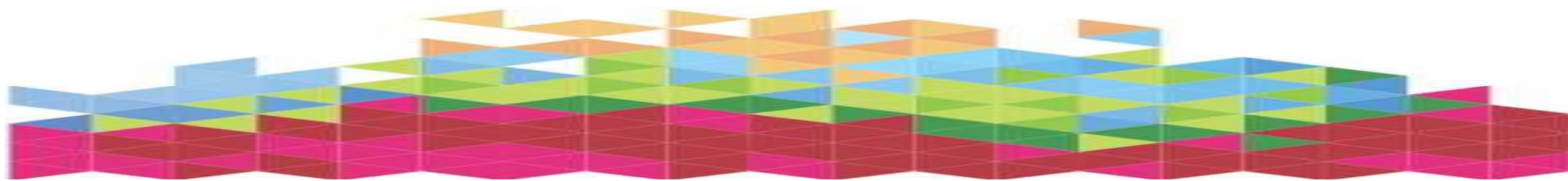




BASSIN EFE
RETOUR ÉCONOMIQUE & ENGAGEMENT SOCIAL / REUSE, REPAIR, RECYCLE - REPAIR, REPAIR, REPAIR
NAMUR

Rapport analytique et prospectif 2016
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.

L'Accord de Coopération prévoit que les IBEFE réalisent chaque année **un 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.**

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.

Méthodologie utilisée pour le diagnostic 2016 au sein de l'Instance Bassin EFE de Namur

Les Instances Bassins Enseignement qualifiant Formation Emploi, avec l'appui de l'IWEPS et de l'IBSA (Instituts wallons et bruxellois de statistique et d'analyse), ont entamé des travaux en vue de déterminer une méthodologie commune pour l'élaboration des diagnostics et la détermination de thématiques ou pistes

de travail prioritaires, sur base des premières démarches effectuées en 2015. Ce travail n'étant pas encore finalisé, chaque Instance a poursuivi ses travaux en 2016 sur base d'une méthodologie propre.

L'Instance Bassin EFE de Namur a pris la décision d'investiguer cette année, sur base d'une trame similaire, 6 secteurs/domaines d'activités :

- les trois secteurs/domaines traités en 2015 (actualisation) :
 - **Industrie (zoom sur les métiers de la Maintenance, de l'Electricité et de l'HVAC – « Heating, Ventilation and Air-Conditioning »)**
 - **Construction - Bois**
 - **Santé - Services aux personnes - Nettoyage**
- les deux autres secteurs/domaines priorisés par l'IBEFE Namur en 2015 mais non encore traités :
 - **Agriculture- Espaces naturels et espaces verts – soins aux animaux**
 - **Horeca -Agroalimentaire**
- un sixième secteur/domaine qui a fait l'objet d'une demande d'études dans le cadre des travaux de l'Instance :
 - **Sciences appliquées (Chimie – Biologie – Pharmacie - ...).**

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 des études menées par Le Forem – Métiers d'avenir (2013) et Effets de la transition numérique en termes d'activités métiers et compétences (2016),
- L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2015 (Le Forem – août 2016),
- Les fonctions critiques et métiers en pénurie 2015 et leur évolution entre 2013 et 2015), ainsi que les études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre pour l'année scolaire ou académique 2016-2017 : le Forem - juillet 2016,
- 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 2015 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 : représentants de Manpower Namur, du Cluster Eco-construction, responsables de centres de formation, ...
- Les informations recueillies au sein de rencontres de travail organisées par l'Instance dans le cadre de ses travaux. Exemple : réunion préparatoire à la mise en place d'un pôle de synergie dans le secteur de la Santé et des Services aux personnes,
- 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 visualiser 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, 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^{ème} degré (données au 15/01/2016),
- Offre de formation de l'IFAPME (inscriptions 2014-2015),
- Offre de formation du Forem (2015),
- Offre de formation de l'Enseignement de Promotion sociale (inscriptions, au premier dixième – 2014-2015).

- **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 nomenclature commune (cf. ROME V3) pour les intitulés domaines, sous-domaines d'activités et les intitulés d'options ; ainsi qu'en l'absence actuelle de classification commune des options au sein des domaines et sous-domaines, qui pourraient servir de référence pour l'ensemble des travaux des Instances, les données utilisées pour la réalisation du présent diagnostic ont été synthétisées et regroupées de manière arbitraire et de manière empirique dans les secteurs/domaines d'activités. Certains métiers peuvent être repris dans plusieurs secteurs/domaines (exemple : opérateurs de ligne de production des industries alimentaires).

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 :

- Secteur Santé - Services aux personnes – Nettoyage et Secteur Sciences appliquées (chimie, biologie, pharmacie, ..) : lors de la réunion de l'Instance Bassin EFE du 10 octobre, dont la composition avait été élargie à des experts pour l'occasion,
- Secteurs Horeca – Agroalimentaire, Construction et Industrie (métiers de la Maintenance, de l'Electricité et de l'HVCA) : lors des réunions des Comités d'accompagnement de la Chambre Enseignement de Namur des 27 et 28 octobre, dont la composition avait également été élargie,
- Secteur Agriculture – Espaces naturels et espaces verts – Soins aux animaux : procédure de consultation par mail.

Par ailleurs, une présentation des métiers prioritaires qui ressortent de ces travaux, 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 10 novembre 2016, 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 2017-2018 pour le Bassin de Namur.

3. Thématiques communes et recommandation

Les thématiques (métiers et options) communes et pistes de travail et recommandations issues des travaux de l'Instance Bassin EFE de Namur ont été synthétisées dans un document à part. Il a été réalisé sur base d'une trame identique pour l'ensemble des Bassins.

Celle-ci est structurée de la manière suivante :

I. Thématiques communes :

- Liste des grappes métiers et/ou profils métiers

- . métiers avec perspectives d'emploi sur le territoire du bassin de Namur
- . métiers pour lesquels l'offre d'enseignement et/ou de formation est à renforcer et/ou à maintenir sur le territoire du bassin

- Liste des filières et options prioritaires

II. Pistes d'actions et recommandations

- Adaptation de l'offre de formation et d'enseignement
- Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles
- Stages et alternance
- Equipements, ressources

III. Points de vigilance, centres d'intérêt et problématiques spécifiques à explorer

- Points de vigilance et problématiques spécifiques à explorer
- Recommandations au SFMQ

IV. Pôles de synergie

Le présent document a été présenté aux membres de l'Instance et validé lors sa réunion du 12 décembre 2016.

L'ensemble du rapport de l'Instance Bassin EFE de Namur ; à savoir les diagnostics complets pour les 6 secteurs analysés (1. Agriculture-Espaces naturels et espaces verts-Soins aux animaux, 2. Industrie-zoom sur les métiers de la Maintenance, de l'Electricité et de l'HVAC, 3. Construction-Bois, 4. Horeca-Agroalimentaire, 5. Santé-Services aux personnes-Nettoyage, 6. Sciences appliquées- Chimie, Biologie, Pharmacie,...) et le document de synthèse des thématiques communes et recommandations de l'Instance peuvent être téléchargés sur le site Internet de l'Instance, à l'adresse suivante : 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^{er} 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	Fonctions critiques - hors enseignement (Le Forem)			Métiers en pénurie - hors enseignement (Le Forem)			Etudes qui préparent à des métiers en pénurie (2016-2017)	Métiers d'avenir (Le Forem - 2013)		Nbre opportunités d'emploi ≥ à 25 (DR Namur 2015)
		2013	2014	2015	2013	2014	2015		En changement	Avec potentiel de croissance	
Action sociale	Assistant(s) social									x	61
	Assistant social coordinateur									x	
	Conseiller en emploi et insertion professionnelle									x	
	Psychologue									x	

	Animateur généraliste de loisirs									x	27
	Animateur spécialiste d'activités culturelles et techniques									x	50
	Animateur spécialiste d'activités sportives									x	31
Santé	Aide-soignant								x	x	105
	Chef de projet de recherche clinique									x	
	Chef de service paramédical	x		x	x		x				
	Diététicien									x	
	Encadrement Psycho-Médico-Social								x	x	
	Ergothérapeute	x			x					x	
	Infirmier(ère) en soins généraux	x	x		x	x		x		x	212
	Infirmier(ère) en soins spécialisés	x	x	x	x	x	x	x		x	
	Masseur/Kinésithérapeute									x	25
	Médecin clinicien									x	
	Médecin généraliste			x			x		x	x	
Médecin spécialiste									x		
Sage-femme									x		
Service aux personnes - Nettoyage	Aide-familial – Accompagnateur(rice) de déplacements									x	
	Coiffeur(se)			x							81
	Coiffeur(se) chef d'entreprise										
	Coiffeur(se) manager										
	Esthéticien/cosméticien										40
	Pédicure podologue										
	Garde à domicile									x	

Garde d'enfants malades									x	
Agent de service de collectivité (brancardier, ouvrier d'entretien du bâtiment, assistant ménager en collectivité, assistant logistique en milieu hospitalier)									x	82
Puériculteur(trice), Accueillant(e) d'enfants, Assistant(e) aux instituteurs maternels ou primaires								x	x	219
Aide ménager(ère)		x							x	185
Nettoyeur de locaux et surfaces										235
Laveur de vitres spécialisé										

Source : Le Forem

Les aides-ménagers engendrent des difficultés de recrutement pour les entreprises. C'est un métier régulièrement recherché. 235 offres d'emploi de technicien de surface et 135 d'aide-ménager ont transité par le Forem de Namur en 2015. 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.

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

Enfin, **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.

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**

1.2. Positionnements métiers des demandeurs d'emploi inscrits au Forem – Bassin de Namur 2015

Les 10 métiers du secteur de la santé et des soins aux personnes sur lesquels les demandeurs d'emploi se sont le plus positionnés sont les suivants :

Métiers	Nombre de positionnements
Nettoyeur de locaux et de surfaces	3.493
Agent de service de collectivité	2.820
Employé de ménage à domicile	2.737
Educateur-intervenant éducatif	2.292
Intervenant auprès d'enfants	2.280
Animateur spécialiste d'activités culturelles et techniques	1.791
Animateur généraliste de loisirs	897
Esthéticien-cosméticien	787
Animateur spécialiste d'activités sportives	682
Aide-soignant	635
Coiffeur	496
Intervenant à domicile	439
Intervenant d'action sociale	366
Psychologue clinicien	282
Assistant de coiffure	181
Infirmier généraliste	168

Infirmier de service spécialisé	110
Pédicure podologue	109
Assistant en cabinet médical	104
Masseur kinésithérapeute	89
Conseiller en emploi et insertion professionnelle	82
Laveur de vitres spécialisé	78
Cadre des services paramédicaux	15
Sage-femme	11
Médecin praticien	10

Source : Le Forem

Remarque : un demandeur d'emploi peut avoir plusieurs positionnements métiers.

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)

Métiers de la coiffure

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

MÉTIERS	DÉFINITION SUCCINCTE
Coiffeur (Ouvrier Coiffeur Autonome - Cat 3)	Le Coiffeur : <ul style="list-style-type: none">- effectue des soins et traitements capillaires dans un but d'hygiène et d'esthétique ;- réalise les différents services de coiffure, conseille et aide au choix des coiffures et produits capillaires adaptés au client ; en toute autonomie, dans le respect des consignes commerciales de l'entreprise et sous la responsabilité de l'employeur.
Coiffeur manager (Coiffeur Manager – Cat 4)	Outre les compétences du Coiffeur, le « Coiffeur Manager » : <ul style="list-style-type: none">- 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 ;- assure la gestion de l'équipe ;- participe à la mise en œuvre de la stratégie commerciale (relation à la clientèle / aux fournisseurs / aux partenaires externes, vente ...) ;- participe à la gestion quotidienne (mise en route et clôture du salon, organisation, stocks ...) ;- transmet toutes les informations utiles pour permettre au chef d'entreprise d'ajuster sa politique commerciale.

Chef d'Entreprise Coiffure – Cat 5	<p>Le chef d'entreprise coiffure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conçoit, met en œuvre et gère la stratégie commerciale ; - assure la gestion comptable financière et fiscale ; - assure la gestion des ressources humaines, <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
Masseur	<p>Le masseur réalise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les massages du corps humain destinés à maintenir ou à améliorer l'aspect esthétique de l'être humain, - le massage cosmétique, - le massage habituellement appliqué dans un salon de beauté au sens normal du terme.
Pédicure	<p>Le pédicure réalise les soins des pieds :</p> <ul style="list-style-type: none"> - destinés uniquement à maintenir ou à améliorer l'aspect esthétique de l'être humain, - 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.
Esthéticien	<p>L'esthéticien :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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...); - 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.
Esthéticien opérationnel	<p>L'esthéticien opérationnel, autre aux activités de l'employé esthéticien autonome :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assure la gestion de l'équipe.
Esthéticien fonctionnel	<p>L'esthéticien fonctionnel, autre aux activités de l'employé esthéticien autonome :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conçoit, met en œuvre et gère la stratégie commerciale, - assure la gestion comptable financière et fiscale,

	- assure la gestion des ressources humaines.
Esthéticien social	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
MÉTIER DEMANDÉ	
Animateur de groupes	L'animateur de groupes : <ul style="list-style-type: none"> - 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.
MÉTIER NON DEMANDÉ	
Animateur-formateur classe 2	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.
Animateur-formateur classe 1	L'animateur-formateur classe 1 :

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - a une fonction de développement et de conception de programmes et de production d'outils pédagogiques ; - est chargé de la recherche et de l'évaluation de contrats extérieurs ou de sources de financements publics ; - assure, le cas échéant, les dossiers justificatifs, notamment financiers, de ses activités.
Animateur	<p>L'esthéticien opérationnel, autre aux activités de l'employé esthéticien autonome :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assure la gestion de l'équipe.
Esthéticien fonctionnel	<p>L'animateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - conçoit des projets/programmes d'animation conformes aux finalités de l'association ; - 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 ; - est le responsable, du point de vue des programmes, des projets/programmes dont il gère l'animation ; - 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 ; - 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 ; - 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.
Animateur-coordonateur échelon 4.2	<p>L'animateur-coordonateur Echelon 4.2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conçoit des projets/programmes d'animation ou le projet global de l'association conformément aux directives et aux orientations définies par les instances dirigeantes ; - 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 ; - est le garant de la qualité des projets et du respect de l'objet social dans leur réalisation ; - 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 ; - est responsable de la bonne organisation et du bon déroulement des actions et du programme d'activité ; - veille à entretenir de bonnes relations avec les partenaires et établit des synergies ;

	<ul style="list-style-type: none"> - organise son travail avec la collaboration, éventuelle, d'une équipe d'assistants, ou d'animateurs adjoints, ou d'animateurs dont il coordonne les projets ; - est responsable de la gestion des projets/programmes ainsi que de la recherche de contrats extérieurs ou de sources de financements publics ; - assure les dossiers justificatifs, notamment financiers, des activités de l'association ; - fournit les éléments nécessaires à l'évaluation du fonctionnement de l'A.S.B.L. ; - 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 ; - joue un rôle d'interface avec les instances de l'association ; - 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.
<p>Animateur-directeur échelon 6</p>	<p>L'animateur-directeur échelon 6 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conçoit des projets/programmes d'animation ou le projet global de l'association conformément aux directives et aux orientations définies par les instances dirigeantes ; - 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 ; - 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 ; - est responsable de la bonne organisation et du bon déroulement des actions et du programme d'activité ; - veille à entretenir de bonnes relations avec les partenaires et établit des synergies ; - organise son travail avec la collaboration, éventuelle, d'une équipe d'assistants, ou d'animateurs adjoints, ou d'animateurs dont il coordonne les projets ; - est responsable de la gestion des projets/programmes ainsi que de la recherche de contrats extérieurs ou de sources de financements publics ; - assure les dossiers justificatifs, notamment financiers, des activités de l'association ; - fournit les éléments nécessaires à l'évaluation du fonctionnement de l'A.S.B.L. ; - 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 ;

	<ul style="list-style-type: none">– joue un rôle d'interface avec les instances de l'association ;– 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 ;– assure la gestion globale de l'association ou de l'institution.
--	---

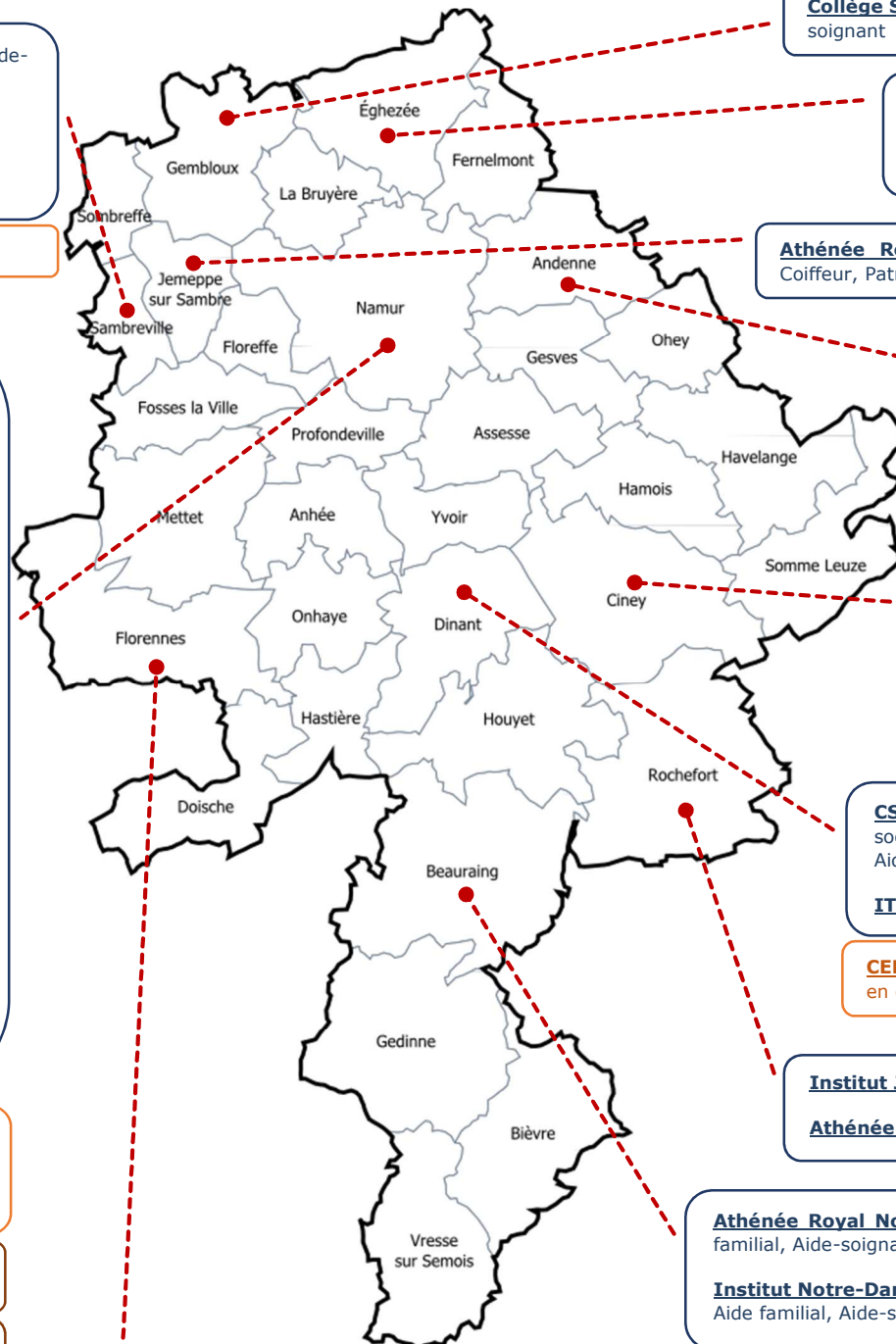
Le métier d'animateur de groupe a été validé en mars 2014.

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, année scolaire 2015-2016



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

Institut Saint-Joseph Jambes : Coiffeur, Patron coiffeur, 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, Assistant aux métiers de la sécurité et de la Prévention

Athénée Royal de Jambes : Esthéticien, Gestionnaire d'un institut de beauté

IPES : Soins infirmiers

ECNAS – Sainte-Elisabeth : Soins infirmiers

Ecole Ave Maria : Infirmier psychiatrique

CEFA – Ecole Professionnelle : Aide logistique en collectivité, Coiffeur

Cefa – Suarlée : 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 : Agent d'éducation, Aide familial, Aide-soignant

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

ITCF Henri Maus : Coiffeur, Patron coiffeur

Athénée Royal Baudoin 1er : Aide familial, Aide-soignant, Coiffeur, Patron coiffeur

IPES : Agent d'éducation, Aide familial, Puériculteur, Coiffeur, Patron coiffeur, Esthéticien, Esthéticien social

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, Assistant aux métiers de la sécurité et de la prévention, 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, Patron coiffeur, Animateur

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

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

L'offre de formation professionnelle

EICS Tamines : Pédicure médical, Auxiliaire de l'enfance

EIC Auvelais : Aide-soignant

Le Forem : Secrétaire médical, Reprise d'études en soins infirmiers

IEPSCF Cadets : Secrétaire médical, Pédicure médical

IPFS : Aide familial, Aide-soignant, Assistant en logistique, Educateur (classe II), Accueillant d'enfants, Auxiliaire de l'enfance

ILFOP : Pédicure médical

HEPN : Baccalauréat en soins infirmiers

HENALLUX : Baccalauréat en soins infirmiers

IPFS : Bachelier éducateur spécialisé, Cadre du secteur non marchand

Le Forem : Sensibilisation à la reprise d'études en soins infirmiers, technicien de surface, aide-ménager, laveur de vitres, valet de chambre

Forma : Formation au nettoyage et petite restauration

Mirena : Aide-ménager, Technicien de surface, Aide aux personnes : spécialisation dans le domaine des soins aux personnes en situation de handicap

Centre IFAPME de Namur : Coiffeur (A), Coiffeur manager (coordination et encadrement), Gestionnaire d'un salon de coiffure (CE), Esthéticien (A), Gestionnaire d'institut de beauté (CE), Pédicure (CE), Directeur de maisons d'enfants (pour puériculteur) (CE), Masseur (CE)

EICS Tamines : Aide-soignant, Techniques de massage

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

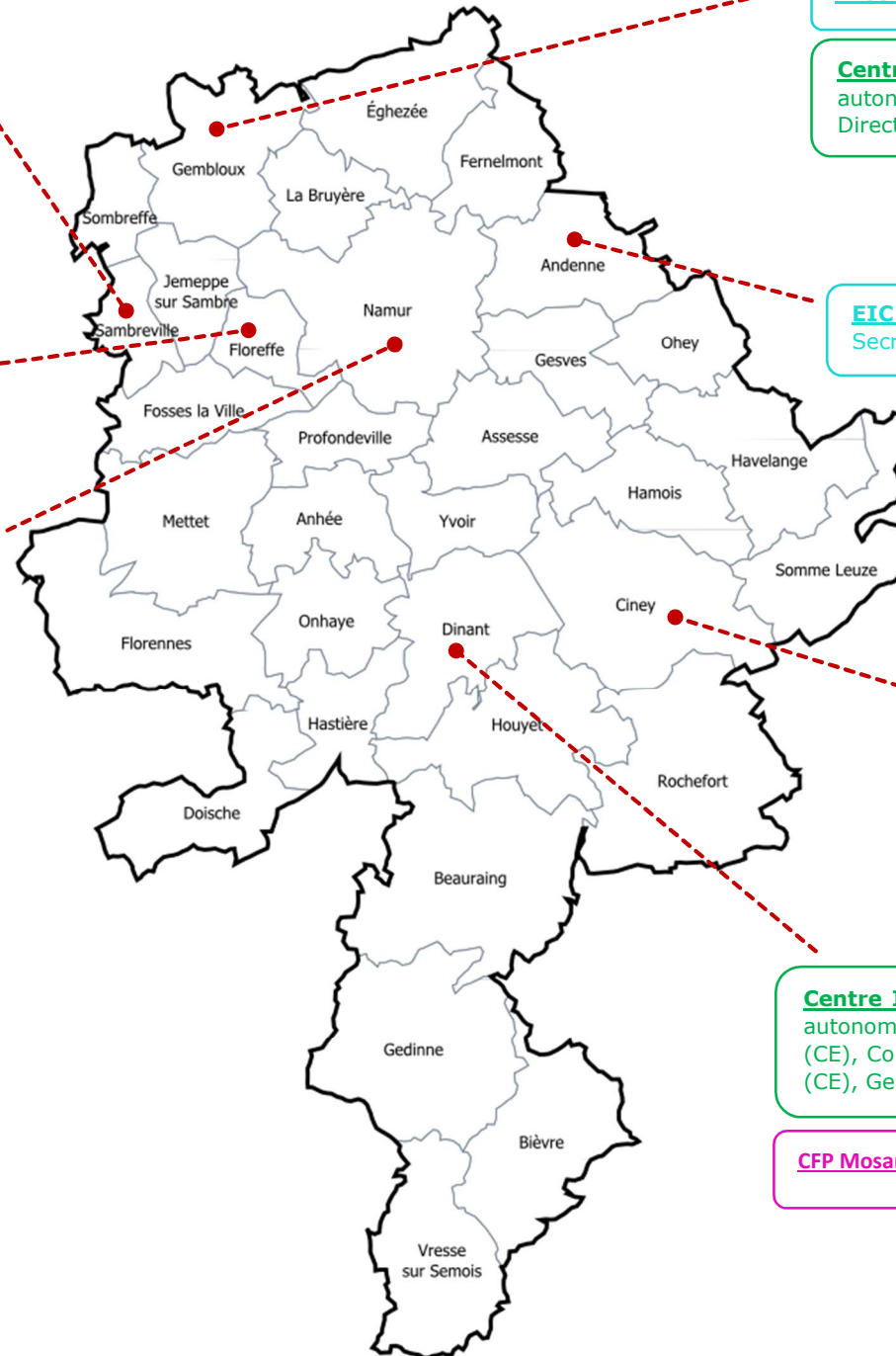
EIC Andenne : Aide familial, Aide-soignant, Secrétaire médical

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

A L'Ovrage : Aide-ménager

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

CFP Mosan : Aide-ménager, technicien de surface



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 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)
- Assistant aux métiers de la sécurité et de la prévention (7 TQ)
- Coiffeur (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)
- Patron coiffeur (7 P)
- 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^{èmes} 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^{ème} et 7^{ème} année, pour l'année scolaire 2015-2016

Aide familial : 15 écoles pour 126 élèves inscrits en 6^{ème} 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^{ème} 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^{ème} et 116 en 7^{ème} année, avec une fréquentation qui varie de 5 à 38 en 6^{ème} et de 4 à 75 en 7^{ème}.

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 2014-2015)

Total Inscriptions « Services aux personnes »	428
Accueillant d'enfants autonome	24
Directeur de maison de repos	32
Directeur de maison d'enfants	56
Coiffeur	80
Esthéticien	32

Gestionnaire d'institut de beauté	72
Gestionnaire d'un salon de coiffure	82
Masseur	27
Pédicure	23

Source : IFAPME

Forem Formation (Fréquentations 2015)

Total Inscriptions « Services aux personnes »	460
Employé de ménage à domicile (titres-services)	118
Nettoyeur de locaux et surfaces	108
Laveur de vitres spécialisé	6
Femme de chambre/valet de chambre	24
Secrétaire médical	19
Reprise d'études en soins infirmiers ³	173
Sensibilisation et préparation à la reprise d'études en soins infirmiers	12

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 fait référence à une section, les données reprises font référence, pour une année scolaire/académique donnée au nombre d'inscriptions dans les différentes

³ 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.).

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.

Total Inscriptions « Services aux personnes »	4.464
ESIT	274
INITIATION TRANSPORT SPECIALISE PERSONNES A MOBILITE REDUITE	12
LANGUE DES SIGNES - UF 1 - NIVEAU ELEMENTAIRE	58
LANGUE DES SIGNES - UF 2 - NIVEAU ELEMENTAIRE	26
MAQUILLAGE : NIVEAU DE BASE	26
TECHNIQUES D'ENTRETIEN DES SOLS - CONVENTION	93
INSERTION PROFESSIONNELLE : ATELIER D'IMAGE DE SOI	59
ESSQ	458
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : AIDE FAMILIAL	42
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : AIDE-SOIGNANT	193
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : ASSIST. LOGIST. UNITE SOINS ET/OU SERV.URG.	41
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : PEDICURIE MEDICALE	41
PEDICURIE MEDICALE : TECHNOLOGIES NOUVELLES	42
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : AUXILIAIRE DE L'ENFANCE	30
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : EDUCATEUR	69
ESST	3.732
AIDE FAMILIAL : METHODOLOGIE APPLIQUEE	30
AIDE FAMILIAL : STAGE D'INTEGRATION	44
AIDE VIE JOURNALIERE METIERS DE L'AIDE & SOINS AUX PERSONNES	146
AIDE-SOIGNANT : APPROCHE CONCEPTUELLE	139
AIDE-SOIGNANT : METHODOLOGIE APPLIQUEE	160
AIDE-SOIGNANT : STAGE D'INTEGRATION	132
APPROCHE CONCEPTUELLE METIERS AIDE & SOINS AUX PERSONNES	144
ASSIST. LOGIST.UNITE SOINS ET/OU SERV.URG. : APPROCHE THEO-NIV1	21
ASSIST. LOGIST.UNITE SOINS ET/OU SERV.URG. : APPROCHE THEO-NIV2	16
ASSIST. LOGIST.UNITE SOINS ET/OU SERV.URG. : STAGE INTERVENTION	16
ASSIST. LOGIST.UNITE SOINS ET/OU SERV.URG. : STAGE OBSERVATION	19
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : STAGE D'OBSERVATION	96

BASES EN PEDICURIE MEDICALE	67
COMMUNICATION : EXPR OR & EXRITE APP AU SECT DU SERV AUX PERS	191
CONNAIS PREA AU STAGE OBSERV METIERS AIDE & SOINS PERSONNES	162
DECOUVERTE DES HUILES ESSENTIELLES	76
DECOUVERTE DES HUILES ESSENTIELLES NIVEAU 2	19
DECOUVERTE DES METIERS DE L'AIDE ET DES SOINS AUX PERSONNES	226
DEVELOPPMENT DU BIEN-ETRE : TECHNIQUES DE MASSAGE	50
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : LANGUE DES SIGNES - NIV MOY	9
EPREUVE INTEGREE DE LA SECTION : LANGUE DES SIGNES-NIV APP	7
FORMATION COMPLEMENTAIRE EN VUE ENREGISTREMENT AIDE-SOIGNANT	36
LANGUE DES SIGNES - UF 10 - NIVEAU APPROFONDI	5
LANGUE DES SIGNES - UF 11 - NIVEAU APPROFONDI	6
LANGUE DES SIGNES - UF 3 - NIVEAU MOYEN	8
LANGUE DES SIGNES - UF 4 - NIVEAU MOYEN	20
LANGUE DES SIGNES - UF 5 - NIVEAU MOYEN	11
LANGUE DES SIGNES - UF 6 - NIVEAU MOYEN	10
LANGUE DES SIGNES - UF 8 - NIVEAU APPROFONDI	9
LANGUE DES SIGNES - UF 9 - NIVEAU APPROFONDI	6
PEDICURE MEDICALE	44
REFLEXOLOGIE PLANTAIRE	89
REFLEXOLOGIE PLANTAIRE - APPROFONDISSEMENT	39
STAGE : BASES EN PEDICURE MEDICALE	31
STAGE : PEDICURIE MEDICALE	24
STAGE D'INSERTION METIERS DE L'AIDE & SOINS AUX PERSONNES	149
STAGE D'OBSERVATION METIERS DE L'AIDE & SOINS AUX PERSONNES	121
TECHNIQUES DE BIEN-ETRE PAR LES HUILES ESSENTIELLES	34
ACC DES ENF DANS LIEU ADAPTE A UN ACC A CARACT FAM : BASES MET	22
ACCUEIL DES ENFANTS DANS UNE STRUCTURE COLLECTIVE : BASES METHOD	86
ANIMATEUR DE CENTRES DE VACANCES - NIVEAU 1	39
ANIMATEUR DE CENTRES DE VACANCES - NIVEAU 2	34
APPRENTISSAGE D'1 PROCESSUS DE FORMAT ^o DS LE DOMAINE SOCIAL	24
AUX ENFANCE : ACC DE L'ENFANT A DOM ET EN COLL-APPROF METHO	18
AUX ENFANCE : ACC ENFANTS DURANT TEMPS LIBRE-APPROND METHO	33
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : APPROFONDISSEMENT THEORIQUE	18
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : DECOUVERTE DU METIER	71
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : DEONTOLOGIE PROFESSIONNELLE	17
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : STAGE D'INSERTION	14

AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : STAGE D'INTEGRATION	12
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : STAGE D'OBSERVATION	234
AUXILIAIRE DE L'ENFANCE : STAGE EN CENTRE DE VACANCES	12
DECOUVERTE DU SECTEUR SOCIO-EDUCATIF	24
EDUCATEUR : APPROCHE CONCEPTUELLE 1	97
EDUCATEUR : APPROCHE CONCEPTUELLE 2	49
EDUCATEUR : APPROCHE CONCEPTUELLE 3	39
EDUCATEUR : APPROCHE METHODOLOGIQUE 1	93
EDUCATEUR : APPROCHE METHODOLOGIQUE 2	49
EDUCATEUR : APPROCHE METHODOLOGIQUE 3	36
EDUCATEUR : DECOUVERTE DU METIER	81
EDUCATEUR : STAGE D'IMMERSION	93
EDUCATEUR : STAGE D'INSERTION	49
EDUCATEUR : STAGE D'INTEGRATION	42
HAR VIT PAR LA SOPHRO : HARM AVC SOI-MEME-PH DE PRESENTATION	24
HARMONIE VITA PAR LA SOPHRO : HARM AVEC L'ENV-PH DE TOTAL	10

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 2017 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 pourrait peut-être également se développer avec la mise en place de l'Assurance Autonomie, de même que le secteur en lien avec les personnes handicapées, mais, en juin 2016, rien n'était encore fixé de manière précise. Le secteur des maisons de repos pourrait également en profiter, mais uniquement dans une seconde phase.

C'est par conséquent important de veiller à ce que suffisamment de personnes soient formées 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 passer 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 en 2015 et 2016 des groupes de travail 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 de travail devront être travaillées au niveau de la région wallonne, tandis que d'autres concernent plus spécifiquement le bassin de Namur.

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. Etant donné les opportunités d'emploi, l'Instance soutient l'offre de formation professionnelle existante et encourage même la mise en place de nouvelles formations pour les métiers d'aide-ménager, d'aide familial et d'aide-soignant.*
- *Elle recommande la mise en place d'un pôle de synergies dans le bassin namurois visant 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.*
- *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, il est à noter que le présent diagnostic fournit des recommandations en lien avec les différents métiers du secteur de la santé et des soins aux personnes et les options proposées dans l'enseignement qualifiant ou chez des opérateurs de formation. L'Instance Bassin recommande toutefois de ne pas perdre de vue les personnes qui n'ont pas directement les compétences pour aller suivre une formation, 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 pour les métiers identifiés comme potentiellement porteurs d'emploi au niveau du bassin de Namur permet de faire les constats suivants :

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 au nord de la province (Andenne, Auvélais, Gembloux et Namur), mais peu dans le sud.

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.*
- Certains établissements d'enseignement de promotion sociale font le constat que des personnes en formation d'aide-soignant sont de plus en plus souvent obligées d'arrêter celle-ci suite à des difficultés financières. Etant donné les besoins d'emploi importants dans le bassin pour le métier d'aide-soignant et compte-tenu que la formation est très longue (18 mois), suggestion est faite de mener des démarches en vue de faire reconnaître le métier comme étant en pénurie pour la reprise d'études sur le territoire du bassin de Namur, sur base d'un recueil préalable d'informations permettant de démontrer que la fonction d'aide-soignant engendre des difficultés de recrutement pour les employeurs sur le territoire du bassin. Cela permettrait d'aider les demandeurs d'emploi à se lancer dans une formation de ce type et à poursuivre celle-ci jusqu'à son terme en évitant que ceux-ci ne soient soumis à la dégressivité de leurs allocations de chômage pendant la durée de leur formation.*

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^{ème} année aide-soignant. Outre le fait que cette 7^{ème} 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 au nord de la province de Namur (Andenne et Namur). Ce n'est pas le cas dans le sud de la province, alors qu'on sait que le secteur de la santé et des soins est bien développé dans cette partie de la province et que les besoins en aide familiaux notamment sont importants.

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 en particulier de créer une nouvelle offre de formation professionnelle d'aide familial dans le sud de la province, étant donné le manque de formations dans cette partie de la province de Namur, mais aussi les opportunités d'emplois qui existent dans le secteur des soins de santé. Suite à des contacts de la commune de Gedinne et de quelques communes avoisinantes, il s'est avéré qu'il n'y avait pas d'offre de formation professionnelle sur ce territoire et qu'il était important d'en créer une pour aider la population à trouver un emploi proche de chez elle. D'un premier groupe de travail qui s'est mis en place avec des acteurs locaux, il est ressorti que les besoins en aides familiaux étaient importants et qu'il vaudrait la peine de réfléchir avec les acteurs de la formation professionnelle à la mise en place d'une formation d'aide familial sur ce territoire.

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.*
- *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.*

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.

Par ailleurs, toujours concernant les stages, les problèmes ne vont faire que s'accroître par rapport aux infirmiers qui vont devoir prêter à l'avenir 2600 heures de stage dans le cadre de la réforme de la formation d'infirmier, soit 800 heures de plus par rapport à la formule actuelle. Les hôpitaux ne vont pas pouvoir faire face à cet afflux massif de demandes de stage. Ils risquent en outre de privilégier les stages infirmier au détriment de ceux d'aide-soignant.

Recommandation :

- *Veiller à offrir suffisamment de lieux de stage aux élèves de la section aide-soignant et aux étudiants de la section soins infirmiers.*

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, 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 dans le cadre de l'année scolaire 2015-2016. L'année précédente, celle-ci était organisée sur Namur par un CEFA, mais elle était fréquentée par très peu de personnes.

En ce qui concerne la formation professionnelle, des formations de technicien de surface et d'aide-ménager 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'IBEFE 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 semble repartir dans ce secteur d'activité.*
- *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 de développer les possibilités pour les personnes de se former au 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, il faudrait veiller à intégrer quelques aspects liés au travail social au sein de la formation d'aide-ménager.*

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.*
- *Etant donné qu'on ne sait pas encore ce qu'il va advenir du brevet infirmier de l'enseignement de plein exercice, ni des débouchés qu'il permettra encore, l'Instance se pose des questions quant à la pertinence de continuer à former des personnes via cette filière. Ce point est à surveiller dans le cadre du travail de veille mis en place par rapport au secteur de la santé et des services aux personnes.*

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. Et c'est d'autant plus vrai que le métier exige de plus en plus un niveau de baccalauréat.

Au niveau de la formation professionnelle, deux formations sont organisées à Andenne et Namur.

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.*

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 de formation 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.*

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.

Recommandation :

- *L'Instance propose de sensibiliser les établissements scolaires à l'importance de veiller à informer les élèves de l'intérêt de poursuivre leur cursus scolaire jusqu'à la fin et de suivre une septième année « patron coiffeur » s'ils souhaitent s'installer à leur compte.*

3.2. La suite du travail

Un pôle de synergie Santé/Services aux personnes va être 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.

Au cours d'un groupe de travail visant à préparer cette première réunion, mais aussi d'autres réunions de travail sur le secteur, plusieurs pistes d'actions pouvant être travaillées plus spécifiquement à l'échelle du bassin namurois ont déjà été identifiées :

- Continuer le travail de veille par rapport à tous les changements qui s'opèrent au sein du secteur et organiser des séances d'information qui seront bien sûr adaptées en fonction du public (centres PMS, conseillers, enseignants, etc.) ;
- Veiller à avoir une meilleure adéquation entre l'offre d'enseignement/formation et les perspectives d'emploi. Concernant plus précisément la province de Namur, le diagnostic du bassin namurois a montré une pénurie de l'offre de formation à certains endroits du territoire (Gedinne, Doische et Florennes), voire une surabondance de l'offre de formation dans certaines régions. Il pourrait ainsi être intéressant de rassembler les acteurs concernés pour travailler sur une meilleure répartition de l'offre de formation au sein du territoire namurois.
- Voir s'il y a lieu de créer de nouvelles formations (secouriste, ambulancier, gestionnaire de données, chauffeur formé à l'accompagnement des personnes, ouvrier polyvalent, etc.), que ce soit au niveau de l'enseignement ou au niveau de la formation professionnelle.
- Veiller à offrir des formations continues ou des modules de perfectionnement (ex : prise en charge des personnes handicapées) pour les travailleurs dans ces métiers en pleine évolution.
- Réaliser une plaquette visant à montrer tous les métiers du secteur, les formations qui y donnent accès et les différentes passerelles, de manière à permettre aux conseillers (conseillers référents, centres PMS, professionnels de l'orientation, etc.) d'orienter le plus efficacement possible les personnes qui souhaiteraient se diriger vers les métiers de ce secteur d'activité.

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 sera spécifiquement dédiée à des jeunes. Les capsules déjà existantes ne sont en effet pas tellement attractives pour des jeunes.
- La réalisation d'une valisette pédagogique qui reprendrait entre autres, des capsules vidéo, des brochures ou encore des photos qui pourraient servir de base de discussion avec les élèves. Il s'agirait d'un outil mis à disposition des enseignants pour les aider lors d'activités d'orientation avec les jeunes et qui pourrait être travaillé en classe.

- 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. Au cours de cette journée, on présenterait notamment la valisette pédagogique aux enseignants.

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.