



Rencontre sectorielle AIDE À DOMICILE

SYNTHÈSE DES TRAVAUX

INSTANCE BASSIN ENSEIGNEMENT QUALIFIANT - FORMATION PROFESSIONNELLE - EMPLOI DE LIÈGE

Table des matières

Introduction	3
Méthodologie	3
Contexte	4
Caractéristiques socio-économiques du bassin	4
Métiers prioritaires du bassin de Liège pour les secteurs de la Santé et des Services à la personne et à la collectivité.....	9
Offre d’enseignement et de formation	10
Contexte institutionnel.....	11
Rencontre sectorielle du 18 janvier 2022 : état des lieux du secteur	12
Présentation de Madame Olivia RASKIN (FEDOM).....	12
Présentation de Madame Fabienne NAVEAUX (Forem - AMEF)	14
Rencontre sectorielle du 25 janvier 2022 : ateliers sur les besoins et les enjeux du secteur	19
Analyse	19
Synthèse.....	24
Conclusions et perspectives	28
Annexes	29
Annexe 1 - Liste des participants.....	29
Annexe 2 – Offre d’enseignement et de formation	30
Acronymes	32
Références	33

Introduction

Au-delà des missions de concertation et de dialogue, l'Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi (EFE) de Liège a également une mission d'analyse locale du tissu socio-économique, de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation et des besoins en main-d'œuvre. Dans cette optique, l'Instance Bassin EFE de Liège a décidé d'organiser des rencontres sectorielles afin de connaître les besoins du terrain.

Après avoir analysé le secteur de la construction, de la logistique et de l'industrie en 2021¹, nous nous concentrons sur le secteur de la santé et de l'action sociale. Il s'agit un des secteurs les plus importants, tant en termes de volume que de perspectives de développement de l'emploi.

Comme le secteur de la santé et de l'action sociale est très vaste, nous avons décidé d'orienter, dans un premier temps, nos actions vers le sous-secteur de l'aide à domicile. Cette rencontre sectorielle nous permettra d'identifier les besoins du secteur, de mener une analyse réflexive sur les difficultés rencontrées par les différentes parties prenantes du bassin de Liège et de prioriser les problématiques qui seront analysées plus en détail lors de la relance du pôle de synergies santé et action sociale.

Méthodologie

Le choix du secteur se base sur son importance stratégique pour le bassin : opportunités d'emploi, nombre de postes de travail, nombre d'options dans l'enseignement, nombre de formations, croissance/expansion du secteur, ... Indépendamment de cela, l'Instance Bassin EFE de Liège souhaite soumettre certaines problématiques transversales à l'expertise des participants, telles que les évolutions technologiques/numériques (digitalisation), l'impact de la crise sanitaire COVID 19, l'orientation (scolaire, professionnelle et tout au long de la vie), la valorisation des filières et des métiers techniques.

Un travail préparatoire a été mené en amont pour identifier les acteurs du secteur et pour connaître la situation socio-économique du bassin sur le secteur concerné ainsi que l'offre d'enseignement (en collaboration avec la Chambre Enseignement) et de formation. Des éléments de contexte institutionnel sont aussi présentés à partir de la Déclaration de politique régionale 2019-2024.

Une rencontre introductive a été organisée le 18 janvier 2022² pour présenter un état des lieux du secteur. Les interventions de Mesdames Olivia RASKIN (FEDOM³) et Fabienne NAVEAUX (Forem - AMEF⁴) en tant qu'expertes sectorielles ont permis de faire émerger les diverses thématiques à aborder lors de la journée de réflexion du 25 janvier 2022⁵. Cette rencontre a favorisé les échanges, les regards croisés, les synergies, les complémentarités entre les différents acteurs de terrain du secteur (enseignement, formation, fonds sectoriels, ...).

¹ Plus d'informations : <https://www.bassinefe-liege.be/rencontres-sectorielles-2021>

² Cette rencontre a été organisée en visio-conférence. Une attention particulière a été portée sur l'interactivité afin de favoriser la convivialité et le dynamisme que permettent le travail en présentiel.

³ Plus d'informations : <https://www.fedom.be/>

⁴ Plus d'informations : <https://www.leForem.be/chiffres-et-analyses-du-marche-de-l-emploi.html>

⁵ Cette rencontre a été organisée en visio-conférence. Une attention particulière a été portée sur l'interactivité afin de favoriser la convivialité et le dynamisme que permettent le travail en présentiel.

Contexte

Remarque préalable : les données qui sont présentées sont issues du rapport analytique et prospectif 2021⁶. Les données relatives à l'offre de formation ont été rattachées aux familles professionnelles des codes ROME V3. Il s'agit d'un choix méthodologique pour permettre d'avoir une vision à un moment T dans un secteur au vu des données disponibles. De plus, le secteur analysé pour ce baromètre est celui de la santé humaine et de l'action sociale ("Q") ; l'analyse socio-économique est donc plus large que le sous-secteur de l'aide à la personne.

Caractéristiques socio-économiques du bassin

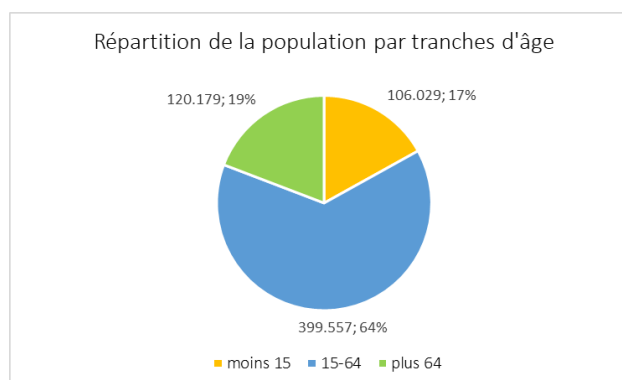
Population



Le bassin de Liège compte 24 communes.

Au 1^{er} janvier 2020, la population comptait 625.765 habitants (soit 17,2% de la population wallonne), dont 49% d'hommes et 51% de femmes.

La population en âge de travailler (c'est-à-dire les 15-64 ans) représente 64% de la population du bassin.



Marché de l'emploi

En 2018, le ratio d'emploi intérieur⁷ du bassin de Liège était de 63,3%, soit un peu au-dessus de la moyenne wallonne (58,5%). Il est donc favorable car légèrement plus important que ladite moyenne.

Le taux de chômage⁸ du bassin de Liège était de 16,9% (en Wallonie 13,1%), ce qui ne représente qu'une faible diminution depuis les 19,7% de 2008 (soit - 2,8 p.p.).

⁶ Pour plus d'informations :

<https://www.bassineliège.be/sites/default/files/uploads/Documentation/2021%20Rapport%20analytique%20et%20prospectif%20de%20Liège.pdf>

⁷ Le ratio d'emploi intérieur donne une indication des emplois offerts à la population en âge de travailler de l'entité observée.

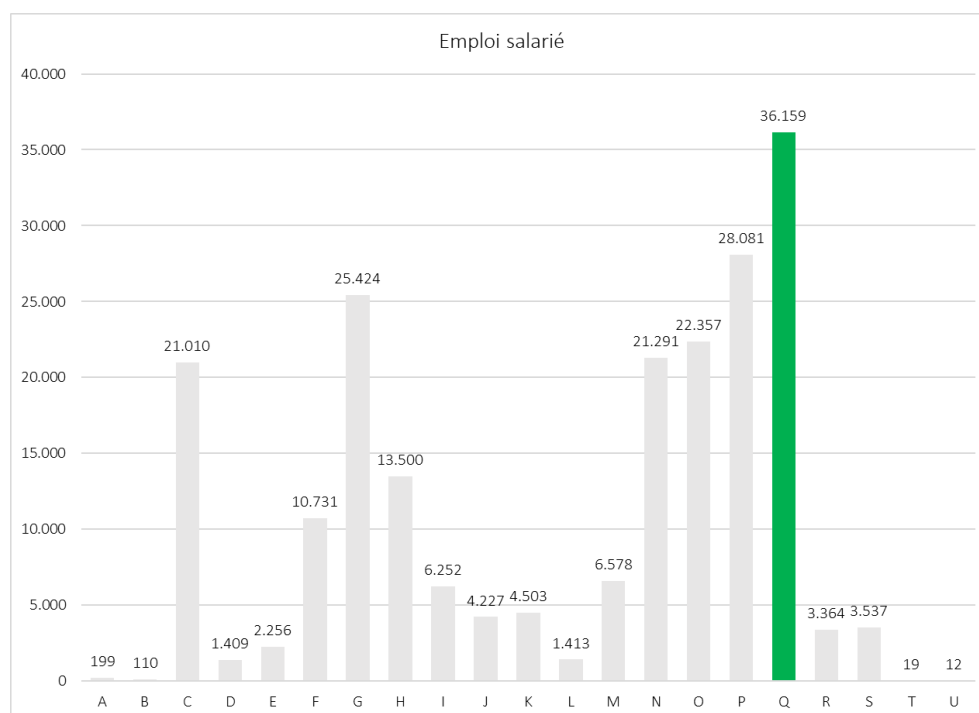
⁸ Le taux de chômage exprime la part de personnes qui sont sans emploi, à la recherche d'un emploi ou disponibles pour occuper un emploi parmi la population active.

Quant au taux d'emploi⁹, il était de 62,3% (en Wallonie 59,2%), ce qui ne représente qu'une petite augmentation depuis les 53,8% de 2008 (soit 2,3 p.p.).

Par ailleurs, le taux d'activité¹⁰ était de 66,9% (en Wallonie 68,2%), ce qui représente une mince diminution depuis les 67,0% de 2008 (soit - 0,1 p.p.).

Emploi salarié

Au 31 décembre 2019, le bassin de Liège comptait 212.432 postes de travail salarié (soit 17% du total wallon) pour un total de 15.468 établissements.



A - Agriculture, sylviculture et pêche. B - Industries extractives. C - Industrie manufacturière. D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air. E - Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution. F - Construction. G - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles. H - Transports et entreposage. I - Hébergement et restauration. J - Information et communication. K - Activités financières et d'assurance. L - Activités immobilières. M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques. N - Activités de services administratifs et de soutien. O - Administration publique. P - Enseignement. **Q - Santé humaine et action sociale.** R - Arts, spectacles et activités récréatives. S - Autres activités de services. T - Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre. U - Activités extra-territoriales.

⁹ Le taux d'emploi "rapporte à la population en âge de travailler (15 à 64 ans) le nombre de personnes qui ont effectivement un emploi (population active occupée). Il donne une idée de la participation effective à l'emploi d'une population qui pourrait potentiellement travailler. Dans le cadre de la stratégie européenne EU 2020, l'objectif de taux d'emploi a été fixé pour la catégorie des 20-64 ans."

Plus d'informations : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-dactivite-taux-demploi-taux-de-chomage-commune-calibres-lenquete-forces-de-travail/>

¹⁰ Le taux d'activité "exprime le rapport à la population d'âge actif (15 à 64 ans) des personnes qui se présentent effectivement sur le marché du travail, qu'elles soient occupées ou chômeuses. Ce taux traduit donc un comportement par rapport au marché du travail, comportement qui est lui-même fonction d'un nombre considérable de variables tenant autant à l'individu, à sa famille et à sa culture, qu'au contexte économique et institutionnel dans lequel il évolue."

Plus d'informations : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-dactivite-taux-demploi-taux-de-chomage-commune-calibres-lenquete-forces-de-travail/>

Pour le secteur de la santé et de l'action sociale, le bassin de Liège comptabilisait 36.159 postes de travail salarié, ce qui représente 17% des postes de travail du bassin (tous secteurs confondus) pour un total de 1.193 établissements. L'indice de spécialisation¹¹ de l'emploi salarié du secteur de la santé et de l'action sociale était de 1,0.

Par rapport à 2015, le nombre de postes de travail salarié est en diminution. En effet, le secteur de la santé et de l'action sociale comptabilisait 33.589 postes de travail salarié, ce qui représente une diminution de 7,7% de 2015 à 2019.

Secteur NACE	Postes	% bassin	% Wallonie	Établissements
Santé humaine et action sociale	36.159	17,0%	19,6%	1.193
Nombre total des secteurs NACE	212.432	100,0%	20,2%	15.496

Plus précisément, le secteur de la Santé et de l'Action sociale peut être analysé en fonction des sous-secteurs suivants :

- Le sous-secteur des activités pour la santé humaine comptabilisait 7.725 postes de travail salarié, ce qui représente 21,4% des postes de travail salarié du bassin du secteur santé humaine et action sociale. L'indice de spécialisation était de 0,9.
- Le sous-secteur des activités médico-sociales et sociales avec hébergement comptabilisait 8.919 postes de travail salarié, ce qui représente 24,7% des postes de travail salarié du bassin du secteur de santé humaine et action sociale. L'indice de spécialisation était de 0,7.
- Le sous-secteur des actions sociales sans hébergement comptabilisait 19.515 postes de travail salarié, ce qui représente 54,0% des postes de travail salarié du bassin du secteur de la santé humaine et action sociale. L'indice de spécialisation était de 1,2.

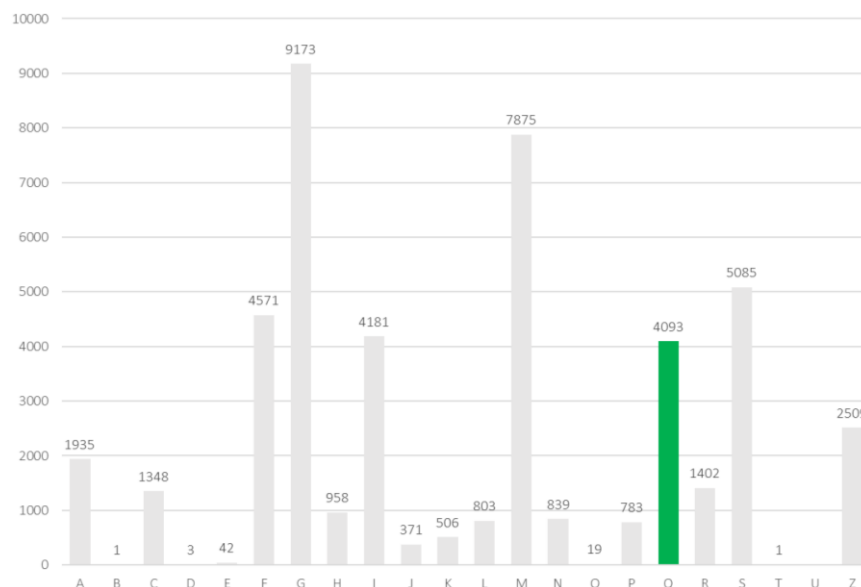
Secteur NACE	Postes	% bassin	Bassin/Wallonie
Activités pour la santé humaine	7.725	21,4%	18,3%
Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	8.919	24,7%	13,9%
Action sociale sans hébergement	19.515	54,0%	25,1%
Santé humaine et action sociale	36.159	100,0%	19,6%
Nombre total des secteurs NACE	212.432		

Travail indépendant

Au 31 décembre 2019, le bassin de Liège comptait 46.498 indépendants¹² (soit 14,8% du total wallon).

¹¹ L'indice de spécialisation exprime la part du secteur dans le bassin, divisé par la part du secteur en FWB /Wallonie. Un indice de spécialisation supérieur à 1 signifie une part plus importante dans le bassin que dans les autres bassins.

¹² Dont 27.943 en activité principale, 13.042 en activité complémentaire et 5.513 en activité après l'âge de la pension.



A - Agriculture, sylviculture et pêche. B - Industries extractives. C - Industrie manufacturière. D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air. E - Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution. F - Construction. G - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles. H - Transports et entreposage. I - Hébergement et restauration. J - Information et communication. K - Activités financières et d'assurance. L - Activités immobilières. M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques. N - Activités de services administratifs et de soutien. O - Administration publique. P - Enseignement. **Q - Santé humaine et action sociale.** R - Arts, spectacles et activités récréatives. S - Autres activités de services. T - Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre. U - Activités extra-territoriales. Z - Indéterminé.

Pour le secteur de la santé humaine et action sociale, le bassin de Liège comptabilisait 4.093 emplois indépendants, ce qui représente 8,8% des indépendants du bassin (tous secteurs confondus). L'indice de spécialisation¹³ de l'emploi indépendant du secteur de la santé humaine et de l'action sociale était de 1,3.

Secteur NACE	Indépendants	% bassin	% Wallonie
Santé humaine et action sociale ¹⁴	4.093	8,8%	19,1%
Nombre total des secteurs NACE	46.498	100,0%	14,8%

Plus précisément, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale peut être analysé en fonction des sous-secteurs suivants :

- Le sous-secteur des activités pour la santé humaine et l'action sociale comptabilisait 4.063 indépendants, ce qui représente 99,3% des indépendants du bassin du secteur de la santé humaine et action sociale. L'indice de spécialisation était de 1,3.
- Le sous-secteur des activités médico-sociales et sociales avec hébergement comptabilisait 19 indépendants, ce qui représente 0,5% des indépendants du bassin du secteur de la santé humaine et action sociale. L'indice de spécialisation était de 1,1.
- Le sous-secteur de l'action sociale sans hébergement comptabilisait 11 indépendants, ce qui représente 0,3% des indépendants du bassin du secteur de la santé humaine et action sociale. L'indice de spécialisation était de 1,4.

¹³ Cf. note de bas de page n° 11.

¹⁴ Ce qui comprend les divisions suivantes : activités pour la santé humaine, activités médico-sociales et sociales avec hébergement ainsi qu'action sociale sans hébergement.

Secteur NACE	Indépendants	% bassin	Bassin/Wallonie
Activités pour la santé humaine	4.063	99,3%	19,1%
Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	19	0,5%	16,1%
Action sociale sans hébergement	11	0,3%	20,4%
Santé humaine et action sociale	4.063	100,0%	19,1%
Nombre total des secteurs NACE	46.498		

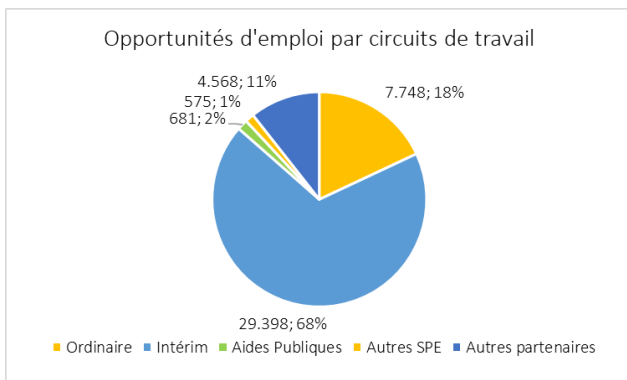
Opportunités d'emploi

En 2020, le bassin de Liège comptait 42.970 opportunités d'emploi¹⁵ (soit 9,6% des opportunités d'emploi wallonnes).

Catégorie professionnelle	Bassin	% Wallonie
11 - Personnel des services aux personnes et à la collectivité	985	5,2%
12 - Personnel des services administratifs et commerciaux	2.584	10,4%
13 - Personnel de l'industrie hôtelière	862	7,4%
14 - Personnel de la distribution et de la vente	2.706	8,8%
21 - Professionnels des arts et du spectacle	1.118	21,6%
22 - Professionnels de la formation initiale et de la formation continue	290	2,3%
23 - Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi	401	8,3%
24 - Professionnels de la santé (paramédical)	1.015	6,5%
31 - Professionnels de la santé (médical)	113	5,5%
32 - Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication	1.604	3,9%
33 - Cadres commerciaux	1.876	8,6%
41 - Personnel de l'agriculture et de la pêche	439	6,4%
42 - Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	9.199	17,2%
43 - Personnel du transport et de la logistique	4.294	15,7%
44 - Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique	4.334	11,5%
45 - Personnel des industries de process	420	5,4%
46 - Personnel des autres industries	84	3,2%
47 - Personnel de type artisanal	1.660	16,4%
51 - Maîtrise industrielle	337	8,7%
52 - Techniciens industriels	1.242	7,2%
53 - Cadres techniques de l'industrie	871	6,6%
61 - Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie	1.851	9,8%
NA - ROME V3 inconnu	4.685	7,8%
TOTAL	42.970	9,6%

Pour les secteurs de la santé et des services à la personne et à la collectivité, le bassin de Liège comptabilisait 2.113 opportunités d'emploi, plus précisément 985 pour le personnel des services aux personnes et à la collectivité (soit 2,3% des opportunités d'emploi du bassin et 5,2% des opportunités d'emploi wallonnes), 1.015 pour les professionnels de la santé - paramédical (soit 2,4% des opportunités d'emploi du bassin et 6,5% des opportunités d'emploi wallonnes) et 113 pour les professionnels de la santé - médical (soit 0,3% des opportunités d'emploi du bassin et 5,5% des opportunités d'emploi wallonnes).

¹⁵ Ces offres d'emploi ne représentent pas l'ensemble du marché de l'emploi mais uniquement les postes pour lesquels les entreprises ont utilisé le Forem comme canal de recrutement.

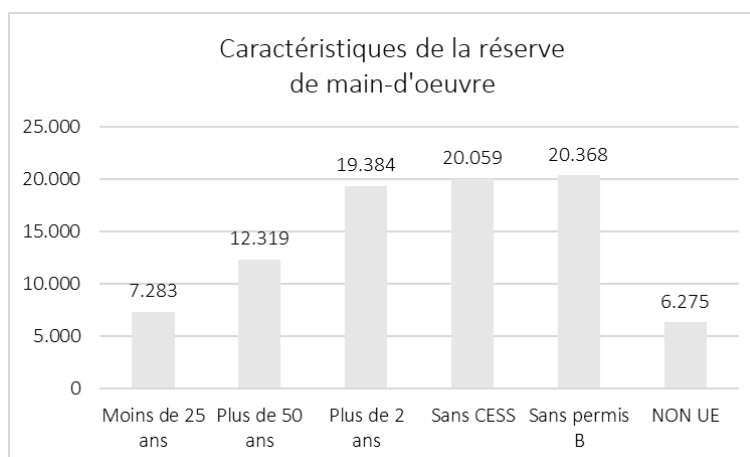


En termes de circuit de travail (tous secteurs confondus), le travail intérim occupe la majeure partie des opportunités d'emploi du bassin, à savoir 29.398 opportunités d'emploi (soit 68,4%). Le travail ordinaire occupe, quant à lui, 7.748 opportunités d'emploi (soit 18,0%).

Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre

En 2020, le bassin de Liège comptabilisait 44.742 demandeurs d'emploi inoccupés ou DEI (soit 21,6% des DEI wallons).

- La part des DEI âgés de moins de 25 ans et de plus de 50 ans du bassin de Liège (respectivement 16,3% et 27,5%) est assez comparable à celle que l'on retrouve au niveau de la Wallonie (respectivement 19,1% et 25,3%).
- La part des DEI de longue durée (supérieure à 2 ans) est un peu plus importante dans le bassin de Liège (43,3%) qu'en Wallonie (38,5%).
- La part des DEI qui ne possèdent pas le CESS est légèrement plus importante dans le bassin de Liège (44,8%) qu'en Wallonie (44,3%).
- La part des DEI qui ne possèdent pas le permis B est légèrement plus importante dans le bassin de Liège (45,5%) qu'en Wallonie (42,1%).
- La part des DEI non UE est environ deux fois plus grande dans le bassin de Liège (14,0%) qu'en Wallonie (8,4%).



Métiers prioritaires du bassin de Liège pour les secteurs de la Santé et des Services à la personne et à la collectivité

En septembre 2021, le bassin de Liège a établi la liste des métiers prioritaires du bassin pour l'année 2022. Parmi les 71 métiers retenus, 2 concernent le secteur de la santé et 2 concernent le secteur des services de l'aide à la personne et à la collectivité.

N°	Métiers prioritaires du bassin	Métiers/Fonctions critiques et en pénurie en Wallonie ¹⁶		
		Pénurie qualitative ¹⁷	Pénurie quantitative ¹⁸	Depuis quand
1	Aide familial	✓		2021 ¹⁹
2	Aide ménager	✓		2018
3	Aide-soignant	✓		2020
4	Infirmier en soins généraux	✓	✓	2018 ²⁰

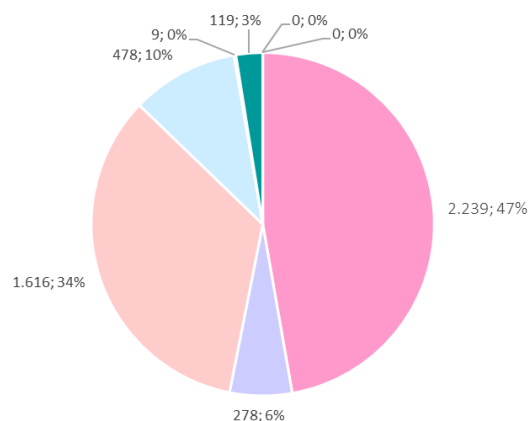
Notons que l'Instance Bassin EFE de Liège souhaite accorder une attention aux métiers de cette famille professionnelle pour faire face aux pénuries structurelles qui sont criantes et qui ont été mises encore plus en évidence par la crise sanitaire COVID-19 (bien que cela concerne aussi l'enseignement supérieur).

Remarque : la crise sanitaire COVID-19 met en évidence des besoins dans toute une série de métiers essentiels tels qu'aide-soignant à domicile et aide familial.

Offre d'enseignement et de formation

L'offre d'enseignement et de formation pour les secteurs de la santé et des services à la personne et à la collectivité se répartit comme suit :

Opérateur	Apprenants
Enseignement qualifiant	2.239
IFAPME	278
EPS	1.616
CISP	478
CFISPA	9
Forem	119
CTA	0
Validation des compétences	0



Pour l'année scolaire 2019-2020, l'enseignement qualifiant recensait 2.239 élèves : 2.151 dans l'enseignement ordinaire de plein exercice, 35 dans l'enseignement ordinaire en alternance et 53 dans l'enseignement spécialisé de plein exercice. Les options dispensées sont détaillées en Annexe 2.

L'IFAPME recensait 278 apprenants en 2019-2020 : 13 pour la formation initiale (apprentissage) et 265 pour la formation des adultes. Les options dispensées sont détaillées en Annexe 2.

Au cours de l'année 2018-2019, 1.616 apprenants ont fréquenté l'enseignement de promotion sociale (EPS) (formation pour adultes). Les options dispensées sont détaillées en Annexe 2.

¹⁶ Liste 2020 du Forem, à partir des données 2021 (hors métiers de l'enseignement).

¹⁷ Une pénurie qualitative est liée au profil du candidat et/ou aux conditions de travail ; il s'agit de fonctions critiques.

¹⁸ Une pénurie quantitative est une pénurie de main-d'œuvre, c'est-à-dire que le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés est considéré comme insuffisant pour satisfaire l'ensemble des opportunités d'emploi connues du Forem. Il s'agit de métiers en pénurie.

¹⁹ Métier qui apparaît dans la liste en 2017.

²⁰ Métier qui apparaît dans la liste en 2015 pour les infirmiers en soins spécialisés.

Les centres d'insertion socio-professionnelles (CISP) recensaient 478 apprenants en 2019. Les options dispensées sont détaillées en Annexe 2.

En 2019, une seule formation a été dispensée par les centres de formation et d'insertion socio-professionnelle AViQ (CFISPA) pour ces secteurs. Celle-ci est présentée dans l'Annexe 2.

Le Forem²¹ recensait 119 apprenants en 2020 : 66 pour la formation des adultes (dont 64 en gestion propre et 2 en partenariat) et 53 pour la formation complémentaire²². Les options dispensées sont détaillées en Annexe 2.

Le bassin de Liège n'a pas de CTA pour les secteurs de la Santé et des Services à la personne et à la collectivité.

En 2020, aucune validation des compétences n'a été organisée pour les secteurs de la Santé et des Services à la personne et à la collectivité par les Centres de validation des compétences.

Contexte institutionnel

Si l'on se réfère à la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024²³ et au Plan de relance de la Wallonie²⁴ dont nous avons extrait quelques éléments en rapport avec le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, la Wallonie s'engage premièrement à renforcer l'offre de la première ligne de soins et de l'aide en favorisant le développement des pratiques multidisciplinaires, à aboutir à une meilleure cohérence entre la première ligne et les soins spécialisés et finalement à poursuivre le développement des technologies numériques dans le secteur.

Dans sa déclaration de politique régionale 2019-2024, le Gouvernement wallon indique prévoir la réorganisation des services fournissant des soins en première ligne. *"Il renforcera et encadrera l'offre de première ligne d'aide et de soins en favorisant le développement des pratiques multidisciplinaires de première ligne dans les communes wallonnes"* (en priorité dans les zones en pénurie)²⁵. Pour ce faire, le Gouvernement organisera les Assises de la 1^{ère} ligne qui auront pour objectif de rassembler les acteurs de l'aide et des soins dans le but de développer un système de santé plus intégré sur l'ensemble du territoire wallon et de celui de promouvoir le travail en réseaux²⁶. En outre, une cohérence entre la première ligne et les soins spécialisés sera recherchée.

Le Plan de relance de la Wallonie prévoit quant à lui, de promouvoir l'innovation numérique dans le secteur de l'aide et des soins à domicile²⁷. Il s'agira notamment de soutenir le développement informatique au sein des Services d'Aide aux familles et aux Aînés (SAFA) (outils adaptés) et de mettre à disposition des Centres de Coordination de l'Aide et des Soins à Domicile (CCSAD) une plateforme permettant l'accompagnement quotidien du bénéficiaire (portail web, applications, ...). De plus, la

²¹ L'offre de formation du Forem renseigne les fréquentations pour les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les élèves.

²² Ces formations sont dispensées dans les centres de compétence et les centres de référence.

²³ Plus d'informations : https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf

²⁴ Plus d'informations : https://www.wallonie.be/sites/default/files/2021-10/plan_de_relance_de_la_wallonie_octobre_2021.pdf

²⁵ Plus d'informations : https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf (p. 88).

²⁶ Plus d'informations : https://www.wallonie.be/sites/default/files/2021-10/plan_de_relance_de_la_wallonie_octobre_2021.pdf (p. 207).

²⁷ Plus d'informations : https://www.wallonie.be/sites/default/files/2021-10/plan_de_relance_de_la_wallonie_octobre_2021.pdf (p.215).

Wallonie prévoit de mettre en place une assistance digitale à domicile afin de soutenir le maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie, via un dispositif de téléassistance intelligente.

Le Gouvernement soutiendra également le développement de la "silver economy"²⁸ pour stimuler la création d'activités économiques dans ce domaine.

Enfin, la Wallonie fera une priorité du maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie²⁹. Pour faire face à la pénurie et aux besoins croissants, le Gouvernement accroîtra les SAFA et augmentera la visibilité des CCSAD en rendant leur offre accessible financièrement. Pour arriver à cet objectif, les métiers d'aide à domicile seront soutenus. Dans la même perspective, le passage du statut d'ouvrier à celui d'employé pour les aides familiaux et les gardes à domicile a été analysé et concrétisé le 1^{er} avril 2020, ce qui a mené à une revalorisation des conditions de travail et des salaires³⁰.

Rencontre sectorielle du 18 janvier 2022 : état des lieux du secteur

Présentation de Madame Olivia RASKIN (FEDOM)

Une présentation sectorielle

L'objectif de l'intervention de Madame Olivia RASKIN est de présenter le secteur, ses actualités et ses enjeux³¹.

Présentation du secteur

La mission des Services d'Aide aux Familles et aux Aînés (SAFA) "*consiste à apporter aide, soutien et encadrement à des familles en difficulté, à des personnes âgées et à des personnes handicapées dans leur vie quotidienne, ainsi qu'à leurs aidants proches*"³².

Cette mission est réalisée par les différents professionnels de l'aide à domicile, à savoir l'aide familial, le garde à domicile et l'aide ménager social ainsi que par d'autres métiers complémentaires : l'ouvrier polyvalent, le chauffeur et le garde d'enfant malade. L'activité de ces professionnels est encadrée par les travailleurs sociaux et du personnel administratif.

Les structures locales sont regroupées en 5 fédérations régionales (4 fédérations privées et 1 fédération publique) :

- La Fédération des Aide et Soins à Domicile (FASD) ;
- La Fédération des Centrales de Services à Domicile (FCSD) ;
- La Fédération wallonne de services d'aide à domicile (FEDOM) ;
- La Coordination et Défense des Services Sociaux et Culturels (CODEF) ;
- La Fédération des CPAS (FCPAS).

²⁸ Plus d'informations : https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf (p. 96).

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ Plus d'informations : [Présentation de Madame Olivia RASKIN](#)

³² Plus d'informations : <https://www.fedom.be/aide-a-domicile/safa/>

Les 5 fédérations sont présentes également au sein de l'Association des services d'aide aux familles et aux aînés³³ (AsSAF) qui mène des projets en lien avec la valorisation des métiers et la communication autour de ces métiers.

Aide à domicile : actualités et enjeux

Les profils métiers et les profils de formation d'aide ménager titre service, d'aide ménager social, d'aide familial et de garde à domicile sont en cours de finalisation au sein du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ). Pour rappel, un travail sur la révision des profils métiers a été réalisé ; sur base de cette révision, les profils de formation ont également été revus. Toute une série de points y ont été consolidés, dont la digitalisation des métiers qui rentre réellement dans les pratiques professionnelles. En effet, les enjeux de la digitalisation sont importants, que ce soit au niveau des prestations chez les bénéficiaires (via les prises de RDV et paiement en ligne,...) ou au niveau du service SAFA (l'ensemble des professionnels disposeraient d'un smartphone pour consulter leurs horaires, pour communiquer avec l'équipe,...).

À la suite des accords du non marchand 2021-2024, un budget important de 260 millions d'euros a été dégagé pour les secteurs du non marchand. Sur ce budget global, environ 27 millions d'euros ont été alloués aux SAFA. L'année 2022 sera marquée par la mise en place de deux mesures phares liées à ces accords du non marchand.

La première grande mesure est liée à l'instauration de nouveaux barèmes se rapprochant de ceux de l'Institut de classification de fonctions (IFIC) applicables dans les maisons de repos et les hôpitaux. Grâce à cette nouvelle grille barémique, le salaire des aides familiaux va tendre vers les barèmes salariaux appliqués aux aides-soignants. Les barèmes des autres métiers SAFA ont également été augmentés (principalement en début de carrière comme le veut la logique de l'IFIC).

Le deuxième accord concerne la mesure de fin de carrière pour les 58 ans et plus. L'aménagement de fin de carrière se concrétise par une diminution du temps de travail pour un temps plein de 38 heures à 32 heures par semaine avec maintien du salaire. Cette réduction du temps de travail se décline proportionnellement pour tous les temps de travail. Les objectifs de cette mesure sont de diminuer la pénibilité du métier et d'augmenter l'attractivité du secteur.

Madame Olivia RASKIN attire l'attention sur le fait que la mesure de fin de carrière nécessitera de l'embauche compensatoire de travailleurs qualifiés. Or, les employeurs dans le secteur de l'aide à domicile évoquent, depuis plusieurs années déjà, des difficultés de recrutement et le secteur va devoir embaucher davantage. Dans un contexte de main d'œuvre et d'offres de service insuffisantes, le développement d'une offre parallèle (travail au noir) est une réalité dont le secteur doit se soucier (et contre laquelle il faut lutter).

De plus, les barèmes pour les frais payés par les bénéficiaires de l'aide à domicile sont en cours d'analyse. Le barème de contribution du bénéficiaire n'a jamais été ni indexé en lien avec la croissance des revenus ni actualisé depuis sa dernière modification en 1993. À défaut d'indexation, la proportion de la population qui peut bénéficier d'un tarif préférentiel s'est réduite au fil des ans³⁴. Une révision des barèmes aura pour but de diminuer le coût pour les bénéficiaires et ainsi de rendre ces services plus accessibles sur le plan financier. Cette révision des barèmes, si elle voit le jour, engendrera un "appel d'air" avec plus de demandes d'aide. Sans moyens financiers supplémentaires, le secteur ne

³³ Plus d'informations : <http://aidesadomicile.be/?msclkid=964e0dc7af2811ec974d7af2e560596f>

³⁴ Les tranches de revenus de référence n'ayant jamais été indexées, les bénéficiaires se situent dans les tranches les plus hautes dû à l'indexation de leurs revenus et ils paient toujours plus cher les services d'une aide familiale. [Aide-à-domicile-quand-aura-lieu-l'indexation-des-barèmes.pdf \(senoah.be\)](#)

pourra recruter davantage et par conséquent, répondre à ces nouvelles demandes. Le secteur n'a pas d'élément concernant un timing de mise en œuvre réaliste, cela dépendra de l'impulsion politique.

En outre, le secteur de l'aide à domicile a été fortement mobilisé dès le début de la crise sanitaire avec, pour conséquence, une très grande fatigue du personnel. La FEDOM constate un taux d'absentéisme très élevé ce qui rend difficile d'assurer la continuité de l'aide et renforce la pression sur le personnel en place. Il est important de soutenir les travailleurs et les services à la suite de la crise sanitaire et de trouver des solutions pour assurer la continuité de l'aide aux plus fragiles.

Dans ce contexte de difficulté de recrutement, de filières de formation désertées³⁵ par les étudiants, de métiers toujours méconnus de la part du public et, parallèlement à cela, une demande de la population en constante hausse, il est urgent de jouer sur l'attractivité pour pouvoir recruter le personnel de demain. Pour ce faire, l'AsSAF lance une campagne de communication³⁶ pour valoriser les métiers de l'aide à domicile et susciter l'envie de s'engager dans ces professions. La campagne se basera sur des témoignages de la réalité des métiers qui seront partagés sur divers supports : site internet, réseaux sociaux, YouTube, ...

Un autre défi est de clarifier les possibilités de collaboration interprofessionnelle dans l'aide et les soins à domicile. En effet, il serait opportun de poursuivre le travail sur la possibilité de transférer certaines activités actuellement réservées aux infirmiers (exemples : fausse déglutition, mettre des gouttes oculaires dans les yeux d'un bénéficiaire ou des bas de contention ...) aux professionnels de l'aide. Les actes infirmiers qui ne peuvent pas être pratiqués par les aides familiaux sont un frein immense sur le terrain car cela rend la prise en charge des bénéficiaires très compliquée dans beaucoup de situations. Pour information, un protocole d'accord a déjà été travaillé au niveau fédéral, il y a quelques années (des questions doivent toujours être traitées) mais le travail effectué n'a jamais été validé et il a été stoppé.

Pour conclure, un dernier enjeu est l'importance de décloisonner les secteurs afin de proposer un véritable continuum d'aide et de soins tout au long de la vie.

Présentation de Madame Fabienne NAVEAUX (Forem - AMEF)

Les services d'aide aux familles : des entreprises qui recrutent ?

L'intervention de Madame Fabienne NAVEAUX se focalise sur les services d'aide aux familles agréés SAFA et sur leurs recrutements tel que le voit le FOREM en Wallonie et à Liège. Via cette analyse statistique, la présentation tentera de répondre à la question : "*Les services d'aide aux familles : des entreprises qui recrutent ?*"³⁷

Le secteur de l'aide occupe aujourd'hui la septième place en Wallonie (huitième place à Liège) au classement des secteurs offrant le plus de postes de travail salarié. Ce champ professionnel prouve donc qu'il reste un important pourvoyeur d'emplois. Ces activités peuvent être organisées par les pouvoirs publics ou avoir un statut privé. C'est un secteur fortement féminisé avec une importante

³⁵ En Promotion sociale, sur les 5 dernières années, ils ont perdu à peu près 1/3 d'inscriptions en formation pour la filière "aide familial".

³⁶ "*Construire avec les travailleurs d'aujourd'hui la manière d'attirer dans le secteur leurs collègues de demain.*"

³⁷ Plus d'informations : [Présentation de Fabienne NAVEAUX](#)

proportion de travailleurs de plus de 55 ans³⁸ (20% en Wallonie et 23% à Liège). Néanmoins, le nombre de postes de travail salarié dans le secteur se maintient, malgré notamment l'accroissement des opportunités d'emploi liées à la crise sanitaire. Cela s'explique par le fait que les effectifs sont fonction des contingents accordés par les pouvoirs publics.

L'aide à domicile : des entreprises et des établissements agréés

En Wallonie et pour l'année 2021, le secteur compte 88 entreprises agréées par l'AViQ et actives au travers de quelque 151 établissements. Parmi ces établissements, seulement 57 établissements SAFA sont déclarés spécifiquement dans le secteur des activités familiales à domicile (code NACE 88.101). Nous retrouvons, en revanche, 65 établissements déclarés dans le secteur des Centres Publics d'Action Sociale (code NACE 84.115) et 25 établissements enregistrés dans le secteur des activités des praticiens de l'art infirmier (dont la majorité en code NACE 86.906).

En 2021, Liège comptabilise 12 entreprises agréées par l'AViQ qui se déclarent aussi dans des secteurs variés (6 entreprises code NACE 88.101, 5 entreprises code NACE 84.115, et 1 entreprise code NACE 86.101) et actives au travers de 14 établissements (dont 7 en 88.101, 5 en 84.115).

Ce grand nombre d'établissements SAFA qui ne sont pas déclarés spécifiquement dans le secteur 88.101 engendre une image faussée du nombre de postes de travail salarié au sein du secteur.

L'aide à domicile : des opportunités d'emploi connues du FOREM en Wallonie et à Liège

En Wallonie, sur l'ensemble du bassin, le Forem a recensé 1.296 opportunités d'emploi dans le secteur. Sur les 88 entreprises déclarées SAFA, 78 d'entre elles ont utilisé les services du Forem pour diffuser certaines de leurs offres d'emploi. Cependant, si nous reprenons les établissements spécifiquement actifs dans l'aide aux familles (code NACE 88.101), nous constatons que ce nombre diminue à 24 établissements.

Au niveau du bassin de Liège, sur l'ensemble de l'année 2021, le Forem a recensé 144 opportunités d'emploi qui ont été proposées par 9 entreprises SAFA sur les 12 entreprises agréées dont 5 établissements clairement identifiés SAFA.

Nous constatons que les entreprises du secteur n'informent pas les services publics de l'emploi de leurs besoins de main d'œuvre, ce qui engendre une difficulté à identifier clairement le secteur et ses métiers au travers des statistiques et à rendre visible l'ensemble des besoins de recrutement et les possibilités de carrière pour une réserve de main-d'œuvre disponible en Wallonie et à Liège.

L'aide à domicile : des métiers recherchés et des candidats à l'emploi en Wallonie et à Liège

Les métiers les plus demandés par le secteur SAFA, c'est-à-dire classés par ordre décroissant du nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2021, sont l'aide familial, l'aide ménager et l'assistant social.

Nous retrouvons également les métiers d'infirmier et d'aide-soignant, en raison notamment de la forte proximité aux services d'aide à domicile, mais également toute une série d'autres métiers de support : employé administratif, ouvrier d'entretien, gestionnaire d'exploitation informatique, responsable des ressources humaines, ... qui sont également recherchés par ce secteur bien que dans une moindre proportion.

³⁸ Comme l'a signalé Madame Olivia RASKIN, le défi lié à la mesure sur la réduction du temps de travail des plus de 58 ans se pose pour une part plus importante de travailleurs qui quitteront le marché dans les prochaines années.

L'analyse statistique de l'emploi des travailleurs de l'aide aux familles (aide familial, garde à domicile, aide ménager social et assistant social) permet de faire ressortir quelques constats. Ceux-ci sont présentés dans le tableau repris aux pages 17 et 18. Concernant la question de départ "*Les services d'aide aux familles : des entreprises qui recrutent ?*", à la lecture des différentes données analysées, le Forem peut répondre par l'affirmative. Néanmoins, les SAFA recrutent probablement dans un volume d'emploi plus important que ce que voit le Forem. Cela engendre une difficulté à identifier clairement le secteur et ses métiers au travers des statistiques régionales et fédérales.

L'aide à domicile : des enjeux dans le recrutement

Concernant les enjeux en termes de recrutement, le Forem a repris les constats de l'analyse *stricto sensu* des statistiques et de ses enquêtes menées au sein du secteur.

Les tensions de recrutement pour ce métier sont liées, premièrement, à une inadéquation des profils des candidats par rapport aux besoins des entreprises, principalement au niveau de la maturité, de l'autonomie et de l'obligation de mobilité (le problème de la mobilité reste général en Wallonie).

Deuxièmement, les opportunités d'emploi connues du Forem sont majoritairement des CDD ou des CDR³⁹ à temps partiel. Cela peut engendrer une concurrence en termes de recrutement pour les SAFA (exemple : par le secteur du nettoyage, où un tiers des opportunités d'emploi sont des CDI).

Finalement, ces tensions de recrutement sont liées également à l'accès à la profession. Celle-ci peut être vue comme une protection en termes de qualification, mais aussi comme une contrainte en termes de recrutement. Une révision des titres requis donnant accès aux professions du secteur (avec les représentants des employeurs du secteur) pourrait être envisagée afin d'ajuster la RMO possible au plus près des compétences recherchées.

Madame Fabienne NAVEAUX termine sa présentation par quelques recommandations qui ciblent l'aspect visibilité du secteur au travers des statistiques.

Le secteur n'est guère perceptible dans les statistiques de l'emploi et les métiers sont également difficilement visibles dans les offres d'emploi du Forem. Pour une meilleure visibilité du secteur, il serait judicieux d'informer le Forem des postes vacants en enregistrant systématiquement toutes les offres d'emploi sur le site du Forem, avec mention précise de l'établissement actif dans l'aide aux familles. Cela doit se construire petit à petit avec le secteur, ses représentants et ses entreprises, en levant les éventuels obstacles et qui empêchent les entreprises d'utiliser les outils mis à leur disposition. Parallèlement, le Forem doit améliorer le suivi des offres et des services fournis aux entreprises SAFA.

De surcroît, dans la nomenclature actuelle, les métiers sont à peine visibles dans les offres d'emploi (difficultés de distinguer les gardes malades, les aides ménagers sociaux). Il y aurait lieu, pour le FOREM, d'améliorer le contrôle qualité des offres d'emploi pour mieux visibiliser les métiers SAFA.

Pour finir, il conviendrait d'avoir une vue prospective précise sur les besoins d'aide à venir et ainsi sur les futurs besoins en personnel. Cette vue prospective se complique en raison de la difficulté d'obtenir des informations chiffrées et détaillées quant aux volumes de demandes d'aide en attente. Il serait opportun de créer une plateforme centralisée des demandes d'aide permettant d'estimer les besoins non rencontrés et ainsi augmenter le financement d'emplois supplémentaires dans le secteur.

³⁹ Contrat de remplacement.

Analyse statistique de l'emploi des travailleurs de l'aide aux familles (aide familial, garde à domicile, aide ménager et assistant social) :

Métiers	Aide familial	Garde à domicile	Aide ménager	Assistant social
Âge moyen	Environ 45 ans ⁴⁰	Environ 43 ans	Environ 44 ans	38-39 ans ; augmente selon le grade
Ancienneté barémique	Autour de 15 ans	Autour de 9 ans	Autour de 9 ans	Autour de 14 ans
Opportunités d'emploi	<p>Quelque 250 opportunités d'emploi par an en moyenne au cours des dernières années. Les opportunités d'emploi connues du FOREM en Wallonie sont dans près de 70% des cas des CDD⁴¹ à temps partiel.</p> <p>En 2021, ces opportunités se situent en premier lieu dans les bassins de Liège, de Namur et du Luxembourg.</p> <p>Au niveau de la Wallonie pour les aides familiaux, on a doublé le nombre d'opportunités d'emploi entre 2020 et 2021 (crise sanitaire Covid-19).</p>	<p>Quelques dizaines d'opportunités d'emploi. Ce sont dans 80% des cas des CDD à temps partiel.</p> <p>En 2021, ces opportunités se situent principalement dans les bassins de Namur et de Liège. Au sein du FOREM, la fonction de garde à domicile est reprise parmi les opportunités d'emploi d'aide familial sans que l'on puisse identifier les éventuelles difficultés de recrutement spécifiques à cette fonction.</p>	<p>Quelque 2500 opportunités d'emploi par an.</p> <p>En 2021, moins de 15% de ces opportunités (quelque 300 opportunités) émanent du secteur de l'aide et plus de 75% proviennent du secteur du nettoyage domestique.</p> <p>Les opportunités d'emploi connues du FOREM en Wallonie émanent des services de l'aide sont dans 75% des cas des CDD à temps partiel. Cependant, dans le secteur du nettoyage, un tiers des opportunités d'emploi sont des CDI, ce qui peut constituer une concurrence en termes de recrutement pour les SAFA.</p> <p>En 2021, ces opportunités se situent en premier lieu dans les bassins de Wallonie-Picardie, du Hainaut-sud et de Liège.</p>	<p>Quelque 550 opportunités d'emploi par an en moyenne ces dernières années.</p> <p>Les opportunités d'emploi connues du FOREM en Wallonie émanent dans près de 50% des cas des services d'aide (en ce compris les CPAS pour près de la moitié de ces cas). Ce sont dans quelque 33% des cas des CDD à temps partiel et quelque 40% des CDI à temps partiel.</p>

⁴⁰ Sauf pour les aides familiaux non diplômés, auxiliaires de soins non diplômés (60 ans).

⁴¹ Contrat de travail à durée déterminée.

<i>Temps de travail</i>	Une minorité de temps plein avec des temps partiels principalement supérieurs au mi-temps.	Une majorité de temps partiels supérieurs au mi-temps avec environ un tiers de temps pleins.	Les temps partiels supérieurs au mi-temps représentaient 90% des travailleurs en 2016-2017 et 51% en 2018 avec un glissement vers des temps partiels inférieurs au mi-temps.	La répartition des temps de travail semble relativement équilibrée entre les temps partiels supérieurs au mi-temps et les temps pleins, les faibles temps restent largement minoritaires.
<i>Métier porteur⁴²</i>	Le métier n'est pas repris parmi les métiers porteurs par le Forem, principalement en raison du niveau de la RMO ⁴³ (quelque 1.600 DEI) au regard des besoins identifiés en Wallonie.	/	Le métier n'est pas repris parmi les métiers porteurs par le Forem, principalement en raison du niveau de la RMO (plus de 10.000 DEI) au regard des besoins identifiés en Wallonie.	Le métier est repris parmi les métiers porteurs par le Forem, principalement en raison du taux d'insertion des DE inscrits dans ce métier.
<i>Taux d'insertion à l'emploi</i>	30,8%		16,2%	60,3%
<i>Fonction critique⁴⁴</i>	Selon les experts interrogés par le Forem, le métier d'aide familial rencontre des difficultés de recrutement davantage liées au profil des candidats et aux conditions de travail plutôt qu'au volume de candidats. Les tensions identifiées sont de nature conjoncturelle.	/	Selon les experts interrogés par le Forem, le métier d'aide ménager rencontre des difficultés de recrutement liées au profil des candidats et aux conditions de travail. Les tensions identifiées sont de nature structurelle. Après une nette baisse en 2020, les opportunités d'emploi connues du FOREM ont atteint en 2021 un niveau supérieur à celui de 2019.	Le métier d'assistant social n'est pas pointé par le Forem comme une fonction critique.

⁴² Ce sont des métiers positifs en termes d'insertion, c'est-à-dire que les candidats qui postulent pour ces métiers trouvent généralement un emploi plus facilement.

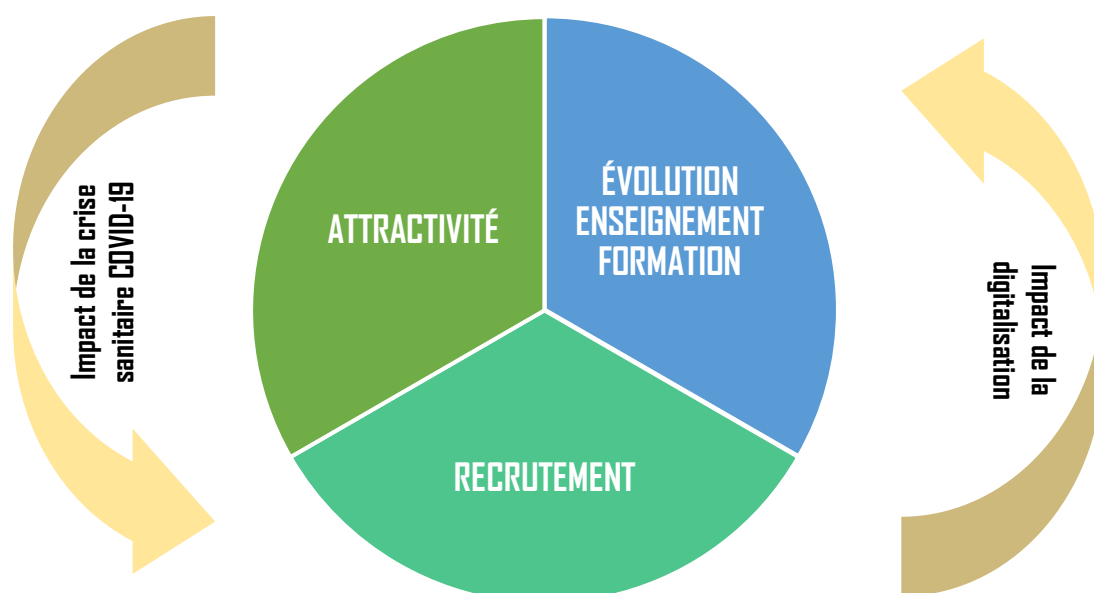
⁴³ Réserve de Main-d'Œuvre.

⁴⁴ Nous parlons de fonction critique lorsque les employeurs ont des difficultés à trouver des candidats, sans que cela soit forcément lié à un manque de main-d'œuvre. D'autres éléments expliquent la difficulté d'embaucher du personnel : les critères qualitatifs, les conditions de travail, le manque de mobilité, ...

Rencontre sectorielle du 25 janvier 2022 : ateliers sur les besoins et les enjeux du secteur

Le principe des ateliers est de mobiliser les acteurs du secteur tels que les représentants de l'Enseignement, les représentants des Centres d'insertion Socio-Professionnelle, de l'enseignement de promotion sociale... pour favoriser les synergies et les échanges, ce qui permettra d'identifier les besoins du secteur et de les prioriser.

Les interventions de Mesdames Olivia RASKIN et Fabienne NAVEAUX en tant qu'expertes sectorielles ont permis de faire émerger différentes thématiques. Nous nous sommes concentrés sur 3 principales : la question de l'enseignement et de la formation, la question du recrutement et la question de l'attractivité. Nous avons retenu 2 problématiques à caractère transversal à savoir : l'impact de la crise sanitaire COVID-19 et celui de la digitalisation.



Analyse

Remarque préliminaire : la présente analyse constitue un résumé des échanges survenus lors des 2 ateliers du 25 janvier 2022 qui ont eu une durée d'1h15 chacun.

Thématique de l'évolution de l'enseignement et de la formation

Les métiers du domicile sont des métiers très vastes qui font appel à de nombreuses compétences. Le secteur va de plus en plus se complexifier (la transition numérique, la hausse des besoins en matière de prise en charge, ...), entraînant ainsi un rehaussement général du niveau de formation.

Les participants confirment que le secteur évolue vite et à plusieurs niveaux et qu'il est important d'outiller les travailleurs, de maintenir leur confiance, de faire évoluer leurs compétences. En ce qui concerne les services SAFA, cela se traduit par différentes formations continues et variées qui touchent les soft skills, par exemple : "*comment se présenter, comment gérer une personne agressive, comment faire à manger selon les bénéficiaires que nous rencontrons*". De manière plus globale, il s'agit d'aider les

professionnels à toujours pouvoir faire face aux besoins et aux difficultés des bénéficiaires qu'ils doivent aider.

Réflexion sur l'intérêt d'une 7^e professionnelle (section aide familial) dans l'enseignement qualifiant

De nombreux jeunes décident de poursuivre leurs études et de basculer vers le soin et le métier d'aide-soignant. Une des hypothèses qui peut être formulée en lien avec cette réalité est celle du sentiment de maturité par rapport à l'exercice du métier d'aide familial. À l'âge de 18 ans, les jeunes ne se sentent pas forcément prêts à embrasser la profession (directement), il y a une forme de crainte ou un manque de confiance en soi... La poursuite des études permet de prendre un temps supplémentaire pour "grandir" et gagner en expérience, ce qui pénalise souvent le secteur du domicile.

De plus, les métiers d'aide familial et d'aide-soignant sont deux beaux métiers différents et avec une grande valeur propre, il faut éviter de dénigrer l'un par rapport à l'autre. Le métier d'aide familial requiert un nombre important de compétences, il doit aussi être reconnu comme tel ; disposer d'un CESS reste valorisant de manière sociétale.

Cependant, les cursus de formation ont l'air de tous "s'allonger d'un an" ; or, lorsqu'on se trouve dans des difficultés de recrutement, est-ce opportun ? En outre, les métiers de l'aide à domicile offrent des opportunités d'emploi, notamment à un public peu qualifié.

Assurer une meilleure intégration des évolutions technologiques et numériques

Les technologies ont indéniablement un impact sur le secteur, d'où un besoin en formation tant au niveau de l'enseignement initial que de la formation continue. Il faudra, dès lors, initier les travailleurs à l'utilisation des nouvelles technologies.

Les participants reconnaissent que la digitalisation est devenue incontournable et qu'elle doit faire partie des apprentissages. Les professionnels doivent parfois gérer des éléments de domotique, aider les bénéficiaires dans des manipulations technologiques ou se servir d'un smartphone pour l'utilisation des mails et des agendas en ligne (système smartphone SAFA, application facilitant leur travail, la communication entre collègues et équipes de soin et réduisant leur charge administrative).

Au niveau de l'enseignement qualifiant, l'implémentation d'une série de nouvelles compétences digitales (exemple : des tablettes) engendre des coûts en termes de temps et d'argent. Un décalage temporel est constaté entre ces besoins du terrain et les solutions structurelles des écoles.

Au sein des CISP, la crise sanitaire a accéléré l'utilisation des supports digitaux en formation. Malgré la reprise en présentiel, l'usage des ordinateurs portables a été prorogé pour continuer à utiliser des programmes informatiques. En effet, les apprenants devront, dans leur parcours professionnel, utiliser des programmes bien définis (différents dans chaque service SAFA).

Difficulté dans l'organisation des stages

Les stages sont déterminants car ils apportent un contact indispensable avec le terrain, permettent aux apprenants d'être confrontés au métier, de se rendre compte des réalités et de lever certains doutes. Cependant, l'organisation de stages au domicile reste complexe.

En effet, les représentants de l'Enseignement, les représentants des Centres d'insertion Socio-Professionnelle et de l'enseignement de promotion sociale, ... constatent un manque cruel de lieux de stage pour les apprenants. Toutes les écoles organisent les stages de manière différente et souvent

pendant les mêmes périodes, ce qui complique encore la recherche des places de stage. Il s'agit d'un constat récurrent mais peu de solutions ont été apportées à l'heure actuelle.

À cela s'ajoute le fait que les stages sont davantage porteurs lorsqu'ils sont continus plutôt que répartis sur une plus longue période et sur quelques journées de la semaine seulement. Les apprenants s'immergent plus rapidement dans le métier de cette manière, ils peuvent suivre les événements au jour le jour pendant toute la durée du stage, ce qui leur permet d'être plus à l'aise avec les bénéficiaires. À l'inverse, quand les stagiaires viennent 2 ou 3 jours par semaine, ils doivent prendre un temps pour s'informer de ce qui s'est passé pendant qu'ils n'étaient pas là.

Les acteurs ont également de plus en plus du mal à trouver des partenaires qui accueillent les stagiaires. La charge de travail qui pèse - a fortiori en cette période de pandémie - sur les travailleurs du domicile complique l'accueil et l'encadrement de stagiaires. De plus, certaines entreprises refusent de prendre des stagiaires. Le risque dès lors de diplômer des jeunes qui n'auront réalisé aucun stage... Les acteurs constatent aussi un manque d'encadrement des stagiaires dans le secteur de l'aide à domicile ; les élèves ont dès lors tendance à continuer leur formation et à se diriger vers le métier d'aide-soignant. Cela peut parfois s'avérer décourageant et ne favorise guère l'attractivité du métier.

La mobilité a aussi été pointée comme un facteur pouvant jouer dans la difficulté d'obtention de places de stage. Certains services ont expliqué leur difficulté à répondre à toutes les demandes de stage provenant des élèves de l'enseignement de promotion sociale. Souvent, ils doivent proposer des stages qui se trouvent en dehors de leur secteur, ce qui représente pour les stagiaires de l'enseignement de promotion sociale, un coût important, car les employeurs ne remboursent pas les kilomètres en stage. Dans la majorité des cas, les stagiaires acceptent de s'y rendre, puis se rendent compte que la charge financière est trop importante. Un remboursement partiel des kilomètres pourrait aider les stagiaires de l'enseignement de promotion sociale.

La maturité des stagiaires constitue un autre frein. Les structures qui accueillent des stagiaires préfèrent souvent des stagiaires plus âgés en raison de leur maturité. Les étudiants inscrits dans l'enseignement de promotion sociale ont une plus grande motivation pour pratiquer le métier d'aide familial et savent dans quoi ils s'engagent. Ils sont plus âgés, ils ont probablement plus de confiance et d'expérience, ce qui permet de lever certains freins ou certaines craintes.

Thématique du recrutement

Toutes les offres d'emploi ne passent pas par le FOREM, d'autres canaux sont utilisés par les employeurs ce qui ne permet pas d'avoir une vue globale des besoins de main-d'œuvre

L'hypothèse découlant de la présentation de Madame Fabienne NAVEAUX, qui consiste à dire que la tension entre les offres d'emploi et la réserve de main-d'œuvre disponible est plus grande que celle que laissent entrevoir les chiffres de l'AMEF, apparaît des plus probables. Le nombre réel des opportunités d'emploi semble bel et bien sous-estimé : nous avons d'ailleurs déjà au sein de cet atelier un service SAFA qui admet ne pas publier ses offres d'emploi sur le site du Forem mais plutôt via Indeed ou les réseaux sociaux.

Gérer plus activement la réserve de main-d'œuvre au sein du secteur

La réserve de main-d'œuvre apparaît surévaluée. Le témoignage des employeurs va dans ce sens : "On a parfois des candidats qui ne sont pas diplômés, qu'on ne pourrait pas engager comme cela, qui n'ont pas les compétences requises ou parfois même pas une idée claire des métiers pour lesquels ils postulent". Il y a une certaine volatilité des candidats, un manque de fiabilité, en ce compris quand ils sont engagés : "Outre les candidats qui ne se présentent pas à l'entretien d'embauche, on a aussi ceux qui ne sont pas

là dès le premier jour du contrat, ou qui arrêtent très rapidement après l'entrée en fonction". La problématique apparaît donc double : il faudrait, d'une part, préparer cette réserve de main-d'œuvre et, de l'autre, fidéliser les travailleurs une fois qu'ils ont intégré le secteur.

Les participants se demandent si le nombre important de demandeurs d'emploi positionnés sur ces métiers n'est pas dû à l'image que s'en fait le grand public de "métiers accessibles". Au vu de l'allongement des formations, de la complexification du secteur et de la diversification des compétences, ce sont des métiers qui exigent de réelles compétences. Il y a lieu de travailler sur une meilleure orientation (via des essais-métiers, des stages...) qui permettra, d'une part, un meilleur positionnement sur ces métiers et, d'autre part, une meilleure connaissance de leur réalité par les demandeurs d'emploi.

Faciliter l'accès à la mobilité des candidats

Bien que le constat de la mobilité reste en théorie "non problématique" sur le bassin de Liège, il est effectivement considéré comme majeur par les acteurs de terrain. En effet, il est question pour certaines filières métiers de réaliser des "tournées". En ce sens, le coût reste un frein sévère, sans compter les horaires aléatoires des transports en commun et/ou leur fréquence de passage très sporadique pour certaines zones.

Bien qu'il existe des structures et/ou des aides pour passer le permis de conduire à destination des bénéficiaires qui n'en disposent pas, cela ne résout qu'en partie la problématique. En effet, pour ceux qui obtiennent et/ou qui disposent déjà d'un permis de conduire, il est parfois impossible, pour de nouveaux travailleurs, d'assumer financièrement l'achat, voire l'entretien à long terme d'une voiture, (taxe, essence, ...). Or, s'ils ne disposent pas de permis ni de voiture, ils ne peuvent pas exercer. C'est une boucle dont il faut sortir. Il est donc nécessaire de réaliser un travail plus poussé sur ces réflexions.

Freins et craintes à lever chez les demandeurs d'emploi pour revenir à des métiers de contact et problème lié à l'obligation vaccinale des travailleurs

Les participants remarquent aujourd'hui des difficultés à raccrocher les demandeurs d'emploi et à les remobiliser (constat assez général au Forem et parmi les CISP et la formation). En outre, le discours constant de ces derniers mois sur l'impératif de sécurité sanitaire rend plus difficile, aujourd'hui, d'intéresser les chercheurs d'emploi aux métiers de contact (dont typiquement ceux du domicile).

L'obligation vaccinale⁴⁵ est également un sujet sensible. Certains travailleurs ou demandeurs d'emploi ne sont pas vaccinés. Certains employeurs exigent la vaccination. Il s'agit alors pour les candidats de se positionner : "*Vais-je postuler dans ces conditions ? Suis-je prêt à me faire vacciner pour une opportunité professionnelle ? Vais-je plutôt préférer répondre à une candidature qui ne comporterait pas ce type d'exigence ?*".

A cela s'ajoute une réticence des parents qui font bloc pour que les enfants n'aillent pas en stage. De fait, la crise sanitaire COVID-19 a poussé certains jeunes (parents) à réfléchir davantage avant de se lancer dans ce type de professions au vu des conditions de travail et des risques liés à la pandémie. Ce sont des zones de population où il faut avoir un "accompagnement". De plus, dans certains lieux de stage, la vaccination est exigée.

⁴⁵ Dans le cadre de cet atelier, un débat moral n'est pas pertinent et nous n'avons pas discuté ici de l'opportunité ou non de rendre la vaccination obligatoire ou même d'inciter les personnes destinées à évoluer dans le secteur du domicile à se faire vacciner.

Thématique de l'attractivité

Tout d'abord, les participants mettent en exergue le phénomène transversal de relégation de l'enseignement qualifiant.

Ensuite, les participants s'accordent sur le fait que les métiers du domicile sont méconnus. Ils font l'objet de raccourcis (exemple : aide familial est souvent réduit à la fonction d'aide ménager) et de stéréotypes. Il est important de mettre en avant 2 grands points positifs de ces métiers - l'autonomie dans le travail et le travail en équipe pluridisciplinaire - et d'organiser des rencontres entre demandeurs d'emploi et services SAFA.

La motivation des candidats, parfois faible, constitue un autre facteur important. Cela peut s'expliquer par certaines contraintes du secteur : horaires morcelés, mobilité, pénibilité, conditions salariales, contrats précaires, ... en rebutant quelques-uns. Les acteurs s'accordent sur le manque d'attractivité des métiers et sur la nécessité de revalorisation (salaire, conditions de travail, pénibilité, tâches, ...).

La confiance chez les jeunes est un élément essentiel pour les métiers du domicile. C'est un métier de contact humain qui nécessite un temps d'acclimatation. En effet, se rendre au domicile de quelqu'un (rencontrer un autre univers) et devoir aider des familles en ayant soi-même peu de vécu, ce n'est pas quelque chose d'anodin et cela peut faire peur (au moins au début).

Synthèse

Les échanges avec les acteurs du secteur ont permis de dégager plusieurs constats. Nous avons ressorti à la suite de ceux-ci des pistes d'action potentielles pouvant être analysées au sein du pôle de synergie santé et action sociale.

Thèmes	Constats	Pistes d'action
Thématique de l'évolution de l'enseignement et de la formation		
Création d'une 7 ^e professionnelle dans l'enseignement qualifiant	<ul style="list-style-type: none"> + - Le métier d'aide familial requiert un nombre important de compétences (usage du numérique, techniques d'hygiène, manutention, ...). - Disposer d'un CESS reste valorisant de manière sociétale. - La création d'une 7^e permettrait aux candidats d'acquérir plus de maturité et d'expérience au travers de stages. - Éviter une concurrence avec la formation d'aide-soignant. <ul style="list-style-type: none"> - - Les cursus de formation ont l'air de tous "s'allonger d'un an" ; or, lorsqu'on se trouve dans des difficultés de recrutement, est-ce opportun ? - Pour certains profils présents au sein de cette filière, un diplôme d'aide familial est déjà un bel aboutissement. Un an d'étude supplémentaire pourrait éloigner ce public de cette filière. - Les métiers de l'aide à domicile sont des opportunités d'emploi notamment pour un public dit "peu qualifié". 	<p>S'assurer que le SFMQ a défini le profil pour une 7^e professionnelle.</p> <p>Avec le Pacte d'excellence, les 7^e ne seront peut-être plus plébiscitées.</p> <p>Les nouveaux profils métiers et profils formations sortent d'ici 2022-2023 ; combien de temps faudra-t-il pour les implémenter ? Quelles mécaniques permettent cette implémentation ?</p>
Assurer une meilleure intégration des évolutions technologiques et numériques	Les technologies ont indéniablement un impact sur le secteur, ce qui implique un besoin en formation tant au niveau de l'enseignement initial que de la formation continue. Il faudra initier les travailleurs à l'utilisation des nouvelles technologies.	Meilleure intégration des évolutions technologiques et numériques au sein des formations (// SFMQ).
Difficulté dans l'organisation des stages	<p>Les stages et les accompagnements sont essentiels mais difficiles à mettre en œuvre : manque de places de stages, demandes concentrées sur les mêmes périodes, accompagnement, ...</p> <p>Le coût des stages pour les stagiaires de l'enseignement de promotion sociale.</p>	<p>Meilleur encadrement des stagiaires par du personnel expérimenté.</p> <p>Œuvrer à une meilleure répartition des stages entre tous les opérateurs de formation.</p>

		L'ensemble des IBEFE ont soutenu une demande d'octroi de F70bis ⁴⁶ (ou tout au moins d'un défraiement financier) pour les stagiaires inscrits dans l'enseignement de promotion sociale pour les formations aux métiers d'aide familial et d'aide-soignant (un courrier d'interpellation concernant l'octroi d'un F70bis a été envoyé à Madame la Ministre Christie MORREALE fin 2021).
Thématique du recrutement		
Visibilité du secteur	<p>Le secteur est difficilement visible dans les statistiques de l'emploi et dans les offres d'emploi.</p> <p>Toutes les offres d'emploi ne passent pas par le FOREM, d'autres canaux sont utilisés par les employeurs, ce qui ne permet pas d'avoir une vue globale des besoins de main-d'œuvre.</p> <p>Manque de connaissance des métiers du domicile par les recruteurs et les conseillers d'orientation.</p>	<p>Déclarer distinctement les services d'aide aux familles en tant qu'établissement, dans la BCE, avec le code NACE 88.101.</p> <p>Les services SAFA doivent informer le Forem des postes vacants en enregistrant systématiquement toutes les offres d'emploi sur le site du Forem, en mentionnant précisément l'établissement actif dans l'aide aux familles, ce qui permettra une meilleure visibilité du secteur.</p> <p>Parallèlement, le FOREM doit améliorer le contrôle qualité des offres d'emploi, le suivi de ces offres et les services fournis aux entreprises SAFA.</p> <p>Renforcer la communication des métiers ("PointCom") auprès des conseillers FOREM, des acteurs de l'orientation et des jobcoachs MIREL.</p> <p>Le groupe de travail interbassins "aide et soins aux personnes" travaille sur une plaquette "filiales et passerelles" reprenant l'offre de formation pour les</p>

⁴⁶ Les demandeurs d'emploi bénéficient des avantages liés à la signature d'un contrat de formation F70bis du FOREM, à savoir :

- Une prime horaire brute de 1€ ;
- Une intervention dans les frais de déplacement ;
- Une intervention dans d'éventuels frais de crèche ou de garderie scolaire ;
- Une assurance en responsabilité civile pour des événements se produisant sur le lieu de la formation, à condition que ceux-ci soient directement dus à la formation.

		<p>métiers de l'aide aux personnes (les 6 métiers de l'UNIPSO⁴⁷) dans chaque bassin. Elle présentera les différentes formations par type de filière, de même que les passerelles possibles entre ces différents dispositifs sur le bassin de Liège.</p> <p>Organiser des rencontres entre les demandeurs d'emploi et les services SAFA (par exemple : organiser une rencontre après une formation d'aide ménager/technicien de surface...).</p>
Réserve de main-d'œuvre	Une réserve de main d'œuvre apparaît disponible ; cependant, il semble exister une difficulté de recrutement.	<p>Il y a lieu de travailler sur une meilleure orientation (via des stages, des essais-métiers) qui permettra, d'une part, un meilleur positionnement sur ces métiers et, d'autre part, une meilleure connaissance de leur réalité par les demandeurs d'emploi.</p> <p>Le "Décret accompagnement adapté" renforcera le positionnement des demandeurs d'emploi.</p>
Difficulté de recrutement	<p>L'accès à la profession.</p> <p>Pénurie qualitative (aide familial et aide ménager social).</p> <p>La mesure de fin de carrière et la révision des barèmes nécessiteront de l'embauche compensatoire de travailleurs qualifiés.</p>	<p>Une révision des titres requis donnant accès aux professions du secteur (avec les représentants des employeurs du secteur) pourrait être envisagée afin d'ajuster la RMO possible au plus près des compétences recherchées.</p> <p>Organiser des rencontres entre les personnes demandeuses d'emploi susceptibles d'être intéressées par les métiers du domicile et les services SAFA (Jobday). L'objectif de ces rencontres serait d'informer les participants sur les opportunités d'emploi dans le secteur et sur les possibilités de formation.</p>
Mobilité	La problématique de la mobilité est conséquente pour les stagiaires et les travailleurs. Et ce, que ce soit par rapport au fait qu'ils ne disposent pas de véhicule ou que les transports en commun sont peu présents dans certaines	Permettre l'obtention du permis B dans la formation et la mise à disposition d'un véhicule (pour les stages).

⁴⁷ L'UNIPSO est la confédération intersectorielle des employeurs du secteur à profit social (non marchand) en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles.

	zones géographiques ou requièrent un nombre important de correspondances. De plus, les métiers du secteur exigent de faire des tournées, ce qui engendre une charge financière importante due au coût des transports (bus ou/et motorisé).	
Thématique de l'attractivité		
Conditions de travail peu attractives	Les contrats proposés sont souvent des contrats précaires (CDD, CDR, temps partiel, ...). Le turnover est assez important dans le secteur.	
Le secteur fait peur	Freins et craintes à lever chez les demandeurs d'emploi pour revenir à des métiers de contact et problèmes liés à l'obligation vaccinale des travailleurs/stagiaires. Le domicile fait peur aux jeunes : la peur de se rendre chez le bénéficiaire.	Meilleur encadrement des jeunes travailleurs lors de leur intégration dans un service (Convention collective de travail du 13/05/2002 relative au tutorat). Organiser des rencontres entre professionnels et enseignement qualifiant/formation. Essais-métiers : découverte des métiers du domicile.
Revalorisation du secteur	Constat de métiers qui sont très méconnus de l'opinion publique. Le métier d'aide familial est trop méconnu et souvent réduit à la fonction d'aide ménager.	Promouvoir la nouvelle campagne de l'AsSaf et répertorier toutes les vidéos de promotion disponibles sur les métiers du domicile. De plus, le groupe de travail interbassins "aide et soins aux personnes" a travaillé au développement d'une base de données rassemblant les outils et actions menées dans les bassins en lien avec la valorisation du secteur.

Conclusions et perspectives

À la lecture de ces enjeux, l'opportunité est claire pour l'Instance Bassin EFE de Liège de reprendre les travaux du pôle de synergies santé et action sociale afin de réfléchir avec les acteurs EFE liégeois aux besoins à l'échelle de notre territoire et aux pistes d'action à dégager.

Annexes

Annexe 1 - Liste des participants

NOM	Prénom	Organisme
ARREDONDAS	Rose-Marie	CODEF
BEN ADDI	Ikram	Fédération Wallonie-Bruxelles
BOVY	Sophie	Forem
BURDOT	Cécile	Step Métiers
CHERAMY-BIEN	Nadine	Forem
DACHOUFFE	Delphine	Ecole Pluri-Elles
DETHEUX	Marine	CISP Gavroche
DUDZINSKI	Christine	CISP Alter-Form
EL BAHY IDRISSE	Aïcha	IBEFE de Liège
FELIX	Mireille	IBEFE de Liège
GILLARD	Chloé	Forem
GOSEZ	Mireille	OQMT
GRANDMONT	Sandra	FCSD
JANSSENS	Nadine	IBEFE de Liège
JORIS	Rachel	ARC-SAFA
LEDENT	Corinne	Institut Sainte-Thérèse d'Avila
LEMEUNIER	Virginie	ISOSL
LIEBENS	Nathalie	CSD Liège
MAIRESSE	Christophe	CRIPPEL
MALHERBE	Eric	Forem
MARICHAL	Anne-Catherine	Institut Sainte-Marie
NAVEAUX	Fabienne	Forem-AMEF
PETIT-JEAN	Christine	IBEFE de Liège
PICCOLO	Laurence	Calidipôles - CPAS de Chaudfontaine
PIRSON	Stéphane	CPSE - Promotion sociale
POLET	Marie	CISP Alter-Form
RAHIR	Nancy	Step Métiers
RASKIN	Olivia	FEDOM
SNACKERS	Valentin	IBEFE de Liège
STREE	Aline	IBEFE de Liège
TAPAI	Arpad	Forem
TRIPNAUX	Célia	Chaudfontaine SAFA ASBL
TROUSSLEARD	Adélaïde	IFAPME
WERY	Benjamin	IBEFE de Liège
WITRYK	Christelle	ASD

Annexe 2 – Offre d'enseignement et de formation

Opérateur	Famille professionnelle	Intitulé de l'option / de la formation	Apprenants	Type
Enseignement qualifiant (2019-2020)	Services aux personnes et à la collectivité	Agent médico-social	64	Ordinaire de plein exercice
	Santé	Aide logistique en collectivités	43	Spécialisé de plein exercice
	Services aux personnes et à la collectivité	Aide familial	251	Ordinaire de plein exercice
	Services aux personnes et à la collectivité	Aide familial	18	Ordinaire en alternance
	Services aux personnes et à la collectivité	Aide ménager	11	Ordinaire en alternance
	Services aux personnes et à la collectivité	Aide ménager	4	Spécialisé de plein exercice
	Santé	Aide-soignant	78	Ordinaire de plein exercice
	Santé	Aide-soignant	6	Ordinaire en alternance
	Santé	Aspirant nursing	182	Ordinaire de plein exercice
	Services aux personnes et à la collectivité	Assistant aux métiers de la sécurité et de la prévention	279	Ordinaire de plein exercice
	Services aux personnes et à la collectivité	Puériculteur	109	Ordinaire de plein exercice
	Services aux personnes et à la collectivité	Puériculture	268	Ordinaire de plein exercice
	Santé	Soins infirmiers	920	Ordinaire de plein exercice
	Services aux personnes et à la collectivité	Technicien de surface nettoyeur	6	Spécialisé de plein exercice
IFAPME (2019-2020)	Services aux personnes et à la collectivité	Accueillant d'enfants autonome	1	Chef d'entreprise
	Services aux personnes et à la collectivité	Accueillant d'enfants autonome	29	Encadrement et coordination
	Services aux personnes et à la collectivité	Agent de pompes funèbres	13	Chef d'entreprise
	Services aux personnes et à la collectivité	Ambulancier	26	Chef d'entreprise
	Services aux personnes et à la collectivité	Directeur de maison de repos – RW	30	Chef d'entreprise
	Santé	Directeur de maisons d'enfants	29	Chef d'entreprise
	Santé	Opticien – Lunetier	13	Apprentissage
	Santé	Opticien – Optométriste	68	Chef d'entreprise
	Santé	Pédicure	26	Chef d'entreprise
	Santé	Technicien en prothèse dentaire	19	Année prépa C. E.
	Services aux personnes et à la collectivité	Technicien en prothèse dentaire	24	Chef d'entreprise

Enseignement de promotion sociale (2018-2019)	Services aux personnes et à la collectivité	Auxiliaire de l'enfance	145	
	Services aux personnes et à la collectivité	Agent en techniques de nettoyage	9	
	Services aux personnes et à la collectivité	Aide familial	300	
	Services aux personnes et à la collectivité	Aide ménager	10	
	Santé	Aide-soignant	783	
	Santé	Ambulancier relevant du transport médico-sanitaire	0	
	Santé	Assistant en logistique unité soins et/ou service d'urgences	94	
	Santé	Infirmier hospitalier	115	
	Santé	Pédicurie médicale	160	
CISP (2019)	Santé	Aide-soignant	41	
	Services aux personnes et à la collectivité	Agent polyvalent d'entretien pour le milieu hospitalier et paramédical et aides ménager	14	
	Services aux personnes et à la collectivité	Aide aux personnes	96	
	Santé	Aide aux personnes : aide-soignant	34	
	Services aux personnes et à la collectivité	Aide ménager	59	
	Services aux personnes et à la collectivité	Entretien dans les collectivités (aides polyvalentes)	21	
	Services aux personnes et à la collectivité	Module préparatoire aux métiers d'aide-soignant et d'aide familial	45	
	Services aux personnes et à la collectivité	Nettoyage domestique et professionnel	41	
	Santé	Préformation d'aide-soignant et d'aide-familial	25	
	Services aux personnes et à la collectivité	Préparation aux études qualifiantes dans le secteur paramédical – préformation secteur paramédical	2	
	Services aux personnes et à la collectivité	Services aux personnes : nettoyage et blanchisserie	19	
	Services aux personnes et à la collectivité	Services de proximité : blanchisserie, couture et nettoyage	37	
	Services aux personnes et à la collectivité	Technicien de surface – Agent de propreté	44	
	CFISPA (2019)	Services aux personnes et à la collectivité	Nettoyage et propreté industriels	9
FOREM (2020)	Services aux personnes et à la collectivité	Auxiliaire de ménage	19	Formation en gestion propre
	Services aux personnes et à la collectivité	Assistant en milieu hospitalier	45	Formation en gestion propre
	Santé	Reprise d'études d'infirmier	2	Formation en partenariat
	Services aux personnes et à la collectivité	Auxiliaire de ménage	21	Centre de compétences
	Services aux personnes et à la collectivité	Technicien de surface	32	Centre de compétences

Acronymes

ASD	Aide et soins à domicile
AsSAF	Association des services d'aide aux familles et aux aînés
AviQ	AVIQ – Agence pour une Vie de Qualité
CCSAD	Centre de Coordination des Soins et de l'Aide à Domicile
CISP	Centres d'insertion socio-professionnelle
CODEF	Coordination et Défense des Services Sociaux et Culturels
CPAS	Centre public d'action sociale
CPSE	Cours pour éducateurs en fonction
CRIPEL	Centre régional pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère de Liège
CSD	Centrale de services à domicile
CTA	Centres de Technologies Avancées
DEI	Demandeurs d'emploi inoccupés
EPS	Enseignement de promotion sociale
FASD	Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile
FCPAS	La Fédération des centres publics d'action sociale
FCSD	Fédération des Centrales de Services à Domicile
FEDOM	Fédération wallonne de Services d'Aide à Domicile
IBEFE	Instance Bassin Enseignement qualifiant – Formation – Emploi
IFAPME	Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises
IFIC	Institut de Classification de Fonctions.
ISOSL	Intercommunale de soins spécialisés de Liège
MIREL	Mission Régionale pour l'Emploi de Liège
OQMT	Observatoire du Qualifiant, des Métiers et des Technologies
SAFA	Service d'Aide aux Familles et aux Aînés
SFMQ	Service Francophone des Métiers et des Qualifications

Références

Liste des sources pour les données quantitatives

Population du bassin : SPF Économie, PME, Classes Moyennes et Énergie, statistiques population, 2020.

Structure de la population du bassin : SPF économie - Statbel, 2020.

Ratio d'emploi intérieur : Comptes de l'emploi wallon, moyenne annuelle 2018.

Taux de chômage : Steunpunt WSE pour l'IWEPS, moyenne annuelle 2018.

Taux d'emploi : Steunpunt WSE pour l'IWEPS, moyenne annuelle 2018.

Taux d'activité : Steunpunt WSE pour l'IWEPS, moyenne annuelle 2018.

Emploi salarié : ONSS, répartition des postes de travail par lieu de travail, données au 31/12/2019.

Emploi indépendant : : INASTI, 2019.

Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre : Forem, moyenne annuelle 2020.

Opportunités d'emploi : Forem, 2020.

Positionnement métier : Forem, 2020.

Enseignement qualifiant : DGEO-OQMT, 2019-2020.

IFAPME : IFAPME, 2019-2020.

Enseignement de promotion sociale (EPS) : DGENORS, 2018-2019.

CISP : SPW, 2019.

CFISPA : AviQ, 2019.

Forem : Forem, 2020.

CTA : DGEO-DREMT, 2019.

Validation des compétences : Validation des compétences, 2020.

Liste des sources documentaires

Métiers/Fonctions critiques et en pénurie en Wallonie : Forem, 2015-2017-2018-2019-2020-2021.

Forem - Métiers d'avenir, états des lieux du secteur de l'action sociale :

https://www.leForem.be/content/dam/leForem/fr/documents/25_Action_sociale_par_secteur.pdf

Déclaration de politique régionale 2019-2024 :

<https://www.bassinefeliege.be/actualites/declaration-politique-regionale-2019-2024>

Plan de relance de la Wallonie :

https://www.wallonie.be/sites/default/files/202110/plan_de_relance_de_la_wallonie_octobre_2021.pdf

Site de la FEDOM :

<https://www.fedom.be/aide-a-domicile/safa/>

Site de l'AsSAF :

<http://aidesadomicile.be/?msclkid=964e0dc7af2811ec974d7af2e560596f>

IWEPS, Indicateurs statistiques :

<https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-dactivite-taux-demploi-taux-de-chomage-commune-calibres-lenquete-forces-de-travail/>

Fondation Roi Baudouin, Aide et Soins à domicile, préparer l'avenir de l'emploi en Wallonie :

<https://www.kbs-frb.be/fr/aide-et-soins-domicile-preparer-lavenir-de-lemploi-en-wallonie>



Instance Bassin EFE de Liège

Quai Banning, 4 à 4000 Liège
04/229.11.91.

<http://www.bassinefe-liege.be/>