaire médical n'est pas organisée. Ce métier n'est pas repris dans le catalogue des formations existantes dans l'enseignement ; ce sera par conséquent difficile de la développer au niveau de l'enseignement. De plus, le métier exige de plus en plus un niveau de baccalauréat.

Au niveau de la formation professionnelle, des formations sont organisées à Andenne, Namur, Floreffe et Tamines.

#### **Recommandation :**

- *L'IBEFE propose de maintenir l'offre actuelle de formation professionnelle.*

### **Animateur :**

Au niveau de l'enseignement, la formation d'animateur est bien répartie dans la province de Namur, d'autant plus que deux offres d'enseignement se sont ouvertes au cours de l'année scolaire 2015-2016 à Tamines et à Rochefort.

#### **Recommandation :**

- *L'IBEFE propose de maintenir l'offre actuelle d'enseignement.*

### **Coiffeur :**

Au niveau de l'enseignement, les écoles produisent suffisamment de jeunes diplômés, mais, selon les employeurs, ceux-ci ne maîtrisent pas toutes les compétences recherchées. Les grandes chaînes de coiffure notamment ont des exigences élevées. En outre, parmi les coiffeurs diplômés, certains ne peuvent se lancer comme indépendant, car ils ne maîtrisent pas toutes les compétences en lien avec la gestion.

#### **Recommandations :**

- *L'Instance propose de sensibiliser les établissements scolaires à l'importance d'informer les élèves de l'intérêt de poursuivre leur cursus scolaire jusqu'à la fin et de suivre une septième année « Coiffeur manager » s'ils souhaitent s'installer à leur compte.*
- *L'instance recommande de veiller à ce que les contenus de formation soient adaptés en fonction des besoins de compétences des entreprises du secteur. Il faudrait ainsi réintégrer des heures de gestion en 6ème année, de manière à ce que les jeunes puissent se lancer sur le marché de l'emploi à leur compte, s'ils le souhaitent.*

### **Pédicure – Manucure :**

Au niveau de l'enseignement, le complément en pédicurie - manucurie n'est pas organisé dans le bassin namurois.

Au niveau de la formation professionnelle, des formations sont organisées à Namur et à Tamines.

#### **Recommandation :**

- *L'IBEFE propose de maintenir l'offre actuelle de formation professionnelle.*

### **Puériculteur – Accueillant d'enfants à domicile :**

Au niveau de l'enseignement, l'offre est relativement bien répartie sur l'ensemble de la province de Namur.

En ce qui concerne la formation professionnelle, des offres de formation sont proposées à Tamines, Namur et Dinant.

#### **Recommandations :**

- *L'IBEFE propose de maintenir l'offre actuelle d'enseignement et de formation professionnelle, car il y a des perspectives d'emplois dans le bassin namurois.*
- *Par ailleurs, la mise en place d'un statut complet pour les accueillants d'enfants à domicile serait clairement un atout pour attirer les personnes dans ce métier.*

### **Techniques sociales :**

Au niveau de l'enseignement, les techniques sociales ne mènent pas véritablement à un métier qualifiant. Elles sont organisées avec l'objectif que les élèves poursuivent leur parcours dans l'enseignement supérieur (assistant social).

#### **Recommandation :**

- *L'IBEFE propose de ne pas soutenir l'option « techniques sociales ». Elle estime en effet qu'il vaudrait mieux orienter les élèves soit vers le cursus « agent d'éducation » qui forme à un métier, soit vers le cursus « sciences sociales et éducatives » qui permet de mieux armer les élèves qui souhaitent poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur.*

## 3.2. Le pôle de synergies Santé/Services aux personnes

---

**Le pôle de synergie Santé/Services aux personnes a été lancé en janvier 2017**, de manière à développer un travail de veille face à tous les changements qui sont en train de se préparer dans le secteur, à organiser des rencontres entre enseignants et formateurs pour les informer de tous ces changements, à examiner les actions à mettre en place pour faciliter une meilleure adéquation entre l'offre d'enseignement/formation et les besoins du marché de l'emploi et à réfléchir ensemble à de nouvelles méthodes permettant d'intégrer, au sein des filières d'enseignement et de formation professionnelle, les nouvelles manières de travailler (empowerment, travail d'équipe, communication, etc.) et à également permettre l'échange d'expériences entre les différents acteurs de l'enseignement et de la formation.

### **Différentes actions ont été menées :**

#### → La mise en place d'une formation aide familial/aide-soignant dans le sud du bassin namurois

Les bourgmestres de Vresse-sur-Semois, Bièvre et Gedinne ont fait le constat d'une offre très limitée d'enseignement et de formation proposée sur leur territoire et ont mis en avant la nécessité de mener une réflexion avec les acteurs de formation pour examiner la possibilité de décentraliser de nouvelles offres au niveau local.

L'Instance Bassin Enseignement qualifiant - Formation - Emploi de Namur a alors organisé à Gedinne une rencontre de travail en vue d'analyser les besoins locaux dans un secteur identifié comme étant en recherche de main-d'œuvre, à savoir celui de la santé et des services aux personnes. Celle-ci a permis de confirmer les besoins d'emploi locaux dans ce secteur d'activité et a mis en évidence la nécessité de décentraliser une formation d'aide familial/aide-soignant dans le sud du bassin namurois pour répondre à ces besoins.

Une enquête réalisée par l'IBEFE Namur au début de l'année 2017 auprès de services d'aide aux familles et de maisons de repos de cette région, a permis d'estimer les besoins des employeurs locaux à 34 aides familiaux et 55 aides-soignants par an et a par conséquent confirmé la pertinence de mettre en place une telle formation dans cette région.

Un groupe de travail, rassemblant les acteurs concernés a été mis en place afin de réfléchir à la mise en place concrète d'une telle formation.

Le projet a ainsi pu se concrétiser grâce à l'implication de multiples acteurs : l'IBEFE Namur, le Centre d'Insertion Socioprofessionnelle Espaces à Ciney, l'Institut Provincial de Formation Sociale à Namur, la Commune de Gedinne, Le Forem de Namur, le CEFO de Namur et également des employeurs de la région (le SPAF, l'ADMR, le CSD Luxembourg, maisons de repos, ...).

Une préformation est organisée sur Gedinne d'octobre à décembre 2017, de manière à toucher les personnes les plus fragilisées de cette région. Elle est prise en charge par l'Institut Provincial de formation Sociale de Namur, avec la collaboration du Centre d'Insertion Socioprofessionnelle Espaces de Ciney. La formation qualifiante se déroulera, quant à elle, de février 2018 à Juin 2019.

→ La nécessité d'obtenir un contrat F70 bis (ou du moins une dispense) pour les formations longues d'aide familial/aide-soignant

Certains établissements d'enseignement de promotion sociale font le constat que des personnes en formation d'aide-soignant et d'aide familial sont de plus en plus souvent obligées d'arrêter leur formation suite à des difficultés financières. Les formations sont très longues et les frais de déplacement (centre de formation/stage) ou de garde d'enfants sont importants, ce qui est d'autant plus vrai quand la dégressivité des allocations de chômage commence à s'appliquer.

Ils estiment par conséquent qu'il serait intéressant que les personnes inscrites dans ce type de formations longues puissent bénéficier d'une dispense de rechercher de l'emploi pendant toute la durée de la formation ou encore mieux d'un F70bis qui permettrait aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une dispense de rechercher de l'emploi pendant toute la durée de leur formation, d'éviter d'avoir une dégressivité de leurs allocations de chômage pendant la formation et enfin de bénéficier d'une intervention dans les frais de déplacement et dans les frais de crèche et/ou de garderie.

L'Instance Bassin de Namur a rencontré différents services du Forem, dont le service Dispenses pour discuter de cette problématique.

Des courriers d'interpellation ont également été envoyés à l'administratrice générale du Forem, de même qu'aux ministres de l'Emploi et de la Formation Tillieux et Jeholet.

Au niveau du service Dispenses du Forem, les règles ont été assouplies depuis cette année, pour l'obtention de la dispense de rechercher de l'emploi durant toute la durée de formation. Dorénavant, les conditions d'octroi de la dispense sont les suivantes :

- Formation de minimum 4 semaines et de 20h/semaine au moins ;
  - Formation en journée (en semaine avant 17h) ;
  - Formation ne doit pas être du plein exercice, formation professionnelle ou en alternance ;
  - Le demandeur :
    - Doit être chômeur complet indemnisé au moment de la demande de dispense ;
    - Doit avoir perçu 312 allocations de chômage/d'insertion sur les deux dernières années précédant le début du cycle de formation (1<sup>ère</sup> année)
- Ou
- Être admissible aux allocations de chômage/d'insertion si formation de moins de 9 mois

Ou

**Être admissible aux allocations de chômage/d'insertion si le demandeur a signé, avant le début de la formation et de la demande, un plan d'action individuel avec un conseiller du Forem et que cette formation fasse partie intégrante des actions à mener.**

Pour ce qui est de l'octroi d'un F70bis, des discussions sont actuellement en cours au cabinet du Ministre compétent.

Par ailleurs, un courrier doit encore être réalisé, de manière à interpeller le service Dispense par rapport au fait qu'il serait intéressant d'ajouter, dans le formulaire visant à introduire une demande de dispense, une rubrique qui permettrait d'argumenter directement la demande si le demandeur d'emploi ne répond pas directement aux conditions prévues par la réglementation. Cela permettrait en effet de gagner de l'énergie et du temps et de maximiser les chances d'être en ordre avant le début de la formation, comme exigé.

#### → La valorisation du métier d'aide familial

La Chambre Enseignement, qui, en 2016, disposait d'un budget pour mener des actions de revalorisation de métiers, a pris la décision de consacrer une partie de celui-ci à la valorisation du métier d'aide familial.

Un groupe de travail avec des employeurs, des écoles et des opérateurs de formation a ainsi été mis en place, afin de réfléchir à des projets concrets qui pourraient être mis en place. Il a ainsi été décidé de la mise en place de trois projets :

- La réalisation d'une capsule vidéo visant à montrer la réalité du travail du métier d'aide familial. Celle-ci est spécifiquement dédiée à des jeunes.
- La réalisation d'une valisette pédagogique qui reprend des capsules vidéo, des brochures sur le métier ou encore des photos qui peuvent servir de base de discussion avec les élèves. Il s'agit d'un outil mis à disposition des enseignants pour les aider lors d'activités de clarification du métier d'aide familial mais également d'orientation des jeunes.
- L'organisation d'un colloque le 2 février 2017 à destination des enseignants/formateurs et des employeurs, de manière à réfléchir ensemble à comment valoriser le métier d'aide familial auprès des jeunes.

Le but de toutes ces actions n'est pas d'amener plus de jeunes dans la section aide familial, mais bien de faire en sorte que les jeunes qui s'y engagent le fassent en meilleure connaissance de cause et avec un projet professionnel positif.

En 2017, la Chambre Enseignement a décidé de poursuivre le travail de valorisation du métier d'aide familial en engageant une personne, détachée de l'enseignement, qui ira, quelques heures par semaine, valoriser le métier d'aide familial auprès des différentes écoles du bassin namurois et expliquer le contenu de la valisette pédagogique.



→ L'amélioration de la qualité des stages proposés dans le secteur

Des difficultés sont parfois rencontrées au niveau des stages proposés. Le pôle de synergies a ainsi proposé que l'Henallux vienne présenter une étude qu'il a réalisée sur le sujet « Profil professionnel et de compétences des partenaires qui accompagnent en enseignement clinique l'étudiant bachelier » qui met l'accent sur ce qui est important à mettre en place pour pouvoir offrir des stages de qualité.

**D'autres actions sont également encore à faire ou sont en cours de traitement :**

→ Travail de veille par rapport à tous les nouveaux changements en cours dans le secteur

→ La difficulté de trouver des stages « aide familial »

Les écoles rencontrent parfois des difficultés pour trouver des lieux de stage « aide familial », alors que les services en accueillent déjà beaucoup en leur sein (à faire) et sont parfaitement conscients de l'importance de prendre des jeunes en stage.

Une réflexion doit être menée par rapport à cette question qui revient régulièrement dans les groupes de travail, en tenant compte des réflexions et travaux menés sur ce sujet à l'échelle wallonne. Un groupe de travail a en effet été mis en place au niveau wallon par l'AsSAF, asbl qui rassemble les services d'aide aux familles et les 4 fédérations d'employeurs, en collaboration avec l'enseignement, de manière à essayer de trouver une solution par rapport à la problématique des stages.

→ Adaptation de l'offre d'enseignement/formation aux besoins du marché de l'emploi

De nouveaux métiers apparaissent sur le marché. Il est donc important de veiller à ce que des formations puissent être organisées pour répondre à ces nouveaux besoins.

Des formations continues ou des modules de perfectionnement pourraient également répondre à de nouveaux besoins. A titre d'exemple, les puériculteurs qui se lancent comme aide familial manquent de compétences pour exécuter certaines tâches : faire la toilette, faire la cuisine, etc.

→ Réalisation d'une plaquette reprenant les différents métiers du secteur, les filières d'enseignement/formation qui donnent accès à ces métiers et les passerelles

Cette plaquette aurait pour objectif de faciliter le travail d'orientation des personnes qui souhaiteraient se diriger vers des métiers de ce secteur d'activité. Elle serait destinée à toute personne amenée à travailler l'orientation du public (conseillers référents, centres PMS, professionnels de l'orientation, etc.). Elle pourrait également être destinée aux étudiants et aux demandeurs d'emploi.

→ Objectivation des besoins des employeurs (en termes d'emplois et de compétences) à court terme et réflexion sur les métiers en pénurie

Il est très difficile de connaître toutes les opportunités d'emploi proposées sur le marché dans ce secteur d'activité. Les employeurs n'informent en effet pas toujours Le Forem des recrutements qu'ils effectuent.

Or, cette question est importante pour décider des politiques d'emploi à mener dans ce secteur d'activité ou pour veiller à offrir des formations qui répondent réellement aux besoins du marché de l'emploi.