Instance Bassin
Enseignement qualifiant – Formation – Emploi de Liège

Rapport d'activités 2018

BASSIN EFE
INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT • FORMATION • EMPLOI
LIÈGE

Table des matières

Introduction 1

Chapitre 1 – Permettre le dialogue et la concertation permanente entre interlocuteurs sociaux, acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion 2

1. Réunions de l'Instance Bassin EFE et des Chambres 2
2. Réunions des Pôles de synergies 2

Chapitre 2 – Assurer le recueil et les croisements entre les diverses analyses relatives aux besoins d'emploi, d'offre de formation et de ressources disponibles sur le territoire 5

1. Relevé de l'offre d'enseignement et de formation 5
2. Réalisation du Rapport Analytique et Prospectif 5
3. Travail en inter-bassins 5

Chapitre 3 – Etablir une liste de thématiques communes aux filières professionnelles et métiers, la diffuser aux opérateurs d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle, d'emploi et d'insertion 6

1. Méthodologie 6
   - 1.1. Réalisation d'un cadastre de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation 6
   - 1.2. Constitution d'un groupe de travail 7
   - 1.3. Proposition de résultat 7
2. Thématiques communes 7
3. Recommandations 7

Chapitre 4 – Transmettre des informations, rendre des avis, formuler des orientations aux opérateurs d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et d'insertion 8

1. Avis de l'Instance Bassin EFE 8
2. Avis de la Chambre Emploi – Formation 8

Chapitre 5 – Développer des Pôles de synergies pour des projets communs visant l'amélioration des dispositifs locaux de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant et d'insertion 9

1. Pôles de synergies existants en 2018 9
   - 1.1. Pôle de synergies « Digitalisation » 9
   - 1.2. Pôle de synergies « Logistique » 10
   - 1.3. Pôle de synergies « Monteur – Technicien en chauffage et sanitaire » 10
   - 1.4. Pôle de synergies « NEETs » 10
   - 1.5. Pôle de synergies « Santé » 12

1.6. Pôle de synergies « Usinage » 13
2. Pistes d'actions et nouveaux Pôles de synergies pour 2019 13
Chapitre 6 – Intégrer et assurer le bon fonctionnement des Chambres de l'Instance Bassin EFE de Liège 14
1. Travaux de l'Instance Bassin EFE 14
2. Travaux de la Chambre Emploi – Formation 15
3. Travaux de la Commission Consultative Sous-Régionale 15
4. Travaux de la Chambre Enseignement 16
Chapitre 7 – Mettre en œuvre toute nouvelle chambre ou mission qui lui serait confiée par les gouvernements 17
1. Mission « emploi et interculturalité » 17
1.1. Plateforme « Emploi et Interculturalité » 17
1.2. Bilan de la mission 19
Chapitre 8 – Travailler en inter-bassins 20
1. Réunions de coordination et d'appui méthodologique 20
2. Rapports d'évaluation 20
3. Colloques 20
Annexes 21
Annexe 1 – Organigramme de l'Instance Bassin EFE de Liège 22
Annexe 2 – Plan d'actions 2018 23
Annexe 3 – Liste des thématiques communes et des recommandations 2018 25
Annexe 4 – Recommandations 2018 35
Annexe 5 – Synthèse de la séance du 5 septembre 2018 39
Annexe 6 – Apports complémentaires à la synthèse du 25 octobre 2018 44
Annexe 7 – Tableau synthétique du projet « NEETs » 47
Annexe 8 – Fiche projet du Pôle de synergies « NEETs » 49
Annexe 9 - Synthèse de la table ronde exploratoire du 3 octobre 2018 50
Annexe 10 – Recommandations du secteur concernant l'accompagnement des personnes étrangères et d'origine étrangère 54

Introduction

Le rapport d'activités annuel a pour objectif de présenter « *l'ensemble des actions et projets mis en œuvre ainsi que l'évolution globale de l'offre de formation et d'enseignement qualifiant sur le bassin EFE durant l'année écoulée* » (art. 20 § 1 du décret du 24 avril 2014 portant assentiment à l'Accord de coopération du 20 mars 2014 relatif à la mise en œuvre des bassins EFE).

Les Instances Bassin EFE assurent le rôle d'interface et la concertation entre d'une part les interlocuteurs sociaux et d'autre part les acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion. Pour ce faire, elles remplissent les missions suivantes (art. 9 du décret du 24 avril 2014 portant assentiment à l'Accord de coopération du 20 mars 2014 relatif à la mise en œuvre des bassins EFE) :

- Permettre le dialogue et la concertation permanente (chapitre 1) ;
- Assurer le recueil et le croisement entre diverses analyses (chapitre 2) ;
- Etablir une liste des thématiques communes (chapitre 3) ;
- Transmettre des informations, rendre des avis et formuler des orientations (chapitre 4) ;
- Développer des Pôles de synergies pour des projets communs (chapitre 5) ;
- Intégrer et assurer le bon fonctionnement des Chambres (chapitre 6) ;
- Mettre en œuvre toute nouvelle chambre ou mission (chapitre 7).

Par ailleurs, une dynamique d'échange et de collaboration a été mise en place en inter-bassins (cf. art. 14 du décret du 24 avril 2014 portant assentiment à l'Accord de coopération du 20 mars 2014 relatif à la mise en œuvre des bassins EFE ; chapitre 8).

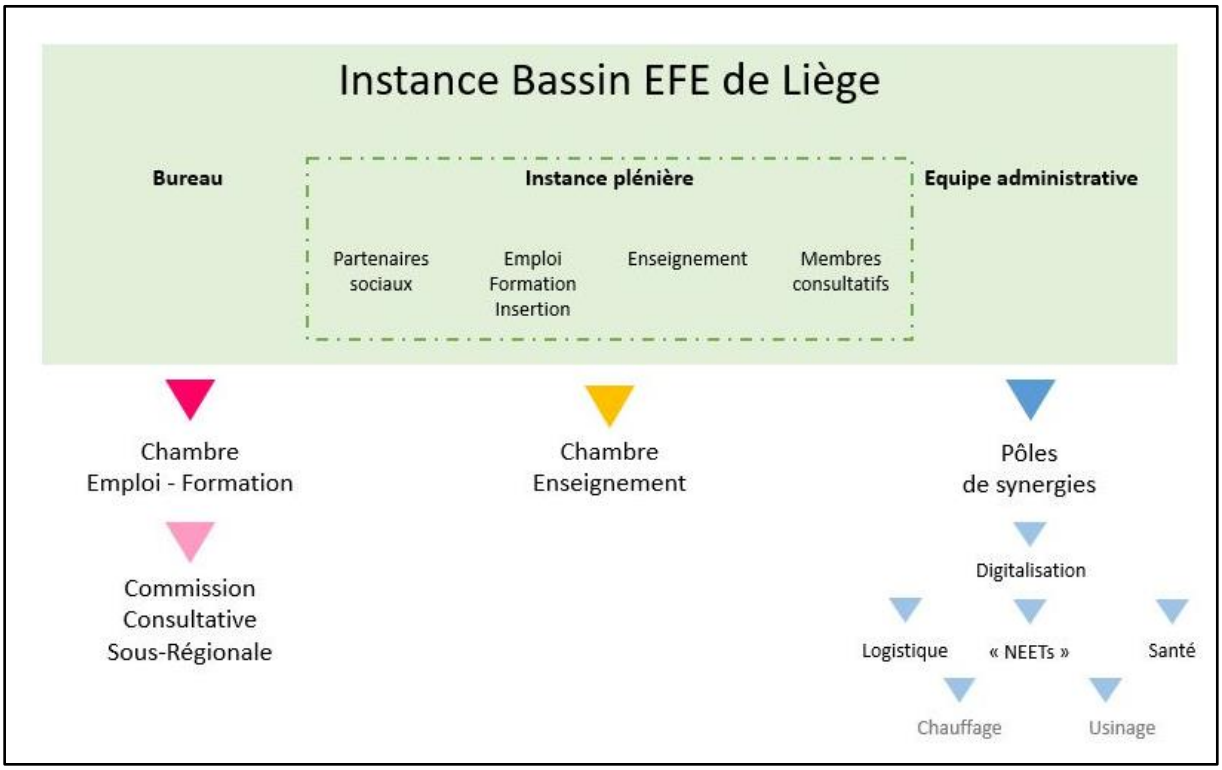
Le rapport d'activités 2018 de l'Instance Bassin EFE de Liège couvre la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018. Il présente les actions et les projets menés au cours de cette période en lien avec les missions.

Chapitre 1 – Permettre le dialogue et la concertation permanente entre interlocuteurs sociaux, acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion

Ce chapitre présente la dynamique de concertation qui a été mise en place.

L'Instance Bassin EFE de Liège comprend les composantes suivantes :

- L'Instance Bassin EFE ;
- La Chambre Emploi – Formation ;
- La Commission Consultative Sous-Régionale ;
- La Chambre Enseignement ;
- Les Pôles de synergies.



Remarque : l'organigramme est repris en Annexe 1 et le plan d'actions 2018 en Annexe 2.

1. Réunions de l'Instance Bassin EFE et des Chambres

Les informations sont reprises dans le tableau 1, à la page 3.

2. Réunions des Pôles de synergies

Les informations sont reprises dans le tableau 2, à la page 4.

Tableau 1 : réunions de l'Instance Bassin EFE

	Bureau	Instance plénière	Equipe administrative	Chambre Emploi – Formation	Commission Consultative Sous-Régionale	Chambre Enseignement
Rôle	Etablir l'ordre du jour des réunions, préparer les travaux et prendre toutes les mesures d'urgence, sous réserve de ratification par l'Instance Bassin à sa plus proche séance.	Veiller à l'intégration des recommandations de l'Assemblée Générale des bassins EFE, définir les priorités locales, superviser les travaux des Chambres et valider les décisions des différentes composantes.	Apporter tout l'appui nécessaire à la réalisation des différents travaux initiés par l'Instance Bassin EFE de Liège, de ses Chambres (en ce compris la Commission Consultative Sous-Régionale) et des Pôles de synergies[1].	Emettre des avis, des recommandations ou des propositions concernant l'emploi et la formation. Ceux-ci sont transmis à l'Instance plénière. Chapeauter la Commission Consultative Sous-Régionale[2].	Mettre en réseau des acteurs locaux de l'insertion socioprofessionnelle, réfléchir sur l'offre de formation (en lien avec les demandes des bénéficiaires et les besoins socio-économiques) ainsi qu'informer et suivre les différents dispositifs en cours.	Travailler au redéploiement de l'offre d'enseignement qualifiant à travers l'octroi d'incitants et développer des projets favorisant la promotion de l'enseignement technique et professionnel[3].
Composition	Cf. Annexe 1.	Cf. Annexe 1.	Cf. Annexe 1.	Cf. Annexe 1.	Cf. Annexe 1.	Cf. Annexe 1.
Réunions	**7 rencontres** 22/01, 19/03, 27/04, 04/06, 03/09, 08/10 et 03/12.	**7 rencontres** 22/01, 05/03, 27/04, 04/06, 03/09, 08/10 et 03/12.	Sauf exception, une réunion d'équipe est organisée chaque lundi matin.	**7 rencontres**[4] 08/02, 05/03, 26/04, 14/06, 30/08, 11/10 et 13/12.	**5 rencontres** 11/01, 22/03, 17/05, 13/09 et 08/11.	**4 rencontres** 29/06, 30/08, 11/10, 30 et 08/11.

[1] Plus précisément, il s'agit notamment de réaliser le rapport analytique et prospectif (une fois tous les 3 ans) et son actualisation (chaque année), de fournir les analyses nécessaires à la réalisation du diagnostic territorial et à la définition des priorités ou encore d'animer et d'alimenter les Pôles de synergies.

[2] La Commission Consultative Sous-régionale est un espace local de concertation entre interlocuteurs sociaux et représentants de différents types d'opérateurs de formation et d'insertion.

[3] Pour ce faire, la Chambre Enseignement appuie son travail sur des analyses (cf. art. 10 du décret du 24 avril 2014 portant assentiment à l'Accord de coopération du 20 mars 2014 relatif à la mise en œuvre des bassins EFE) et sur la liste des thématiques communes (cf. art. 11 du même décret).

[4] Suite à la décision de maintien de la Commission Consultative Sous-Régionale dans le contexte Bassin EFE, il a été convenu que les réunions se dérouleraient tous les deux mois, en alternance avec celles de la Chambre Emploi – Formation. Cette dernière garde néanmoins la possibilité de se réunir en amont de la Commission Consultative Sous-Régionale pour toute remise d'avis ou décision conditionnée par un délai.

Tableau 2 : réunions des Pôles de synergies

Remarque préliminaire : les informations relatives au rôle et à la composition d'un Pôle de synergies sont reprises dans l'art. 18 du décret du 24 avril 2014 portant assentiment à l'Accord de coopération du 20 mars 2014 relatif à la mise en œuvre des bassins EFE. Par ailleurs, des informations plus détaillées sur chacun des Pôles de synergies sont exposées dans le chapitre 5 de ce rapport.

	Digitalisation	Logistique	Chauffage	« NEETs »	Santé	Usinage
Réunions	**4 rencontres** 20/06, 05/09, 25/10 et 06/12.	**3 rencontres** 04/10, 08/11 et 17/12.	**1 rencontre** 25/01.	**3 rencontres** 19/01, 12/09 et 27/11.	**9 rencontres** 27/04, 27/06, 12/07, 21/08, 27/08, 20/09, 26/09, 03/10 et 29/11.	**3 rencontres** 23/01, 22/02 et 28/05.

Chapitre 2 – Assurer le recueil et les croisements entre les diverses analyses relatives aux besoins d'emploi, d'offre de formation et de ressources disponibles sur le territoire

Ce chapitre retrace les travaux de l'Instance Bassin EFE de Liège en vue de la réalisation du rapport analytique et prospectif, qui constitue un socle commun d'informations.

1. Relevé de l'offre d'enseignement et de formation

Il s'agit d'un cadastre qui reprend, selon les données disponibles, par type d'opérateur et par métier, le nombre d'apprenants en 2017, l'évolution de ceux-ci entre 2014 et 2017 et pour l'enseignement qualifiant le nombre d'occurrences (c'est-à-dire le nombre de fois qu'une option est développée dans le bassin liégeois).

Ces données sont aussi croisées avec le nombre d'offres d'emploi sur notre territoire pour chaque métier retenu, ainsi que le nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur le métier.

En raison du plan Job's Deal qui aura pour effet une demande accrue de formation pour les métiers en pénurie, une attention particulière est également portée à ces métiers qui ne sont pas repris dans les cinq secteurs retenus.

2. Réalisation du Rapport Analytique et Prospectif

Le Rapport Analytique et Prospectif (RAP) fera l'objet d'une diffusion via le site.

Un colloque sera également organisé en 2019 pour diffuser la liste des priorités et les analyses de l'offre de formation et d'enseignement.

3. Travail en inter-bassins

Un groupe de travail inter-bassins s'est réuni 4 fois en 2018. L'objectif était d'harmoniser le « canevas du RAP » et de trouver des solutions communes aux problèmes rencontrés concernant le traitement des données (« centralisation des données », « ROME V3 » et « outils analyse et diagnostic »).

Par ailleurs, deux colloques ont été organisés : le premier sur les « Métiers de support aux entreprises » (mai) et le second sur les « Métiers du commerce » (juin)[5].

Enfin, une analyse du secteur des services aux personnes a été réalisée, et ce dans le cadre de la mise en place future de l'assurance autonomie.

[5] Cf. chapitre 8.

Chapitre 3 – Etablir une liste de thématiques communes aux filières professionnelles et métiers, la diffuser aux opérateurs d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle, d'emploi et d'insertion

Ce chapitre expose les travaux de l'Instance Bassin EFE de Liège en vue de l'actualisation de la liste des thématiques communes.

1. Méthodologie

Pour rappel, l'Accord de coopération prévoit que sur base du rapport analytique et prospectif, « *chaque Instance bassin a pour mission d'établir et actualiser de manière régulière une liste de thématiques communes aux filières professionnelles et métiers pour les opérateurs d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et d'insertion sur le bassin EFE concerné. Cette liste de thématiques communes a pour objet d'orienter et de favoriser l'adaptation de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle aux besoins socio-économiques du bassin EFE. Elle vise également à favoriser le développement de politiques croisées au niveau local à travers la mise en œuvre des pôles de synergies* » (art. 11 § 1er du décret du 24 avril 2014 portant assentiment à l'Accord de coopération du 20 mars 2014 relatif à la mise en œuvre des bassins EFE).

Le travail s'est déroulé en trois temps :

- Réalisation d'un cadastre de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation ;
- Constitution d'un groupe de travail ouvert aux membres de l'IBEFE ;
- Proposition de résultat.

1.1. Réalisation d'un cadastre de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation

Le cadastre couvre cinq secteurs prioritaires dans le bassin liégeois :

- La Construction ;
- La Santé & Action sociale ;
- L'Industrie ;
- La Logistique et le Transport ;
- L'Hôtellerie et l'Alimentation.

A l'origine de ce choix, c'est-à-dire lors du premier RAP en 2015, il y avait le Plan de redéploiement de la Chambre Enseignement (ex-IPIEQ[6]) pour la période 2015-2019.

A ce jour, le choix de ces cinq secteurs reste confirmé. Cela, en raison des divers travaux de l'Instance Bassin EFE de Liège et de ses Pôles de synergies, de la réalité économique du bassin, des études de l'AMEF[7], dont la liste des fonctions critiques et en pénurie.

[6] IPIEQ : Instance de Pilotage Inter-réseaux de l'Enseignement Qualifiant.
[7] AMEF : service de veille, d'analyse et de prospective du marché de l'emploi du FOREM.

1.2. Constitution d'un groupe de travail[8]

Le 18 septembre 2018, le groupe de travail s'est réuni pour préparer une proposition des thématiques communes 2018 à valider lors de la séance plénière de l'Instance Bassin EFE de Liège du 8 octobre 2018. Le travail de priorisation était alimenté par le cadastre précité et par l'expertise de terrain des membres présents.

1.3. Proposition de résultat

Le résultat établi par le groupe de travail a été présenté à l'Instance plénière. La proposition était présentée selon le prescrit du canevas commun aux Instances Bassins EFE soit pour chaque métier retenu, une déclinaison en Famille ROME V3, code ROME V3, statut du profil SFMQ[9]. D'autres modalités concernaient une distinction à opérer entre les métiers prioritaires, les métiers sujets à création d'option/formation, les métiers sujets au maintien de l'offre d'option/formation et les métiers sujets à adaptation de l'offre d'option/formation.

Remarque : dans le cadre du travail de priorisation des métiers, il n'a pas été retenu de distinguer l'offre de formation initiale de l'offre de formation pour adulte. C'est pourquoi il est possible de retrouver simultanément des métiers prioritaires en offre à créer et en offre à maintenir. Dans ces cas, la création ou le maintien peut concerner soit la formation initiale, soit la formation pour adulte.

2. Thématiques communes

La liste thématiques communes 2018 en Annexe 3.

3. Recommandations

Les recommandations 2018 se retrouvent également en Annexe 3 et en Annexe 4.

[8] Les membres de l'Instance Bassin EFE de Liège ont été invité à venir éventuellement accompagné d'un expert ou à se faire remplacer par un expert de leur organisation.
[9] SFMQ : Service Francophone des Métiers et des Qualifications.

Chapitre 4 – Transmettre des informations, rendre des avis, formuler des orientations aux opérateurs d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et d'insertion

Ce chapitre aborde les avis remis par l'Instance Bassin EFE de Liège relatifs à la pertinence de l'offre de formation déployée sur le territoire. Il peut s'agir d'avis d'initiatives ou de sollicitations.

1. Avis de l'Instance Bassin EFE

En 2018, l'Instance Bassin EFE n'a pas été sollicitée pour remettre un avis.

2. Avis de la Chambre Emploi – Formation

La Chambre Emploi – Formation a remis un avis sur différents dossiers : 41 dossiers de crédits adaptation, 2 demandes d'agrément CISP[10] et 14 demandes d'avis PFI[11].

[10] CISP : Centre d'Insertion Socio-Professionnelle.
[11] PFI : Plan Formation-Insertion.

Chapitre 5 – Développer des Pôles de synergies pour des projets communs visant l'amélioration des dispositifs locaux de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant et d'insertion

Ce chapitre concerne les Pôles de synergies existants sur le bassin liégeois, ainsi qu'un focus sur les pistes d'actions et les nouveaux Pôles de synergies.

1. Pôles de synergies existants en 2018

Pour rappel, l'Instance Bassin EFE de Liège a suivi les travaux des Pôles de synergies suivants : le Pôle de synergies « Digitalisation », le Pôle de synergies « Logistique », le Pôle de synergies « Monteur – Technicien en chauffage et sanitaire », le Pôle de synergies « NEETs », le Pôle de synergies « Santé » et le Pôle de synergies « Usinage ».

Remarque : l'Instance Bassin EFE de Liège a la volonté de respecter la transversalité qui existe entre les Pôles de synergies « Digitalisation », « Logistique » et « Santé » ainsi que de mener un travail de manière globale au niveau de la Province de Liège, en intégrant les Bassins de Huy-Waremme et de Verviers dans la réflexion.

1.1. Pôle de synergies « Digitalisation »

La génèse du Pôle de synergies « Digitalisation » s'inscrit dans le cadre du plan d'action de la Chambre Emploi – Formation. Pour répondre à l'une de leurs demandes, une démarche exploratoire intitulée l'ECONOMIE NUMERIQUE a été menée au mois d'août 2017. Ce cheminement au sein de la littérature a permis de réaliser un premier état des lieux socio-économique du Bassin.

Le 20 juin 2018, le Pôle de synergies « Digitalisation » a tenu sa première séance de travail. En plus de l'ensemble des acteurs réunis, à savoir, l'enseignement, les opérateurs de formation, les partenaires sociaux, les chefs d'entreprise, les partenaires sociaux, … les experts de Digital Wallonia ont également répondu présent pour l'occasion. Grâce à la dynamique insufflée par ces différents apports, il a été possible de dresser un premier état des lieux propre au bassin.

La synthèse de ces échanges a servis de socle pour lancer le premier groupe de travail en date du 5 septembre 2018. Plus d'une vingtaine de représentants du milieu de l'entreprise et des services RH ce sont joint pour, cette fois-ci, lister les besoins qui leur sont propres, les compétences (techniques et technologiques ainsi que les « *soft skills* ») manquantes et ce, aussi bien pour celles en lien avec leur activité professionnelle que celles propres au bassin.

C'est sur ces informations et apports qu'une synthèse a été réalisée et présentée à la séance du 25 octobre 2018. Celle-ci a fait l'objet d'une validation unanime (Annexe 5). Lors de cette même séance de travail, le Pôle s'est vu enrichi de la présence et la présentation de Monsieur Thierry CASTAGNE d'Agoria et de Technifutur. C'est en partant de ces nouveaux apports que la synthèse a été complétée (Annexe 6).

Cette dernière version a fait l'objet de la rencontre du 6 décembre 2018. Dans ce cadre, quelques premières pistes de priorisation ont effectuées pour *in fine*, mettre en place des actions concrètes innovantes propres au bassin dans le secteur de la Digitalisation et pour le public visé, à savoir : les « personnes fragilisées », les demandeurs d'emploi, les étudiants de l'enseignement qualifiant, … Voici les objectifs du Pôle de synergies digitalisation 2019.

1.2. Pôle de synergies « Logistique »

En 2017, les membres de l'Instance plénière ont analysé la demande du Pôle de compétitivité Logistics in Wallonia et ont décidé d'y apporter un suivi dès 2018.

Le 14 juin 2018, les membres de la Chambre emploi – Formation ont pu assister à une présentation du rôle ainsi que des travaux du Pôle de compétitivité Logistics in Wallonia. Des pistes de collaboration ont été mises en évidence.

Le Pôle de synergies « Logistique » a débuté le 4 octobre 2018. Cette première rencontre a permis de discuter et de mettre en évidence différents éléments importants permettant de délimiter le champ d'action et d'établir le plan d'actions du Pôle (objectif(s) poursuivi(s), orientations des travaux et acteurs concernés / impliqués).

Les travaux se sont poursuivis le 8 novembre 2018. Au cours de cette deuxième rencontre, trois présentations ont été faites : une clarification de la terminologie et des activités de la logistique, un état des lieux sur les métiers en pénurie et d'avenir (en lien avec l'impact de la digitalisation) et un état des lieux de l'offre d'enseignement et de formation dans ce secteur.

Sur base des éléments discutés et amenés au cours des rencontres précédentes, une troisième rencontre a été organisée le 17 décembre 2018. L'objectif de cette rencontre était de d'examiner la mise en œuvre du plan d'actions 2019 du Pôle de synergies, et ce autour de deux propositions d'action. Au cours de cette rencontre, des éléments importants sont venus enrichir la réflexion pour préparer la mise en œuvre des actions à développer par la suite.

La prochaine réunion sera organisée en février 2019. L'objectif sera de délimiter concrètement le champ d'action (avec un schéma synthétique et des illustrations de la logistique), de disposer d'un cadastre complet de l'offre d'enseignement et de formation (en ce compris l'enseignement supérieur) ainsi que des actions de sensibilisation et/ou d'orientation, et enfin de prendre connaissance d'un projet de sensibilisation sous forme de « *serious game* » à destination des élèves du troisième degré de l'enseignement qualifiant.

1.3. Pôle de synergies « Monteur – Technicien en chauffage et sanitaire »

Le Pôle de synergies « Monteur – Technicien en chauffage et sanitaire » a été mis en place le 17 mars 2016 et s'est clôturé le 25 janvier 2018.

1.4. Pôle de synergies « NEETs »

En 2017, le Pôle de synergies « NEETs » a mené trois actions majeures, sous la supervision de la Chambre Emploi – Formation.

<u>Phase 1 – « NEETs » : Quelle mobilisation liégeoise ?</u> (24 janvier)
Cette rencontre concernait les opérateurs de terrain (à savoir les porteurs de projets FSE) et les experts en vue de réfléchir aux modalités d'accroche et de maintien en formation du public dit "NEETs".

<u>Phase 2 – « NEETs » : Prévention / Mobilisation, quelles stratégies liégeoises ?</u> (12 septembre)
Cette rencontre s'est ouverte aux autres acteurs concernés d'une manière (in)directe par la problématique (secteurs de l'aide à la jeunesse, de l'enseignement, de la jeunesse, de la santé, …) en vue de consulter les secteurs et décloisonner les pratiques.

<u>Phase 3 – Demain c'est ton AVENIR !</u> (12 décembre)
Cette rencontre a associé les jeunes en vue de les consulter pour les associer à la réflexion de ce qui les concerne directement.

Chacune de ces rencontres a donné lieu à la rédaction d'une publication qui relate la démarche entreprise et qui synthétise les besoins exprimés par les publics concernés. Les recommandations et les actions issues de ces rencontres sont reprises dans un tableau synthétique en Annexe 7.

En 2018, la supervision du Pôle de synergies est passée à la Commission Consultative Sous-Régionale.

Les recommandations et les actions des rencontres menées en 2017 ont été traduites dans une fiche projet qui est reprise en Annexe 8. Celle-ci présente trois projets à développer sur le territoire liégeois :

- La mise en place d'un lieu multi-acteurs à destination des jeunes ;
- L'organisation de salons pour les professionnels ;
- La réalisation d'un répertoire des acteurs du territoire.

La fiche projet a été soumise au Fonds Social Européen[12] (FSE), au Ministre-Président BORSUS[13] et au Ministre JEHOLET[14].

Le 12 septembre 2018, les membres du Pôles de synergies ont discuté autour de cette fiche en vue d'examiner la possibilité de poursuivre la dynamique au travers de projets sur le territoire liégeois. Un consensus a été dégagé pour travailler autour du projet des jeunes et pour travailler ensemble (décloisonner).

En novembre 2018, une interpellation politique a été adressée au Bourgmestre de la Ville de Liège, plus spécifiquement en ce qui concerne la mise en place d'un lieu multi-acteurs à destination des jeunes.

Sur base des éléments discutés et amenés lors de la rencontre du mois de septembre, une réunion a été organisée le 27 novembre 2018 avec un groupe de travail restreint. L'objectif de cette rencontre était de définir la stratégie à poursuivre avec les membres du Pôle de synergies, et plus largement avec les acteurs du territoire. Pour alimenter les échanges, deux organismes identifiés comme acteur déjà actifs sur le territoire ont été invités, dans un souci de cohérence et pour éviter les éventuels doubles emplois. En effet, ceux-ci rassemblent différents services et initiatives autour d'un public fragilisé.

[12] Le Fonds Social Européen ne peut répondre favorablement à notre interpellation car d'une part, Liège n'est plus éligible sur base du critère géographique et d'autre part, les demandes de financement ne peuvent être introduites que dans le cadre d'appels à projets.
[13] Le Ministre-Président BORSUS nous a renvoyé vers le Ministre JEHOLET et l'a également contacté.
[14] Le Ministre JEHOLET n'a donné aucun retour à ce jour.

Sur base des initiatives existantes, il faut réfléchir à la manière de s'articuler, pour ne pas juste se rassembler.

1.5. Pôle de synergies « Santé »

En ce qui concerne le Pôle de synergies « Santé », c'est en 2017 que le secteur de la santé a été identifié comme secteur important en termes d'emploi pour le bassin. L'Instance Bassin EFE de Liège avait inscrit cette thématique dans son plan d'actions 2017 et a abordé la problématique des places de stages pour les profils « Aide-soignant(e) » et « Aide-familial(e) ».

En avril 2018, dans le cadre du projet européen Interreg EMR V-A « Technology in Healthcare Education » (« THE ! ») porté par l'Espace Qualité Formation de la Province de Liège et le CeCoTePe[15], l'Instance Bassin EFE de Liège a décidé d'affiner l'action du Pôle de synergies « Santé » pour répondre à la demande du CeCoTePe et de « THE ! ». En ce sens, l'Instance Bassin EFE de Liège a orienté ces travaux pour identifier les compétences du 21ème siècle au sein de ce secteur.

Dans cette optique, plusieurs réunions de groupe de travail se sont déroulées : le 12 juillet 2018, le 21 août 2018, le 27 août 2018, le 20 septembre 2018 et le 26 septembre 2018. Ces séances de travail avaient pour objectif de délimiter le champ, de définir puis de prioriser les enjeux identifiés et de cibler les objectifs à atteindre. La séance du 26 septembre 2018 avait, quant à elle, la particularité d'être orientée « méthodologie innovante » (par exemple en utilisant certains outils numériques pour « animer » la table ronde exploratoire).

Le 3 octobre 2018, une table ronde exploratoire a été organisée. L'objectif de celle-ci était de lancer et de susciter une réflexion exploratoire sur la thématique en donnant la parole aux professionnels du secteur. Celle-ci fût considérée comme une belle réussite pour plusieurs raisons. De fait, ce sont plus d'une vingtaine de participants du secteur de la santé qui ont répondu présents et, ensemble, ont permis d'identifier les besoins et les difficultés rencontrés dans ce secteur. Et plus particulièrement, ont été identifiés les besoins en compétences (transversales et du 21ème siècle).

Les apports des différents participants (chefs de service, RH, enseignement, infirmier(ère)s, ASD[16], CSD[17], MSD[18], partenaires sociaux, opérateurs de formation, représentants des grosses et petites structures hospitalières du bassin, intercommunales, …) ont permis de mettre en exergue les besoins, les manques, les enjeux et quelques premières pistes pour répondre aux éléments ainsi avancés. En outre, cette table ronde a également permis de réaliser des recoupements et/ou des points « propres » aux réalités de terrain des participants.

Cette première réflexion exploratoire a permis dans un premier temps de donner la parole aux professionnels du secteur. Il a été possible de mettre en exergue des éclairages sur les besoins actuels et futurs, les réalités de terrain ainsi que les enjeux auxquels les acteurs du secteur des soins de santé, au sens large, sont confrontés. Sur base de ces premières pistes recueillies, une synthèse a été réalisée et présentée à la séance de travail du 29 novembre 2018 (Annexe 9). Cette séance a permis de lister les premiers points considérés comme prioritaires pour débuter le travail 2019.

[15] CeCoTePe : Centre de Coopération Technique et Pédagogique.
[16] ASD : Aide & Soins à Domicile.
[17] CSD : Centrale de Services à Domicile.
[18] MSD : Mutualité de Soins à Domicile.

1.6. Pôle de synergies « Usinage »

Le Pôle de synergies « Usinage » a été mis en place le 16 octobre 2017.

Objectif : comprendre la pénurie de techniciens en système d'usinage dans le bassin liégeois. Initier des projets pour la résoudre. Les résultats attendus sont de permettre à la région liégeoise de garder le leadership dans ce secteur. Les métiers de l'usinage sont des métiers d'avenir et concernent beaucoup d'emplois.

Le 23 janvier 2018, les membres du Pôle de synergies se sont réunis pour la deuxième fois. Cette rencontre était basée sur la présentation de l'étude Job Focus du FOREM par Monsieur Jacques VALET. A l'issue de cette dernière, on découvre la complexité de gestion que recouvre l'appariement entre offre et demande d'emploi dans les métiers de l'usinage. Il existe plus de 50 intitulés de métier pour caractériser les activités d'usinage que l'on regroupe sous le terme générique du « Technicien en système d'usinage ».

Le 22 février 2018, la rencontre s'articulait autour de la présentation des résultats d'une étude menée par l'AMEF en janvier 2018 et présentée par Madame Christine QUINTIN. L'étude portait sur le métier de « Technicien en usinage » dans l'approche « Métier d'avenir ».

Le lundi 28 mai 2018, la rencontre portait sur la présentation de l'action en cours du FOREM sur le « Technicien en système d'usinage » annoncée aux membres en février 2018. La présentation était assurée par Madame Raymonde YERNA, Directrice du service Entreprise du FOREM. C'est une opération d'envergure qui regroupe de nombreux partenaires : 15 entreprises, les fonds sectoriels IFP-IFPM -AGORIA, des écoles et TECHNIFUTUR.

Perspective : il est constaté que ce qui est réalisé par le FOREM et ses partenaires répond en grande partie aux besoins. Les résultats du projet seront suivis avec attention par l'organisation d'une information régulière.

La réflexion se poursuivra au sein de la Chambre Enseignement quant aux actions à mettre en place pour promouvoir les options de l'usinage dans les écoles et ainsi renforcer la dynamique qui vient d'être mise en place par le FOREM.

2. Pistes d'actions et nouveaux Pôles de synergies pour 2019

L'Instance Bassin EFE de Liège envisage la mise en place de deux nouveaux Pôles de synergies, à savoir le Pôle de synergies « Electromécanicien » et le Pôle de synergies « Ouvrier de voirie ».

Chapitre 6 – Intégrer et assurer le bon fonctionnement des Chambres de l'Instance Bassin EFE de Liège

Ce chapitre synthétise les travaux réalisés au cours de l'année 2018 par l'Instance Bassin EFE de Liège (Bureau, équipe administrative et Instance plénière), la Chambre Emploi – Formation, la Commission Consultative Sous-Régionale et la Chambre Enseignement.

1. Travaux de l'Instance Bassin EFE

Remarque préliminaire : ces travaux concernent uniquement la composante de l'Instance plénière.

L'Instance plénière a procédé au renouvellement des mandats de la Présidence du Bassin ainsi que de la Présidence et de la Vice-Présidence des Chambres de l'Instance Bassin EFE de Liège[19]. Ensuite, elle a établi et validé les orientations des travaux à mener au cours de l'année 2018, qui sont formulées dans un plan d'actions. Celui-ci est repris en Annexe 2.

Instance Bassin EFE		
Présidence Marc GOBLET		
Vice-Présidence des Partenaires sociaux Adrien DAWANS	**Vice-Présidence de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion** Dominique CARPENTIER	**Vice-Présidence De l'Enseignement** Jean MORDANT

Chambre Emploi – Formation	**Commission Consultative Sous-Régionale**	**Chambre Enseignement**[20]
Présidence Daniel CORNESSE	**Présidence** Bruno SCHNEIDER	**Présidence** Benoit FRANCK
Vice-Présidence Adrien DAWANS	**Vice-Présidence** Agnès RAMAEKERS	**Vice-Présidence** Jean MORDANT

L'Instance plénière a mis à jour la liste des thématiques communes du bassin (cf. chapitre 3) et a mis en place, suivi et alimenté les travaux des Pôles de synergies (cf. chapitre 5).

L'Instance plénière s'est également intéressée aux préoccupations du terrain. En effet, diverses présentations ont été exposées aux membres de cette composante sur des thématiques variées :

- Le Pacte pour un enseignement d'excellence : liens avec les IBEFE – Monsieur Dominique EMBRECHTS (janvier) ;

[19] Les règles de composition sont fixées dans le décret du 24 avril 2014 portant assentiment à l'Accord de coopération du 20 mars 2014 relatif à la mise en œuvre des bassins EFE : Instance Bassin (art. 6, § 1er), Chambre Emploi – Formation (art. 6, § 2, 1°) et Chambre Enseignement (art. 6, § 2, 2°).

[20] Situation au 31/12/2018 car les mandats sont alternés chaque année au mois de février.

- Le projet FSE DIORES du Pôle Académique Liège-Luxembourg – Madame Aurélie HOGGE (avril) ;
- Le projet Interreg « Technology in Healtcare Education » (THE !) – Madame Lara MASUT et Monsieur Brian DECHAMPS (avril) ;
- L'état des lieux socio-économiques du Bassin de Liège : « métiers critiques, métiers en pénurie, métiers porteurs, métiers d'avenir, … » – Madame Christine QUINTIN (juin) ;
- Le Cadre Francophone des Certifications (CFC) – Monsieur Xavier DENYS (septembre).

2. Travaux de la Chambre Emploi – Formation

Avec le renouvellement des mandats, la Chambre Emploi – Formation a procédé à la mise à jour de son règlement d'ordre intérieur[21] ainsi qu'à la validation de la mise à jour du règlement d'ordre intérieur de la Commission Consultative Sous-Régionale[22]. Ensuite, elle a présenté ses missions, et en particulier la mission d'avis[23] (une farde synthétique a été réalisée et distribuée aux membres).

La Chambre Emploi – Formation a poursuivi sa mission de remise d'avis (cf. chapitre 4). Elle a aussi suivi et alimenté les travaux des Pôles de synergies (cf. chapitre 5).

La Chambre Emploi – Formation s'est également intéressée aux préoccupations du terrain. En effet, diverses présentations ont été exposées aux membres de cette composante sur des thématiques variées :

- Le Pôle de compétitivité Logistics in Wallonia et ses travaux – Madame Carine NARDELLOTTO (juin) ;
- Le bilan du Plan Formation – Insertion (PFI) – Madame Jeannine BOMBOIRE (août) ;
- La présentation de l'offre de formation et de la fonction de veille du Centre de compétence Forem-Logistique – Monsieur Sylvain DE FRANCESCO (octobre).

3. Travaux de la Commission Consultative Sous-Régionale

Remarque préliminaire : suite à la démission de son Président au mois de septembre 2017, un nouveau Président a été désigné. Celui-ci est entré en fonction en janvier 2018. Cette situation a été l'occasion de procéder à la mise à jour du règlement d'ordre intérieur.

La Commission Consultative Sous-Régionale a veillé au maintien de la concertation locale entre les différents types d'opérateurs de formation et les partenaires sociaux. Elle a aussi contribué aux réflexions et aux travaux de la Chambre Emploi – Formation et elle a supervisé le Pôle de synergies « NEETs » (cf. chapitre 5) ainsi que la plateforme « Emploi et Interculturalité » (cf. chapitre 7).

La Commission Consultative Sous-Régionale s'est également penchée sur le partage et la visibilité des actions innovantes ainsi que sur les préoccupations du terrain. En effet, diverses présentations ont été exposées aux membres de cette composante sur des thématiques variées :

- Deux projets européens : la coordination nationale et EPALE – Madame Véronique HALBART et Madame Michèle MOMBEEK (janvier) ;
- Le Dispositif wallon de l'intégration avec un focus sur le Plan local – Monsieur Régis SIMON (mars) ;

[21] Pour davantage d'informations : https://bassinefe-liege.be/images/2018_-_ROI_CSEF.pdf
[22] Pour davantage d'informations : https://bassinefe-liege.be/images/2018_-_ROI_CCSR.pdf
[23] Pour davantage d'informations : https://bassinefe-liege.be/nos-structures/l-instance-bassin-efe/75-remise-d-avis

- Le Dispositif des SAACE[24] – Madame Jessica DE CHESTRET et Monsieur Ludovic GUSTIN (mai) ;
- Le plan d'actions de la MIREL[25] – Monsieur Eric JANSSENS (septembre) ;
- L'évolution du secteur PMTIC[26] – Monsieur François XHAARD (novembre).

4. Travaux de la Chambre Enseignement

Les travaux de la Chambre Enseignement seront présentés dans leur rapport d'activités.

[24] SAACE : Structures d'Accompagnement à l'Auto-Création d'Emploi.
[25] MIREL : Mission Régionale pour l'Emploi de Liège.
[26] PMTIC : Plan Mobilisateur pour les nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

Chapitre 7 – Mettre en œuvre toute nouvelle chambre ou mission qui lui serait confiée par les gouvernements

Ce chapitre est consacré à la présentation générale d'une nouvelle mission confiée par le Gouvernement, à savoir l'engagement d'agents chargés de promouvoir l'emploi des personnes étrangères et d'origine étrangère sur le territoire.

1. Mission « emploi et interculturalité »

Remarque préliminaire : les éléments de contexte et les objectifs de la mission ont été décrits dans les Rapports d'activités de 2015-2016[27] et de 2017[28]. Des éléments complémentaires sont apportés dans un rapport commun réalisé en 2017[29].

1.1. Plateforme « Emploi et Interculturalité »

Sur le bassin liégeois, une des premières actions concrètes a été de mettre en œuvre une Plateforme « Emploi et Interculturalité ». Celle-ci a réuni les opérateurs locaux concernés par la formation et l'insertion socio-professionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère, à savoir : le CRIPEL[30], la MIREL[31], LIRE ET ECRIRE Liège, les CISP[32], le Service aux opérateurs du FOREM, la Cellule migrants du FOREM, Diversité Wallonie, l'IRFAM[33], la CSC, la FGTB, l'Instance Bassin EFE de Huy-Waremme.

Une première rencontre s'est tenue le 28 mars 2018. A cette occasion, la Plateforme « Emploi et Interculturalité » a défini plusieurs pistes de travail, dont voici le contenu :

1) Problématique de l'implication et de la sensibilisation des entreprises et des organisations syndicales à l'insertion professionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère (Charte Diversité, établissement de plan de formation en entreprise, incitants, …).
2) Etablir des recommandations politiques sur base du travail réalisé par la plateforme : relayer les problèmes structurels rencontrés par les acteurs de l'insertion socio-professionnelle de ces publics (par exemple la non-cohérence de certains dispositifs ; clarifier le rôle et relayer le travail réalisé par ces acteurs).
3) Réflexion autour de l'établissement d'un « guichet unique apprentissage FLE[34] », ce qui permettrait de lever certaines difficultés du secteur (gonflement artificiel des inscriptions, pas d'unification des droits F70 bis, difficulté de sortir du Niveau A1-A2, …).
4) Informer les professionnels du risque de double-sanction lié aux différents dispositifs mis en œuvre (Parcours d'intégration sociale, CPAS[35], FOREM, opérateurs d'insertion professionnelle). Les obligations liées à ces dispositifs peuvent amener un risque de double-sanction car elles mettent les personnes dans la difficulté de répondre aux demandes parfois contradictoires des différents intervenants.

[27] Pour davantage d'informations : https://bassinefe-liege.be/telechargement/nos-publications#
[28] Pour davantage d'informations : https://bassinefe-liege.be/telechargement/nos-publications#
[29] Pour davantage d'informations : https://bassinefe-liege.be/telechargement/nos-publications#
[30] CRIPEL : Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine étrangère de Liège.
[31] MIREL : Mission Régionale pour l'Emploi de Liège.
[32] CISP : Centre d'Insertion Socio-Professionnelle.
[33] IRFAM : Institut de Recherches, Formations et Actions sur les Migrations.
[34] FLE : Français Langue Etrangère.
[35] CPAS : Centre Public d'Action Sociale.

5) Réflexion sur l'identification des compétences disponibles des primo-arrivants pour répondre aux besoins des entreprises et des secteurs en pénurie - Réflexion sur la formation des formateurs pour l'encadrement de ces publics.
6) Réfléchir à une éventuelle complémentarité du travail du CRIPEL, du FOREM et de la MIREL, dans l'objectif de rationaliser les trajets d'accompagnement (parcours court et accompagnement intense).
7) Volet Enseignement : inciter les écoles à faire appel au DASPA[36] dans l'esprit initial, c'est-à-dire mettre sur pied des classes-passerelles FLE pour enfants primo-arrivants dont l'objectif est la réintroduction dans les classes traditionnelles dès qu'une certaine connaissance du français est acquise.

Ces pistes ont été validées par le Bureau de l'Instance Bassin EFE de Liège qui a retenu les quatre orientations suivantes :

1) Sensibilisation des entreprises à l'insertion professionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère ;
2) Réflexion sur la gestion des inscriptions en formation FLE ;
3) Recommandations politiques ;
4) Le risque de double-sanction lié aux différents dispositifs d'accompagnement mis en œuvre.

Une deuxième rencontre s'est tenue le 5 juin 2018. Sur base des orientations retenues par le Bureau de l'Instance Bassin EFE de Liège, les membres de la Plateforme « Emploi et Interculturalité » ont défini deux actions à réaliser : d'une part, l'organisation d'un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité[37] et d'autre part, l'identification et l'animation d'un réseau d'acteurs-ressources sur le territoire en matière d'insertion des publics issus de l'immigration[38].

- ***Organisation d'un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité***

Des rencontres régulières en inter-bassins ont été programmées avec les chargés de mission « Emploi et Interculturalité » dans le but de coordonner leurs projets et de mener une intervision d'ensemble. A l'initiative de ce groupe de travail, une réflexion a été menée sur la façon de sensibiliser les entreprises à l'engagement des personnes étrangères.

Plusieurs approches ont été abordées, mais en raison de la fin du subventionnement de la mission, seul le projet d'un document d'information aux entreprises a été poursuivi car le seul projet à être en capacité d'être finalisé dans un bref délai.

Conçu sur une trame commune et décliné localement en fonction des opérateurs présents sur les territoires, ce flyer est intitulé « *Engager une personne étrangère ? Les contacts utiles dans mes démarches* ».

Sur le bassin liégeois, les opérateurs de la Plateforme « Emploi et Interculturalité » ont été consultés et impliqués dans l'élaboration du document. Ces opérateurs seront également des vecteurs de diffusion du document vers les entreprises.

[36] DASPA : Dispositif d'Accueil et de Scolarisation des élèves Primo-Arrivants.
[37] Il s'agit d'une action organisée dans le cadre de l'axe 1.
[38] Il s'agit d'une action organisée dans le cadre de l'axe 3 et de l'axe 4.

- ***Identification et animation d'un réseau d'acteurs-ressources sur le territoire en matière d'insertion des publics issus de l'immigration***

Durant toute la durée du projet, un groupe de réflexion concernant la sensibilisation des entreprises s'est tenu avec l'IRFAM, Diversité Wallonie, l'Instance Bassin EFE de Huy-Waremme (4 rencontres). Ces rencontres ont eu pour thème principal la façon dont on peut sensibiliser et impliquer les entreprises à l'engagement de personnes susceptibles de discrimination en raison de leur origine mais aussi leur handicap, leur âge, leur genre ou leur orientation sexuelle.

1.2. Bilan de la mission

Suite à l'évaluation du dispositif mis en place dans les Bassins EFE, le Ministre JEHOLET a décidé d'y mettre fin au 31 décembre 2018.

En raison de la fin des subventions de Wallonie Diversité, des job coachs primo-arrivants de la MIREL et dispositif « Emploi et Interculturalité » au sein des Instances Bassins EFE, il a été décidé de réaliser une note reprenant les inquiétudes et les réalités de terrain des membres de la plateforme « Emploi et Interculturalité », intitulée : « *Recommandations du secteur concernant l'accompagnement des personnes étrangères et d'origine étrangère* » (cf. Annexe 10).

Cette note est structurée en plusieurs parties. Tout d'abord, elle brosse le paysage de l'insertion socio-professionnelle des populations issues de l'immigration en Belgique, sur base du Monitoring socio-économique d'UNIA « Marché du travail et Origine » et des informations de l'OCDE[39]. Par la suite, elle aborde les thématiques issues de la réflexion de la Plateforme « Emploi et Interculturalité » :

- La difficile implication des entreprises à l'engagement des personnes étrangères et d'origine étrangère ;
- L'importance de mener une campagne de sensibilisation vers les entreprises, de banaliser la diversité en entreprise et de lutter contre les discriminations et de mettre en valeur leur rôle d'insertion des travailleurs de toute origine et de valoriser les entreprises qui s'engagent dans des processus d'insertion des personnes étrangères et d'origine étrangère ;
- Le besoin d'aider, de former et d'accompagner les entreprises à la gestion de la diversité sur le lieu de travail ;
- La création d'un label pour les entreprises qui adoptent un positionnement éthique et idéologique vers l'inclusion professionnelle de travailleurs ;
- Le manque de cohérence des dispositifs d'accompagnement « primo-arrivants ».

[39] OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques.

Chapitre 8 – Travailler en inter-bassins

Ce chapitre envisage la dynamique d'échange et de collaboration qui est mise en place en inter-bassins.

1. Réunions de coordination et d'appui méthodologique

En 2018, diverses réunions de coordination « SGD »[40] et d'appui méthologique « IWEPS »[41].

2. Rapports d'évaluation

En 2018, un rapport d'évaluation a été rédigé pour les « Pôles de synergies » ainsi que pour la mission « emploi et interculturalité ».

3. Colloques

L'organisation de colloques inter-bassins est une démarche qui a pour objectif le partage et l'enrichissement des informations sur les métiers et les compétences à disposition des Instances Bassins EFE ainsi que la mutualisation des ressources et des expertises, en particulier sur la rationalisation des contacts avec les secteurs et les experts concernant les besoins sur le marché de l'emploi.

Après un premier essai en 2017 avec le secteur de la « construction », il a été décidé de réitérer la démarche en 2018 pour deux nouveaux secteurs, non encore investigués pour la plupart des bassins et qui aborde les « Métiers du commerce » (26 avril 2018) et les « Métiers de support aux entreprises » (3 mai 2018).

En préparation de ces deux colloques, un groupe de travail composé de membres de chaque Instance Bassin EFE s'est constitué et a procédé en trois étapes.

- Examen de l'ensemble des métiers sur base de la nomenclature ROME V3 (répertoire opérationnel des métiers) : métiers accessibles à des personnes de niveau du secondaire qualifiant.
- Analyse des données disponibles :
  - Les opportunités d'emploi (essentiellement via les services publics de l'emploi) ;
  - Le positionnement métier des demandeurs d'emploi ;
  - La liste des fonctions critiques ;
  - L'estimation d'indices d'attractivité ;
  - L'évolution des postes de travail salarié et du travail indépendant ;
  - L'offre d'enseignement et de formation.
- Etudes documentaires :
  - Les rapports COMEOS[42] ;
  - Les études du FOREM (ex : domaines d'activités stratégiques, métiers d'avenir et évolution numérique) ;
  - Le cadastre de l'enseignement.

[40] SGD : Service à Gestion Distincte.
[41] IWEPS : Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique.
[42] COMEOS : Fédération belge du commerce et des services.

Annexes

Page 22 Annexe 1 – Organigramme de l'Instance Bassin EFE de Liège

Page 23 Annexe 2 – Plan d'actions 2018

Page 25 Annexe 3 – Liste des thématiques communes et des recommandations 2018

Page 35 Annexe 4 – Recommandations 2018

Page 39 Annexe 5 – Synthèse de la séance du 5 septembre 2018

Page 44 Annexe 6 – Apports complémentaires à la synthèse du 25 octobre 2018

Page 47 Annexe 7 – Tableau synthétique du projet « NEETs »

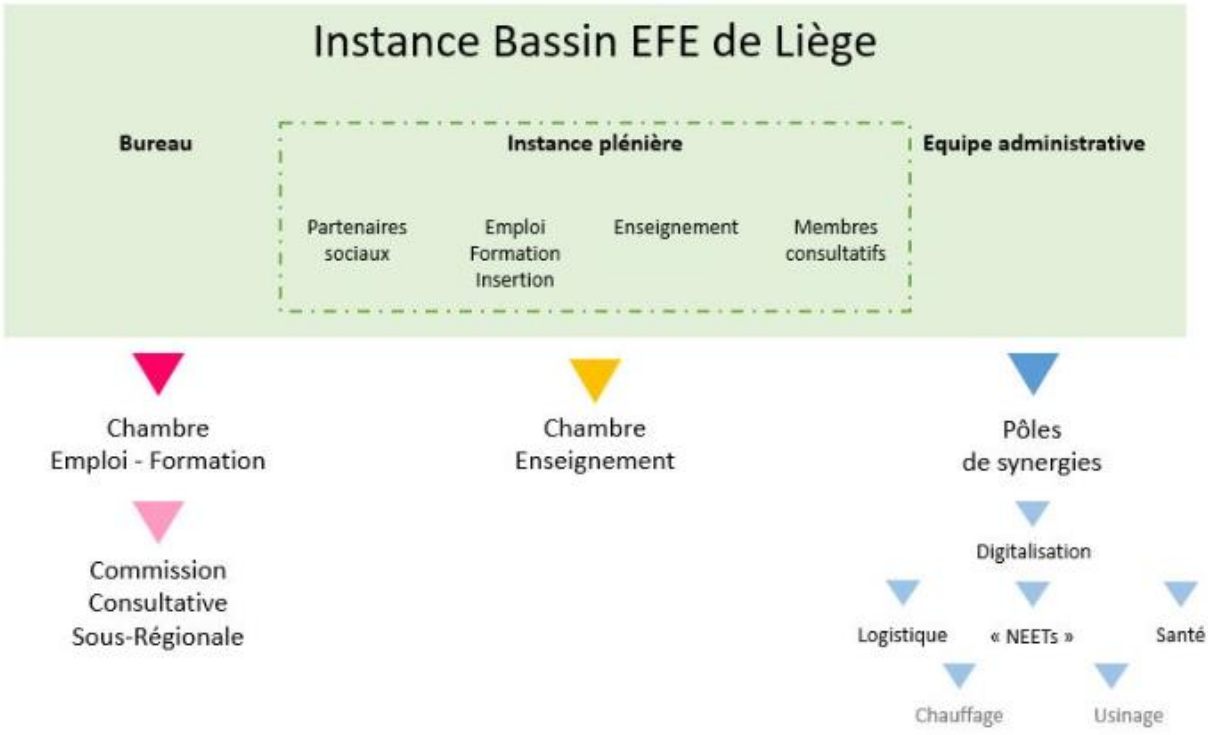
Page 49 Annexe 8 – Fiche projet du Pôle de synergies « NEETs »

Page 50 Annexe 9 – Synthèse de la table ronde exploratoire du 3 octobre 2018

Page 54 Annexe 10 – Recommandations du secteur concernant l'accompagnement des personnes étrangères et d'origine étrangère

Annexe 1 – Organigramme de l'Instance Bassin EFE de Liège

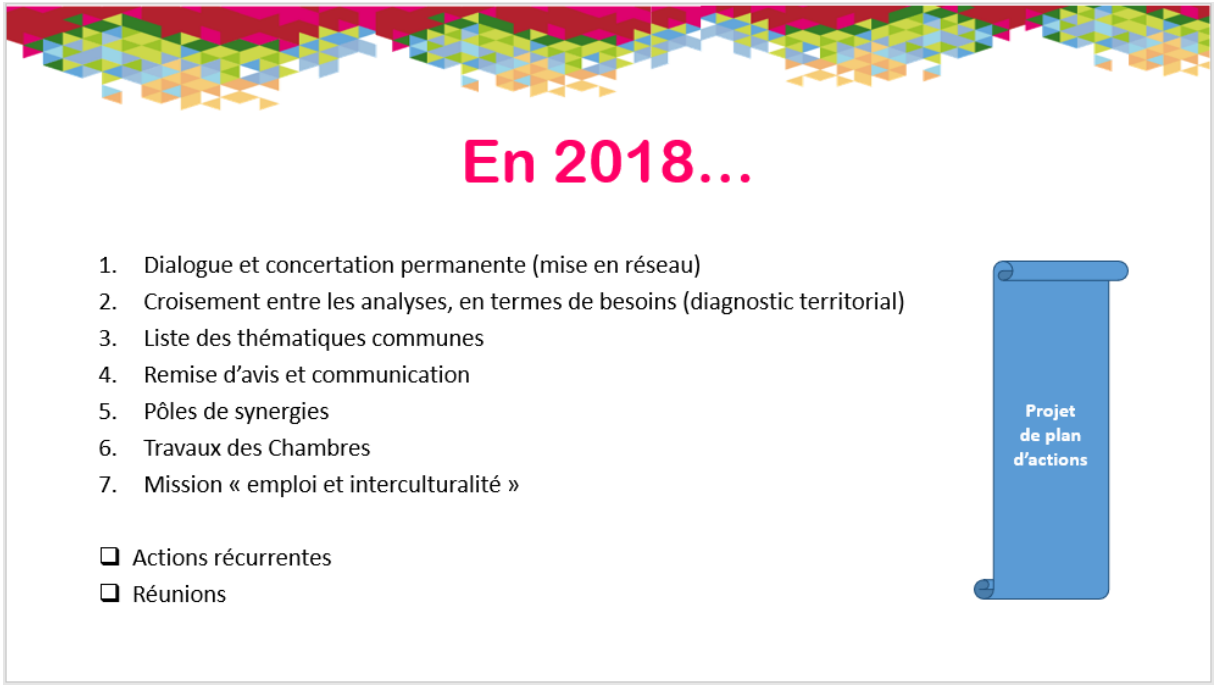
Organigramme général :



Organigramme détaillé :

https://bassinefe-liege.be/images/organigramme-BEFE_LIEGE_-_MISE_A_JOUR_SEPTEMBRE_2018.pdf

Annexe 2 – Plan d'actions 2018



1. **<u>Dialogue et concerttaion permanente</u> (mise en réseau)**

- GT pour l'actualisation des priorités et des recommandations.
- Séances d'informations ; partenariat AMEF métiers pénurie/avenir.
- Plateformes sectorielles.

2. **<u>Croisement entre analyses, en termes de besoins</u> (diagnostic territorial)**

- Rapport analytique et prospectif.
- Analyses des profils ciblés par les travaux des Chambres et les Pôles de synergies.
- Articulation et diffusion de travaux ; AMEF, IWEPS, …

3. **<u>Liste des thématiques communes</u>**

- Réalisation du diagnostic.
- Actualisation.

4. **<u>Remise d'avis et communication</u>**

- Avis de la Chambre Emploi – Formation.
- Communication : rédaction et diffusion des recommandations (colloque, site Internet et réseaux sociaux, publications).

5. **<u>Pôle de synergies</u>**

- Monteur – Technicien en chauffage et sanitaire : diffusion des conclusions et planification du suivi.
- Usinage : diagnostic avec les experts, planification des réunions, suivi des discussions, …

- « NEETs » : poursuite du projet → CCSR.
- Aide-familial : recensement des travaux réalisés dans les autres IBEFE, organisation d'une table-ronde et articulation avec les travaux de la Chambre Enseignement.
- Logistique : réflexion sur l'opportunité d'organiser une table-ronde.

- Action sur l'économie numérique : colloque et déclinaison transversale dans les Pôles de synergies.

6. <u>Travaux des Chambres</u>

- Chambre Emploi – Formation
    - Remise d'avis : EFT-OISP, crédit-adaptation, équipements pédagogiques, appels à projets du FOREM et ALE.
    - Organisation de table-rondes : économie numérique, collaborative, circulaire et sociale.
    - Organisation de rencontres avec les acteurs de terrain.
    - Contribution aux travaux de l'IBEFE.
- Commission Consultative Sous-Régionale
    - Articulation et information de l'actualité du terrain.
    - Diffusion de l'information sur les dispositifs existants.
    - Contribution aux travaux de l'IBEFE.
- Chambre Enseignement
    - Mise à jour du plan de redéploiement 2015-2019 et octroi des incitants 2018-2019.
    - Réalisation du plan de redéploiement 2019-2023.
    - Réalisation d'actions : colloques, dépliants, visites, …

7. <u>Mission « emploi et interculturalité »</u>

- Mise en réseau des acteurs ; partenariat CRIPEL, FOREM et IBEFE Huy-Waremme.
- Collaboration au projet « Diversité en Wallonie ».
- Collaboration au projet « Gestion de la Diversité en Wallonie » ; Consortium Diversité.
- Plan de sensibilisation pour les entreprises.

☐ **<u>Actions récurrentes</u>**

- Visibilité des travaux : cartographie, analyse de l'offre, publications, colloques, …
- Communication et concertation entre la coordination des présidents et les membres du plénier.
- Organisation de la concertation inter-bassins et suivi des GT inter-bassins.
- Gestion et mise à jour du site Internet.
- Rapport d'activités annuel.
- …

☐ **<u>Réunions</u>**

- Cf. agenda des réunions.

Annexe 3 – Liste des thématiques communes et des recommandations 2018

Création d'une offre d'enseignement et de formation :

Famille ROME V3	Métiers prioritaires	Code ROME V3	Profil SFMQ	Recommandations / Commentaires
Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation Maintenance électrique Maintenance mécanique industrielle	Électromécanicien en maintenance industrielle	I1304 I1309 I1310	Electromécanicien de maintenance industrielle (profil en cours)	- Pôle de synergie électromécanicien prévu dès que possible - suivre évolution validation du profil SFMQ / recommandation si nécessaire
Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	Monteur frigoriste Technicien frigoriste	I1306	Monteur frigoriste (profil en cours) Technicien frigoriste(profil en cours) Installateur frigoriste (profil non demandé)	Suivre évolution validation du profil SFMQ en cours/ recommandation si nécessaire
Conduite d'équipement d'usinage	Technicien en systèmes d'usinage	H2903	Technicien en systèmes d'usinage (profil fini)	Ce métier a été suivi par un Pôle de synergie en 2017/2018 (Pôle arrêté)

Famille ROME V3	Métiers prioritaires	Code ROME V3	Profil SFMQ	Recommandations / Commentaires
Conduite d'équipement d'usinage	**Technicien en systèmes d'usinage**	H2903	Technicien en systèmes d'usinage (profil fini)	Ce métier a été suivi par un Pôle de synergie en 2017/2018 (Pôle arrêté)
Intervention technique en études, recherche et développement	**Opérateur de production en chimie**	H1210	Opérateur de production en chimie (profil en cours)	Suivre évolution validation du profil SFMQ en cours/ recommandation si nécessaire
Intervention technique en laboratoire d'analyse		H1503		
Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique		H2301		Suivre évolution validation du profil SFMQ / recommandation si nécessaire
Analyses médicales		J1302		
Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	**Technicien de production en biopharmacie**	H2301	Technicien de production en biopharmacie (profil en cours)	Suivre évolution validation du profil SFMQ / recommandation si nécessaire

Maintien de l'offre d'enseignement et de formation :

Famille ROME V3	Métiers prioritaires	Code ROME V3	Profil SFMQ	Recommandations / Commentaires
Pose et restauration de couvertures	Couvreur	F1610	Couvreur (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Travaux d'étanchéité et d'isolation	Étancheur	F1613	Etancheur (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Installation d'équipements sanitaires et	Monteur en chauffage et sanitaire	F1603	Monteur en chauffage et sanitaire (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
	Installateur en chauffage et sanitaire – chef d'entreprise		Installateur en chauffage et sanitaire – chef d'entreprise (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Maintenance d'installation de chauffage	Technicien en chauffage et sanitaire	I1308	Technicien en chauffage et sanitaire (profil en cours)	Suivre l'évolution profil SFMQ/ recommandation si nécessaire Maintenir l'offre d'enseignement et de formation

Famille ROME V3	Métiers prioritaires	Code ROME V3	Profil SFMQ	Recommandations / Commentaires
Électricité bâtiment	Technicien en installation de sécurité	F1602	Technicien en installation de sécurité (profil en cours))	Suivre évolution / recommandation si nécessaire Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Installation et maintenance télécoms et courants faibles		I1307		
Réalisation - installation d'ossature bois Assemblage d'ouvrages en bois	Monteur en structure bois	F1503 H2201	Constructeur – Monteur de bâtiments en structure bois (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Réalisation - installation d'ossature bois	Menuisier et spécifiquement : -Monteur de cloisons et/ou faux-plafonds -Monteur en structure bois -Poseur de fermetures menuisées	F1503	Charpentier (profil fini) Monteur / Poseur en agencement d'intérieur (information à vérifier) Monteur / Poseur en menuiderie intérieure-extérieure (profils finis)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation. Suivre évolution profil SFMQ Monteur/Poseur en agencement d'intérieur
Montage structure et charpente de bois		F1501		
Montage d'agencement		F2201		
Construction de routes et voies	Ouvrier de voierie	F1702	Néant	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation Demander profil SFMQ

Famille ROME V3	Métiers prioritaires	Code ROME V3	Profil SFMQ	Recommandations / Commentaires
Réalisation et restauration de façades	Cimentier – façadier	F1611	Plafonneur-cimentier (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Conduite de grue	Conducteur de grue	F1301	Néant	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation Demander profil SFMQ
Montage de structures métalliques	Monteur en structure métallique	F1502	Monteur en structure métallique (profil non demandé)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation Métier non demandé au SFMQ / recommandation au SMFQ pour définition du profil
Installation et maintenance	Technicien en installation de sécurité	I1307	Techncien en installation de sécurité	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation Profil métier bloqué au SFMQ/ recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Services à la personne et à la collectivité	Aide familial	K1302	Néant	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation Demander profil SFMQ
Santé	Aide soignant	J1501	Néant	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation Demander profil SFMQ
Services à la personne et à la collectivité	Aide ménager	K1304	Néant	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation Demander profil SFMQ

Famille ROME V3	Métiers prioritaires	Code ROME V3	Profil SFMQ	Recommandations / Commentaires
Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Électromécanicien en maintenance industrielle	I1304	Électromécanicien en maintenance industrielle (profil bloqué)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Maintenance électrique	Technicien de maintenance industrielle	I1309	Electricien de maintenance industrielle (profil bloqué)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Installation et maintenance électronique		I1305	Mécanicien de maintenance industrielle(profil bloqué)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Soudage manuel	Soudeurs tubes bout à bout	H2913	Soudeur : Soudeur tubes bout à bout ; Soudeur tôles bout à bout ; Soudeur cordon d'angle (profil bloqué)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Réalisation et montage en tuyauterie	Tuyauteur	H2914	Tuyauteur (profil en cours)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Chaudronnerie - tôlerie	Chaudronnier	H2902	Chaudronnier (profil programmé)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Conduite d'équipement d'usinage	Technicien en systems d'usinage	H2903	Technicien en systems d'usinage (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Magasinage et préparation de commandes	Magasinier	N1103	Magasinier (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation

Famille ROME V3	Métiers prioritaires	Code ROME V3	Profil SFMQ	Recommandations / Commentaires
Intervention technique d'exploitation logistique	Réceptionniste en logistique	N1103	Réceptionniste en logistique (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Intervention technique d'exploitation logistique	Opérateur de stock en logistique	N1103	Opérateur de stock en logistique (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Intervention technique d'exploitation logistique	Préparateur de commande en logistique	N1103	Préparateur de commande en logistique (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Conduite d'engins de déplacement des charges	Conducteur de chariot élévateurs	N1101	Conducteur de chariot élévateurs (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Intervention technique d'exploitation logistique	Préparateur d'expéditions en logistique	N1103	Préparateur d'expédition en logistique (profil fini)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation
Direction de site logistique	Superviseur en entrepôt	N1302	Superviseur en entrepôt (profil en cours)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Intervention technique d'exploitation logistique		N1303		
Direction de site logistique	Responsible entrepôt et plateforme	N1302	Responsible entrepôt et plateforme (profil non demandé)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour demandé profil

Famille ROME V3	Métiers prioritaires	Code ROME V3	Profil SFMQ	Recommandations / Commentaires
Intervention technique en gestion industrielle et logistique	**Gestionnaire des flux en production**	H1403	Gestionnaire des flux en production (profil en cours)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Intervention technique d'exploitation logistique	**Gestionnaire des approvisonnements et des stocks**	N1303	Gestionnaire des approvisonnements et des stocks (profil en cours)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	**Responsible approvisonnement, stock et flux de production**	H1401	Responsable approvisonnement, stock et flux de production (profil non demandé)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour demandé profil
Supervision d'entretien et gestion de véhicules	**Gestionnaire de parc de véhicules**	I1103	Gestionnaire de parc de véhicules (profil en cours)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	**Dispacheur**	N4203	Dispacheur (profil en cours)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Affrètement transport	**Affréteur**	N1201	Affréteur (profil en cours)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	**Déclarant de douane**	N1202	Déclarant de douane (profil en cours)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil

Famille ROME V3	Métiers prioritaires	Code ROME V3	Profil SFMQ	Recommandations / Commentaires
Direction d'exploitation des transports routiers de marchandises	Responsable de transport	4201	Responsible de transport (profil non demandé)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour demandé profil
Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	Manager de la chaîne logisitique	H1401	Manager de la chaîne logisitique (profil non demandé)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour demandé profil
Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Conducteur de poids lourd	N4101	Néant	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour demandé profil
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	Chauffeur de courier express	N4105	Néant	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour demandé profil
Boucherie	Boucher-Charcutier	D1101	Boucher -Charcutier (profil en cours)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Charcuterie - traiteur		D1103		

Famille ROME V3	Métiers prioritaires	Code ROME V3	Profil SFMQ	Recommandations / Commentaires
Abattage et découpe des viandes	Découpeur - Désosseur	H2101	Désosseur découpeur (profil en cours)	Maintenir l'offre d'enseignement et de formation / recommandation au SFMQ pour finalisation du profil
Administration de systèmes d'information	Les métiers du digital au service de la transformation digitale. (Pôle de synergie digitalisation)	M1801	Néant	Maintenir l'offre de d'enseignement et de formation pour les métiers du digital au service de la digitalisation
Direction des systèmes d'information		M1803		
Études et développement de réseaux de télécoms		M1804		
Études et développements informatiques		M1805		

Adaptation du contenu de l'offre d'enseignement et de formation existante :

Il n'y a pas de demande d'adaptation de contenu d'offre de formation ou d'enseignement.

Annexe 4 – Recommandations 2018

Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles :

CONSTATS	
1	Le dispositif des essais-métiers fait ses preuves comme outil d'orientation auprès de jeunes en quête de projet professionnel. A titre d'exemple, citons les essais - métiers dans le soudage. Il recouvre un grand nombre de techniques différentes et un large éventail de possibilités professionnelles et multi-sectorielles. Pour les jeunes ayant bénéficié du dispositif dans ce domaine, c'était aussi une porte d'entrée sur la découverte du monde industriel et la multitude de professions qu'il recouvre. Une occasion précieuse d'élargir leur horizon professionnel.
2	Lors des procédures de sélection d'entrée en formation pour des métiers techniques en pénurie, il y a plus d'appellés que d'élus. Pour ceux qui ne sont pas élus, c'est un retour à la case départ et tout ce que cela comporte. Or, pour certains d'entre eux, une remédiation sur certains prérequis seraient suffisante pour la poursuite de leur choix de formation.
3	Les métiers de l'usinage sont en pénurie. Trop peu d'élèves et trop peu d'apprenants s'orientent vers ces métiers pourtant très porteurs en région liégeoise.
4	Le métier de Technicien en chauffage et sanitaire est un métier qui requiert des connaissances techniques très diversifiées, lesquelles s'acquièrent particulièrement par la pratique.
RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Ce dispositif doit être soutenu / développer pour faire découvrir à des jeunes des métiers mais aussi des mondes professionnels vers lesquels ils ne se tourneraient pas en raison de représentations erronées ou de méconnaissance.
2	Dans le cadre des formations professionnelles, il est recommandé de veiller à proposer en suffisance, des modules de remédiation aux D.E. qui n'ont pu être sélectionné pour la formation choisie pour cause de connaissance insuffisante des prérequis mais acquérables via des modules de remédiation.
3	Promouvoir les métiers de l'usinage auprès des élèves, leurs parents et les demandeurs d'emploi.
4	Promouvoir le métier de Technicien en chauffage et sanitaire. et la formation en alternance pour ce métier . Promouvoir l'alternance en général
SECTEUR	
1	Le secteur construction et plus particulièrement le métier de couvreur. Plus globalement des métiers en pénurie qui présentent une attractivité pour des jeunes et des horizons professionnels plus large que le métier testé.
2	Tous secteurs
3	Industrie
4	Construction

Places de stage en alternance :

CONSTATS	
1	Les places de stages dans le cadre de la formation des aides-familiales sont insuffisantes.
2	Les élèves et les apprenants dans les métiers de l'usinage éprouvent des difficultés à trouver des places de stages.
3	Promouvoir la formation de Technicien en chauffage et sanitaire et l'alternance en général. Le métier étant très techniques, les stages sont nécessaires.
RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	S'inspirer de la démarche réalisée à Verviers par l'IBEFE, c'est-à-dire développer une coordination entre opérateurs d'enseignement et de formation pour établir un calendrier concerté des stages afin de répartir les entrées de stagiaires sur l'année et éviter l'arrivée massive de stagiaires sur une même période.
2	Les entreprises doivent proposer des places de stages en suffisance pour avoir des travailleurs formés à leurs besoins. Pour favoriser la formation au sein de l'entreprise : Interpeller les autorités compétentes afin de réduire les charges sociales pendant la formation en entreprise (Pôle de synergies chauffage).
SECTEUR	
1	Santé et Action sociale
2	Industrie et Construction

Equipements / ressources :

CONSTATS	
1	Difficulté de trouver des professeurs en usinage pour l'enseignement qualifiant
2	Le Technicien en chauffage et sanitaire est un métier en pénurie et le coût de l'équipement de formation dans l'enseignement est onéreux.
RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Permettre l'engagement de vacataires et/ou de sous-traitants pour des professeurs de cours techniques.
2	Soutenir les demandes d'équipements scolaires dans les métiers ciblés par le Pôle de synergie chauffage.
3	De manière générale, favoriser l'utilisation des ressources collectives (CTA, CC).
SECTEUR	
1	Industrie
2	Construction

Recommandations en matière de compétences spécifiques et transversales :

CONSTATS	
1	Dans le secteur de la construction, les fédérations sectorielles constatent qu'à partir de 2021, les normes PEB[2] seront plus strictes. Les secteurs s'interrogent donc sur la capacité des entreprises à faire face à ces nouvelles exigences, en termes du compétences de
RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Dès à présent, les opérateurs de formation sont invités à intégrer des modules PEB dans les formations.
SECTEUR	
1	Construction

Recommandations au SFMQ :

CONSTATS	
1	Depuis plusieurs années, les entreprises de l'industrie du bassin liégeois réclament des électromécaniciens. Ce profil est demandé par les employeurs pour la détention conjointe de connaissance en électricité et en mécanique, compétences essentielles en maintenance industrielle.
2	L'opérateur de production en chimie est retenu en priorité avec décision d'ouverture, or le profil SFMQ n'est pas finaliser
3	Le technicien de production en biopharmacie est retenu en priorité avec décision d'ouverture, or le profil SFMQ n'est pas finaliser
4	Pôle de synergies « Monteur, Installateur et Technicien en chauffage et sanitaire » : le profil du Technicien en chauffage et sanitaire n'est pas encore disponible
RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Suivre les travaux du SFMQ pour ce profil, il est en cours de validation. Cette étape est nécessaire pour l'ouverture d'options et de formations pour le métier d'électromécanicien retenu en priorité cette année.
2	Interpeller le SFMQ pour une priorité pour ce profil
3	Interpeller le SFMQ une priorité pour ce profil
4	Interpeller le SFMQ une priorité pour ce profil
SECTEUR	
1	Industrie -
2	Industrie
3	Industrie
4	Construction

Autres :

CONSTATS	
1	La bonne connaissance de notre marché de l'emploi se heurte à la qualité des données quantitatives sur lesquelles il se base, en l'occurrence des données partielles, puisqu'il s'agit des seules offres d'emploi qui transitent par les services SPE (FOREM, ACTIRIS,..). Or, toutes les offres d'emploi ne transitent pas par les SPE car ce n'est pas un passage obligé. Sans une gestion centralisée des offres d'emploi il est périlleux d'avoir une connaissance précise de la réalité du marché de l'emploi et par conséquent d'ajuster plus efficacement l'offre de formation.
2	Les métiers du soudage sont soumis à un grand nombre d'agréments qui doivent être renouvelés continuellement. Si ce principe vise à garantir la qualité de travail dans les respects de normes précises, il représente un coût financier considérable pour les employeurs et les soudeurs avec pour conséquence une pénurie aggravée pour absence ou validité dépassée des agréments requis.
3	Concernant le profil de Technicien en chauffage et sanitaire, il existe un besoin de formation de type supérieur Bachelier, BES ou encore Bachelier en alternance.
RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Favoriser la gestion centralisée des offres d'emploi émises par les employeurs (Modalités à définir)
2	Rendre l'accès aux agréments du soudage plus accessible en termes de coût
3	Créer un niveau de type BES ou Bachelier en alternance pour le métier de technicien en chauffage et sanitaire
SECTEUR	
1	Tous secteurs
2	Industrie - soudage
3	Construction

Annexe 5 – Synthèse de la séance du 5 septembre 2018

Synthèse : Séance du 05 septembre Pôle de synergies Digitalisation

Objectif 1 : Recueillir vos besoins/expériences vécues.			
Besoins/Expériences vécue(s)	Pistes Entreprise(s)	Pistes Usine(s)	Pistes Enseignement(s) et/ou Opérateur(s) de formation
1. Besoin de **pallier aux compétences manquantes** des ouvriers/employés.	**Formation en entreprise** ⟶ Modèle de **collaboration/tutorat**.	**Formation en entreprise** ⟶ Modèle de **formations en alternance**.	Demande **d'individualiser l'apprentissage**.
2. Besoin de **personnel capable d'adaptabilité.**		**Besoins** : d'acquérir du personnel capable de gérer des interfaces, de collaborer avec des robots/automates, maîtriser les « mathématiques de base » - style règles de trois ; de lire correctement des données (compréhension des consignes), … + Correspondre aux optiques de mondialisation.	Demande : **Intégration du codage** dans des ateliers d'inclusion d'enfants ; **initier à l'éthique du codage** ; utilisation au sein de l'enseignement (ou au sein de l'entreprise) de **tableau numérique au lieu du tableau « traditionnel »**, tenter de suivre l'évolution du numérique.
3. En ce qui concerne : **La peur de « faire une faute sur l'ordinateur »** et/ou **« sur une machine ».**			Mettre en place des actions pour « *osez oser* ».
+ Constat général face à la surcharge de tâches administratives : la digitalisation est le moyen d'alléger ces tâches → Nécessité de **former** les ASBL, PME, TPE, … à la « publicité sur internet », au « réseautage », à « l'E-Réputation », … → Besoin d'acquérir des personnes POLYVALANTES.			

Objectif 2 : répondre aux trois questions

Objectif 2.1 : Obtenir les compétences/soft skills (// Compétences du 21ème siècle) prioritaires par acteurs.

<table>
<tr><th>Compétences/Soft Skills
Compétences du 21ème siècle</th><th colspan="2">Pistes Entreprise(s)</th><th>Pistes Enseignement(s) et/ou
Opérateur(s) de formation</th></tr>
<tr><td rowspan="2">En résumé, compétences retenues :

- Capacité d'apprentissage rapide
- Logique/Penser critique ;
- Adaptabilité ;
- Développer l'esprit critique.</td><td colspan="2">Besoins formulés :

- Libérer du temps pour les travailleurs au sein des entreprises pour qu'ils puissent se former. → À des actions « simples » sur ordinateur (allumer/éteindre) ; Faire acquérir des valeurs →</td><td>Demandé à :

Faire acquérir des valeurs.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Besoins de compétences : de capacité d'apprentissage rapide (dans le sens réactivité = ne pas savoir apprendre uniquement par cœur mais bien de disposer de méthode et/ou de processus pour aller chercher l'information où elle se trouve), de pensée critique, d'adaptabilité, …
- Proposer des formations : au codage, aux règles de trois, à l'apprentissage par processus, …</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">Entre autres par rapport aux : réseaux sociaux, à l'information disponible sur internet, …</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">Une peur du numérique est constatée :
Au sein de l'enseignement, des entreprises, des usines, des opérateurs de formations, …
Une réelle demande existe et des actions doivent être menées en ce sens pour y répondre au plus vite.</td></tr>
</table>

Objectif 2.2. : Compétences manquantes spécifiques et/ou propres à « votre activité professionnelle ».

Compétences spécifiques/propres à « votre activité professionnelle »	Pistes Entreprise(s)	Pistes Usine(s)	Pistes Enseignement(s) et/ou Opérateur(s) de formation
En résumé, compétences retenues : - **Le savoir être** (importance des formations en lien avec cette compétence). - **Capacité d'adaptation** ; - **Capacité d'apprentissage** ; - **Former à « apprendre à apprendre »**.			Lui sont demandés : - **Volonté d'intégrer** « au plus vite » **la « digitalisation » dans les programmes.** - **Former à « apprendre à apprendre »**.

Demande commune aux entreprise(s), aux Usine(s), à l'Enseignement et/ou aux Opérateurs de formation :

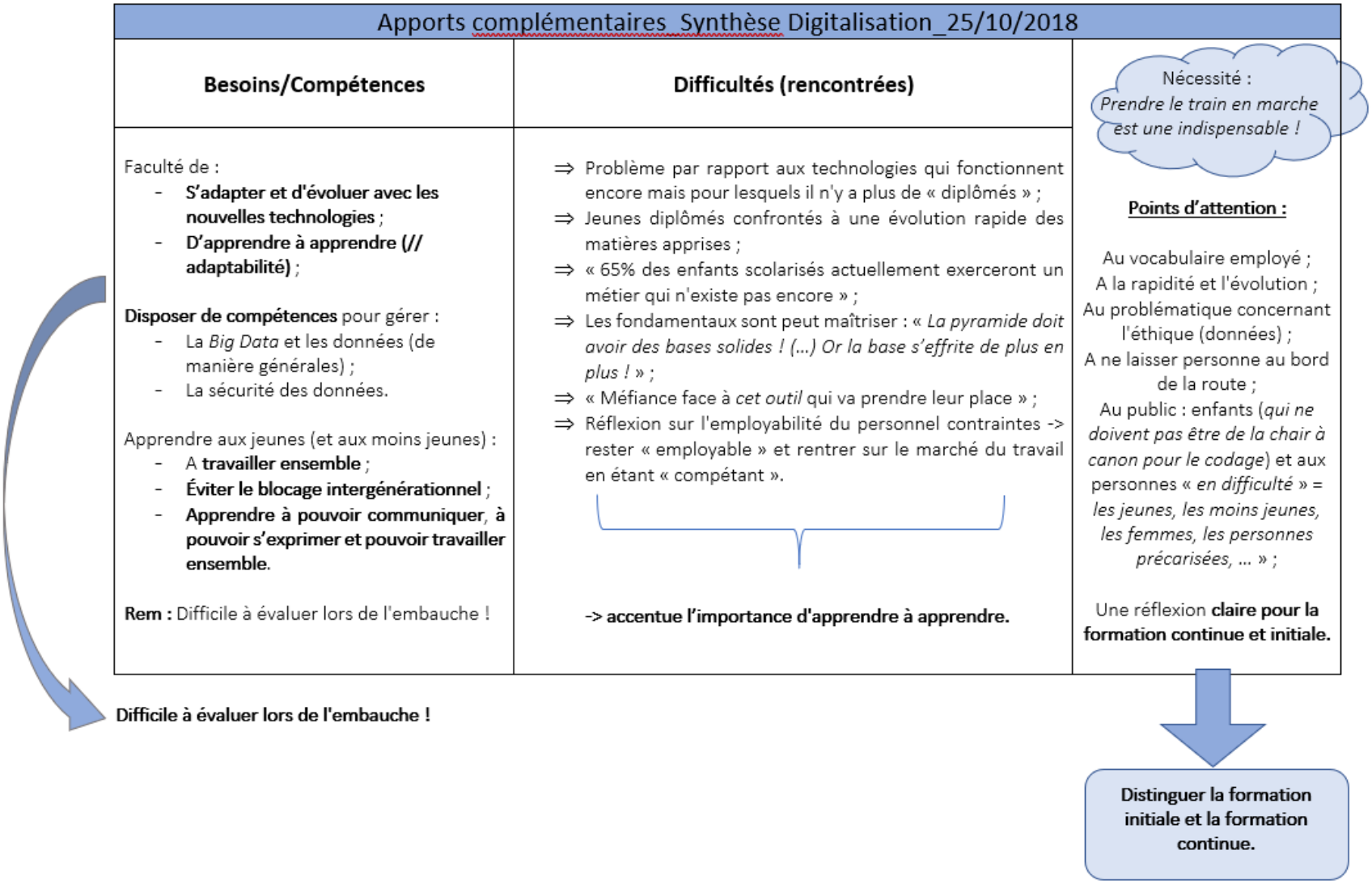
- La notion de **partage des bonnes pratiques** ;
- **Constat général « d'inadéquation »** :
  1. Inadéquation entre les besoins (…)
  2. Inadéquation des comportements au travail (on ne comprend pas ou on ne lit pas correctement),
  3. Inadéquation d'éducation (différents manques sont constatés ce qui peut engendrer des dangers pour les autres, le matériel, l'entreprise, voire pour soi-même, …).

Objectif 2.3. : Compétences prioritaires pour le bassin.			
<u>Compétences propres au bassin et prioritaires pour le bassin</u>	<u>Pistes Entreprise(s)</u>	<u>Pistes Usine(s)</u>	<u>Pistes Enseignement(s) et/ou Opérateur(s) de formation</u>
Les compétences du 21ème siècle retenues pour le bassin sont : - **Capacité d'adaptation ;** - **Capacité d'apprentissage ;** - **Esprit critique ;** - **Sécurisation des données ;** - Gestion des Big Data ; - Education aux réseaux sociaux ; - **Envie d'apprendre et** - **Ouverture à la nouveauté.**	**La digitalisation** au sein des entreprises **perçue** pour le bassin comme : **Solution pour maintenir l'emploi** (existant) + « Solution pour continuer à développer l'activité » + « Amener de nouveaux employés ». + Demande de sécurité des données et de gestion des bases de données. **+ Volonté** de **partage INTER BASSIN** = Partage de bonnes pratiques. **+ Demande de** collaboration et d'invitation **autour de la table** de *start up* Liégeoise = Partage de bonnes pratiques.		- « *Dernier Gaulois* » : programmes perçus comme : statiques ou « plus lents » ; - Nécessité de revisiter les programmes ; - Différences de niveaux en informatique (gestion des outils) – élèves/professeurs/enseignants. - Quid interdiction des GSM au sein des milieux scolaires : Plus judicieux de mobiliser ces GSM dans le cadre des cours ? Attention - GSM personnels - accentuer les inégalités et les écarts socio-culturels ?
- **Pistes : Ne devrait-on pas œuvrer pour que ce soit l'école qui soit outillée (en ordinateur, tablette, Smartphone, …) et que ces outils soient mis à disposition des élèves et des étudiants ?**			

Les compétences du 21ème siècle retenues principalement sont :

- Capacité d'adaptation ;
- Capacité d'apprentissage ;
- Esprit critique ;
- Sécurisation des données ;
- Gestion des Big Data ;
- Education aux réseaux sociaux ;
- Envie d'apprendre ;
- Apprendre à apprendre et
- Ouverture à la nouveauté ;

Annexe 6 – Apports complémentaires à la synthèse du 25 octobre 2018



<table>
<tr><th>Formation initiale</th><th>Formation continue</th><th>Formation en alternance</th></tr>
<tr><td colspan="2">« Constat concernant certaines formations qui régressent (or formations basiques). Il y a donc de l'argent qui, à ces endroits-là, est mobilisable pour réaliser d'autres formations dans ce domaine (digital) ! ».
⇒ Ce constat peut être réalisé pour certaines filières de l'Enseignement.</td><td rowspan="2">Reste dans les solutions optimales !

<u>Si et seulement si</u>

Les formations sont créées sur « mesure » et que celles-ci « se déplacent » sur le terrain.

Besoin « actuel » rencontré de :
Redéfinir le référentiel (partenariats) et de prendre en stage des personnes dans une optique de « coller au mieux » aux réalités de terrain des entreprises.

<u>Pistes</u>

- Aller vers les entreprises pour savoir ce dont elles ont besoin et de mettre en place de plus en plus de formations qui correspondent réellement aux réalités de terrain.</td></tr>
<tr><td>Digitalisation est extrêmement rapide -> bien de penser aux étudiants <u>et</u> aux enseignants !

<u>Pistes</u>

- Enseignement : Compétence manuel numérique et référentiel métier (pour le tronc commun),
- Enseignement : Mise en place ou adaptation de filières qui auraient pour but de « préparer à »
Même si celles-ci devaient nécessiter un bagage basique pour y rentrer.</td><td>Par rapport à la méfiance face à cet outil qui va prendre leur place = comment la faire vivre aux mieux ?

- Formation au codage, aux prémices du codage et à la logique du codage -> valorisation d'une certaine catégorie de personne.

Besoin de : Faire connaître ces formations ou ces filières !

Tutorat est une solution
(peu ou pas optimale)

- Besoin d'outil(s) pour aider au tutorat +
- Besoin d'outil(s) plus rapide(s).</td></tr>
</table>

BESOIN de Partenariats :
Enseignement/Entreprise
Enseignements/Entreprises/Opérateurs de formation

PISTE : Interpeller par rapport à des incitants pour favoriser l'accueil (et l'encadrement) de stagiaires au sein des entreprises ?

Objectif de la rencontre du 06 décembre :

Sur base des synthèses reprenant l'ensembles des différentes interventions depuis la création du Pôle de synergies Digitalisation (juin 2016) jusqu'en date du 6 décembre 2018, l'objectif est, à présent, de dégager des pistes d'actions et/ou des propositions concrètes pour 2019.

Propositions :

⇒ Engagement des *Entreprises* dans l'accueil et l'encadrement des stagiaires ;
⇒ Engagement de l'*Enseignement* de mettre en place des actions « plus rapides » par le biais de certaines filières existantes ;
⇒ Engagement des *Opérateurs de formation* pour aller vers des dispositifs de formation « adaptables et adaptés » en fonction du terrain/des acteurs qui les sollicitent ;
⇒ En ce qui concerne le Public (jeunes, moins jeunes, précarisés, …) développer et disposer au minimum des compétences de base (lecture et calcul basique), de compétence d'adaptabilité et de compétence « d'apprendre à apprendre ».

Pour ce faire

Pistes :

⇒ **Redistribution des subsides** déjà disponibles ? (// formations/filières existantes et plus tout à fait « à jour » ?) ;
⇒ **Au niveau régional et/ou provincial**, interpeller par rapport à des incitants pour favoriser l'accueil (et l'encadrement) de stagiaires au sein des entreprises (voire **obligation** d'accueillir des stagiaires ?) :
Objectif double : 1) **décloisonnement nécessaire** (en vue d'une meilleure adéquation théorie/pratique-réalité de terrain **et** d'une **meilleure employabilité**).
2) **meilleure visibilité** « des possibles » (// partage de bonnes pratiques **et** « n'allons pas chercher ailleurs ce qui se fait déjà « chez nous »).
⇒ **Identifier, développer et diffuser de manière efficiente les outils et/ou les dispositifs existant et qui sont en mesure de répondre aux besoins exprimés.**

Annexe 7 – Tableau synthétique du projet « NEETs »

BASSIN EFE LIÉGE

« NEETs »

Phase 1 : Quelle dynamique liégeoise ?
Phase 2 : Prévention / Mobilisation - Quelles stratégies liégeoises ?
Phase 3 : Demain c'est ton AVENIR

	PHASE 1	PHASE 2	PHASE 3
Date	24-01-2017	19-09-17	19-12-17
Objectif	Réfléchir aux modalités d'accroche et de maintien en formation du public dit « NEETs ».	Consulter les secteurs et décloisonner les pratiques.	Consulter les jeunes pour les associer à la réflexion de ce qui les concerne directement.
Public cible	Les opérateurs porteurs de projets FSE « Garantie jeunesse ».	Les acteurs de la jeunesse, de l'enseignement, de l'aide à la jeunesse, de la santé, …	Les jeunes.
Recommandations	Collaboration entre les porteurs de projets FSE et d'autres projets OU organisation de « passerelles » vers les CISP. Travail en réseau entre les porteurs de projets FSE et les autres secteurs afin d'avoir une meilleure connaissance des rôles de chacun, de permettre une prise en charge globale du public et d'échanger plus rapidement sur les actions mises en place. Rôle fondamental du suivi individuel (pendant et au-delà de la formation).	Faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité pour mieux répondre aux besoins des jeunes et dépasser le décalage qui existe (modes de fonctionnement, valeurs, temporalités, …). Harmonisation du suivi et de l'accompagnement pour dépasser les différences culturelles de chaque secteur, notamment au niveau des temporalités. Importance du déclic, c'est-à-dire du moment où le jeune prend conscience du changement à opérer.	Besoin de se sentir soutenu (avoir un cadre, un encadrement) pour les aider à changer leurs « mauvaises habitudes » et nécessité de l'entraide, que ce soit entre jeunes ou entres les personnes. Importance d'avoir des relations sociales et de les entretenir (famille, amis, centre, équipe, …). Le fait de prendre part à la vie en société en ayant un emploi permet d'avoir un revenu pour pouvoir développer des projets.

Importance de construire et de maintenir des relations entre les différents acteurs de terrain !

	Pédagogie & Activités en lien avec les centres d'intérêts des jeunes pour limiter le décrochage, permettant le renforcement des « soft skills » (qualités humaines et relationnelles) et s'appuyant sur un cadre régulier pour maintenir la mobilisation (attention aux rencontres trop espacées). Réseautage entre les porteurs de projets FSE afin d'offrir un catalogue de formation cohérent et continu. >> complément page 15.	Méconnaissance du réseau et des droits. Importance de reconnaitre les spécifiés de ces jeunes. >> complément page 30.	Le fait d'avoir droit au bonheur (rêves, espoir, ...), donc il est important de leur fournir les moyens de les concrétiser au mieux. Nécessité de s'exprimer librement, sans être jugé. Ils veulent se sentir acteur de leur vie et pouvoir être en mesure de suivre leurs ambitions personnelles. Donc, il est essentiel de prendre en compte les individualités et ne pas tenter de les inclure dans un même schéma. >> complément brochure.
Actions	Publication. Organisation de la phase 2.	Publication. Organisation de la phase 3.	Publication. Fiche projet.

Importance des valeurs (égalité, justice, respect, entraide, ...) ⇨ il faut en être conscient et les respecter.

Annexe 8 – Fiche projet du Pôle de synergies « NEETs »

BASSIN EFE

Instance Bassin EFE de LIEGE

Pôle de Synergies : « NEETs »

Objectifs généraux et résultats attendus

Objectifs généraux

Répondre à la demande des porteurs de projets et de l'Agence FSE de réfléchir aux modalités d'accroche et de maintien en formation du public dit « NEETs ».

Promouvoir les actions mises en place dans la cadre du programme européen « Garantie jeunesse ».

La mise en œuvre de tous les moyens pour amener les personnes au plus haut niveau de formation et de qualification qui leur est accessible.

Phase 1 : Identifier et mettre en réseau les porteurs de projets pour partager les difficultés et la recherche de solutions (points de vigilance et recommandations, ...). Échanger avec des experts et sur les bonnes pratiques (méthodo, outils, ...).

Phase 2 : Consulter les différents acteurs et décloisonner les pratiques. Favoriser l'optimalisation des parcours grâce aux collaborations entre l'enseignement, le secteur de la Jeunesse et les acteurs de l'insertion et de la formation.

Phase 3 : Recueillir les points de vue des jeunes qui rencontrent des difficultés liées à l'enseignement, à l'emploi, à l'insertion, ...

Partenaires associés

Phase 1 : Les partenaires IBEFE, l'Agence FSE, le FOREM et les porteurs de projets FSE « Garantie jeunesse ».

Phase 2 : Les partenaires de la phase 1 + les PCS, les secteurs Jeunesse, Aide à la Jeunesse, Enseignement et Santé.

Phase 3 : Les partenaires de la phase 2 + la Ville de Liège, les CPAS, la Radio Equinoxe, l'ASBL la ZONE, des jeunes artistes, ...

Etat des réalisations et perspectives futures

PROJET 1 : **Mise en place d'un lieu multi acteurs à destination des jeunes** (porteur à définir)

Ce projet-pilote sera soumis à l'Agence FSE pour financement. Le suivi serait assuré par un comité d'accompagnement présidé par le Président de l'IBEFE et les Présidents des Chambres.

Offre individuelle de services : centraliser les informations à destination du public « NEETs » dans un même lieu sur les dispositifs spécifiques permettant de répondre à toutes les demandes et permettre une prise en charge immédiate du jeune (éviter de les promener d'un organisme à l'autre, ...). Permettre d'apporter une réponse globale (collaboration et synergies entre les acteurs les plus pertinents pour le suivi individuel du jeune).

Offre globale de services : organisation de rencontres de type salon pour l'emploi.

Des animations seraient organisées à intervalle réguliers sur des thématiques identifiées : l'orientation, les métiers porteurs, les réseaux sociaux pour la recherche d'emploi, la mobilité, ateliers spécifiques pour travailler l'estime / l'image de soi, ... Forums d'expressions des jeunes : 1 à 2 fois par an, organisation d'animations similaires à celles organisées lors de la 3ème phase. Animation et promotion de l'évènement par la Radio Equinoxe (émission animée par les jeunes pour les jeunes) avec une diffusion en direct de l'évènement.

PROJET 2 : **Salons pour les professionnels** permettant le réseautage pour rapprocher les secteurs, échanger les bonnes pratiques, ...

PROJET 3 : **Répertoire des services, offres, actions**, ... (ce répertoire serait distribué par les acteurs de 1ère ligne).

Annexe 9 - Synthèse de la table ronde exploratoire du 3 octobre 2018

Thématique 1 : les métiers de soins

Quels sont vos **besoins en compétences** dans votre réalité professionnelle ?

Particularités

- L'importance de la **transversalité des métiers.**
- Notion de « **patient expert de sa maladie** » -> **être un partenaire de la réflexion** !
- Défi de formation plutôt qu'un défi d'insertion -> **augmenter le niveau moyen de qualification.**

Besoins	- Aspect relationnel (*Empathie*) ; - **Procédures respectées** >< manque d'esprit d'analyse en fonction du patient et de la situation actuelle ; - **Compétences techniques** ; - Savoir-être ; - Accompagnement au **changement** ; - **Compétences techniques et humaines.**
Difficultés	- Manque d'empathie (général/candidats infirmiers) ; - Vision « uniquement » technique du métier ; - Oubli aspect relationnel et humain ; - Évolution technique = Aspect prioritaire du métier (candidats) ; - Vision du « patient spécialiste de sa maladie ».
Aspects Technologiques	- Accompagnement (nouvelles technologies (+ paradoxe).

Liens Enseignement et/ou Formation

➔ **Mettre en place une articulation** entre :
- L'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur ;
- Le milieu professionnel et l'enseignement.

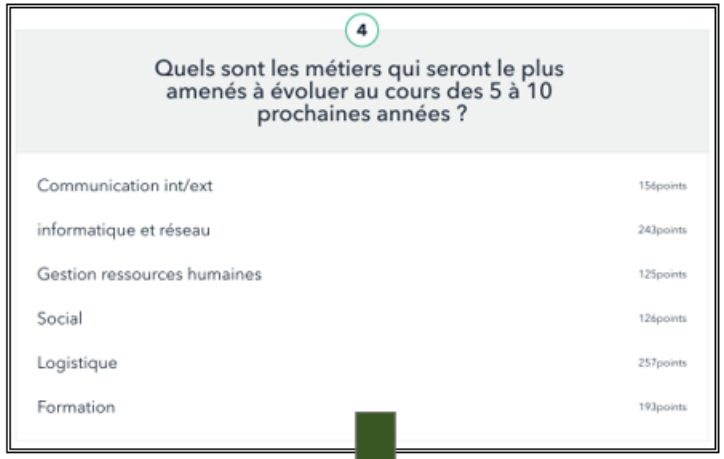
➔ **Former** :
- Le personnel aux nouvelles technologies (ex : encodage des paramètres des patients sur PC) ;
- Les apprenants de façon pluridisciplinaire et à l'exercice de plusieurs compétences.

Pistes et outils

⇒ Les centres de technologies avancées (CTA) et
⇒ Les centres de compétence.

Thématique 2 : les métiers de supports

Par ordre décroissant : Logistique, Informatique et Réseau, Métier de la formation, Communication interne/externe, Social et Personnel - RH.



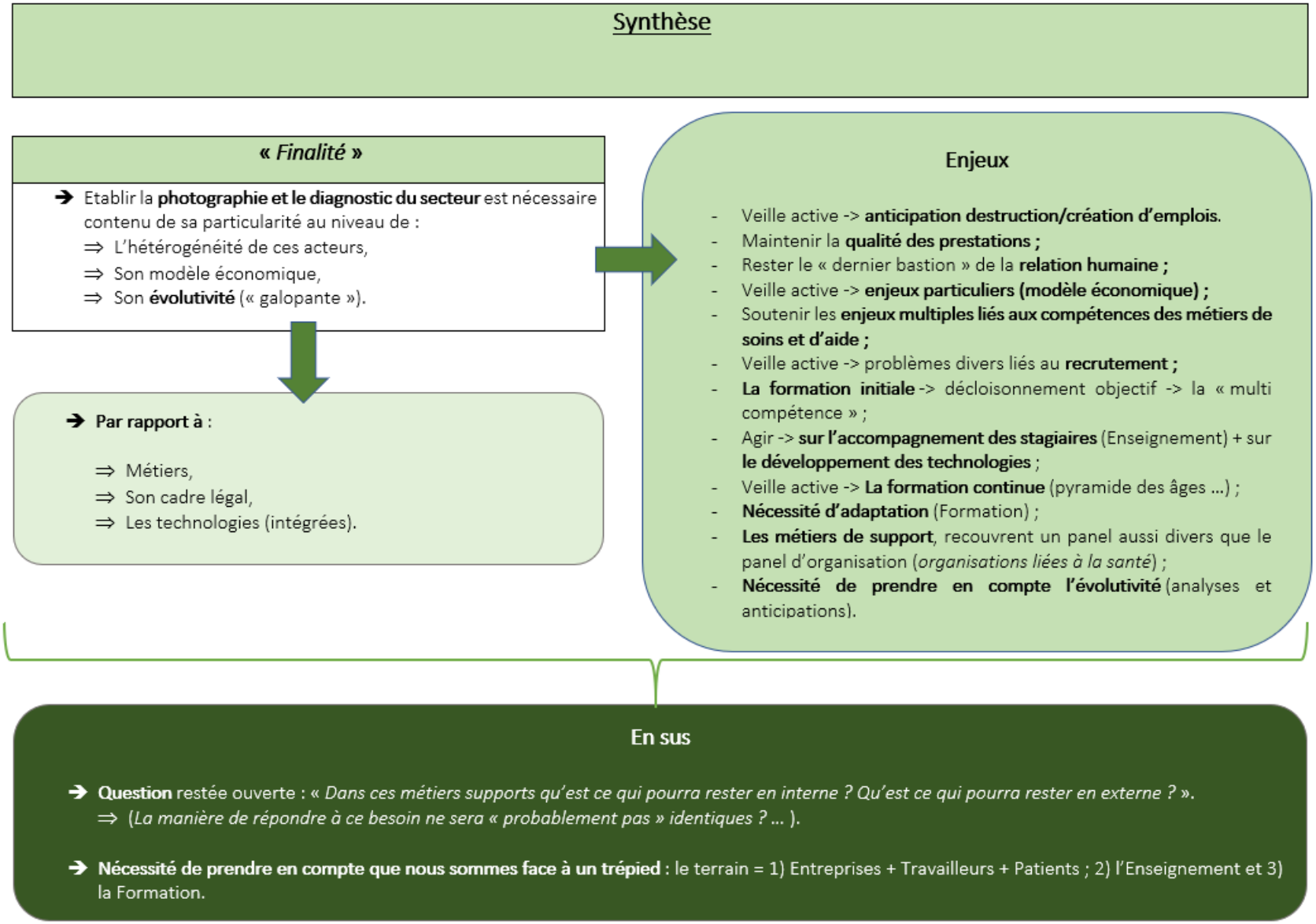
Constat posé :

⇒ Manque de places pour les stagiaires (Quid sur les formations existantes) ;
⇒ Manque d'adaptation de l'outil informatique aux apprenants/stagiaires.

Débat lancé :

➔ **Séparation évidente = Il s'agit de métiers différents ;**
➔ **Distinction complexe = car ces métiers doivent travailler ensemble.**

+ **Focus sur la logistique** -> tentative d'identification : Transport, Pôle hôtelier, Entretien, Aide logistique (gestion des magasins et des flux, électriciens), ...


Synthèse
« Finalité »
➔ Etablir la photographie et le diagnostic du secteur est nécessaire contenu de sa particularité au niveau de :
⇒ L'hétérogénéité de ces acteurs,
⇒ Son modèle économique,
⇒ Son évolutivité (« galopante »).
➔ Par rapport à :
⇒ Métiers,
⇒ Son cadre légal,
⇒ Les technologies (intégrées).
Enjeux
- Veille active -> anticipation destruction/création d'emplois.
- Maintenir la qualité des prestations ;
- Rester le « dernier bastion » de la relation humaine ;
- Veille active -> enjeux particuliers (modèle économique) ;
- Soutenir les enjeux multiples liés aux compétences des métiers de soins et d'aide ;
- Veille active -> problèmes divers liés au recrutement ;
- La formation initiale -> décloisonnement objectif -> la « multi compétence » ;
- Agir -> sur l'accompagnement des stagiaires (Enseignement) + sur le développement des technologies ;
- Veille active -> La formation continue (pyramide des âges …) ;
- Nécessité d'adaptation (Formation) ;
- Les métiers de support, recouvrent un panel aussi divers que le panel d'organisation (organisations liées à la santé) ;
- Nécessité de prendre en compte l'évolutivité (analyses et anticipations).
En sus
➔ Question restée ouverte : « Dans ces métiers supports qu'est ce qui pourra rester en interne ? Qu'est ce qui pourra rester en externe ? ».
⇒ (La manière de répondre à ce besoin ne sera « probablement pas » identiques ? …).
➔ Nécessité de prendre en compte que nous sommes face à un trépied : le terrain = 1) Entreprises + Travailleurs + Patients ; 2) l'Enseignement et 3) la Formation.

« Conclusion »

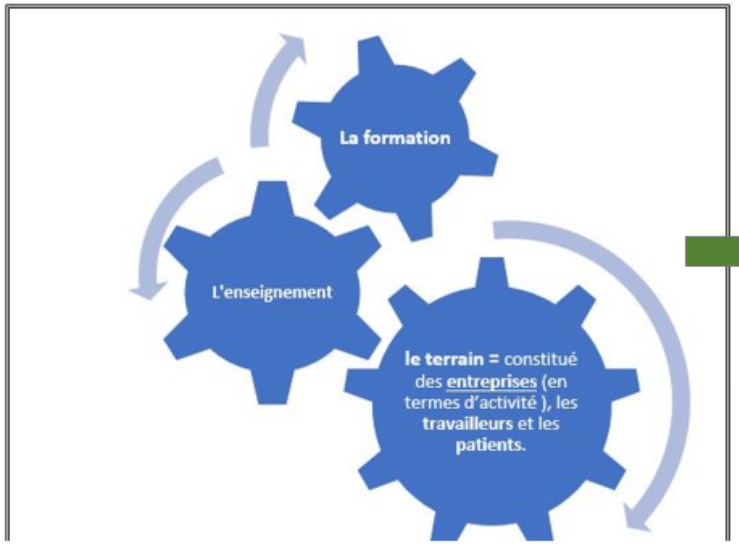
Enjeux

- Les relations humaines ;
- Les technologies vues comme un outil et non comme un substitut ;
- Une évolution constante.

Formation

- Un manque de motivation des personnes en réorientation ;
- Un manque d'accompagnement des stagiaires ;
- La nécessité de tendre vers des *multicompétences* individuelles et d'équipe ;
- La nécessité de posséder une capacité d'adaptabilité.

Vision et approche souhaitées



En résumé

Face à ce trépied (ou ces « rouages imbriqués »), tenter une dissociation entre les **métiers de soins et les métiers de supports**
=
« Artificielle »
Les deux étant étroitement imbriqués.

On pourrait voir ces tableaux comme des faiblesses et des risques cependant on peut également les voir comme **des forces et des opportunités du changement.**

Annexe 10 – Recommandations du secteur concernant l'accompagnement des personnes étrangères et d'origine étrangère

Plateforme « Emploi et Interculturalité »

Recommandations

Concernant l'accompagnement des personnes étrangères et d'origine étrangère

Novembre 2018

BASSIN EFE LIÉGE

Ce rapport a pour objectif de sensibiliser les décideurs aux réalités de terrain et de transmettre nos recommandations au monde politique.

LES POINTS DE VIGILANCE ÉMIS PAR LA PLATEFORME « EMPLOI ET INTERCULTURALITÉ »

Les membres de la plateforme ont soulevé plusieurs aspects qui entravent l'insertion professionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère.

Trois thématiques se dégagent :

- La sensibilisation des entreprises et la difficulté d'impliquer celles-ci dans une action commune ;
- Le manque de cohérence des dispositifs d'accompagnement des primo-arrivants ;
- La question des moyens et du temps.

A. Sensibilisation et Implication des entreprises à l'engagement des personnes étrangère et d'origine étrangère

Quelques mots-clés[1] :

Lutter contre la discrimination - Former à la diversité culturelle – Banaliser la diversité en entreprise – Reconnaitre et valoriser les politiques inclusives – Créer des incitants financiers –

L'accès et le maintien à l'emploi des personnes étrangères et d'origine étrangère (PEOE) demeurent un problème important en Wallonie. Pourtant l'intégration des personnes étrangères via le travail est le moyen le plus efficace de s'intégrer. Il permet l'accès à une couverture sociale, l'apprentissage de la langue et de la culture du pays d'accueil, l'accès à l'hébergement.

Un constat récurrent des membres de la plateforme « Emploi et Interculturalité » est la difficile implication des entreprises dans l'élaboration de projets communs visant à la formation et l'insertion professionnelle des personnes étrangères. Pourtant l'implication de l'entreprise est souvent synonyme de succès en termes de placement à l'emploi.

La plateforme « Emploi et Interculturalité » attire l'attention des décideurs politiques sur l'importance de :

- Mener une campagne de sensibilisation des entreprises visant de prendre conscience de la plus-value de la diversité en entreprise et à mettre en valeur leur rôle d'insertion des travailleurs de toute origine

[1] « L'Apport de l'Autre -Dépasser la peur des migrants », Sous la coordination de Altay Manco, Saïd Ouled El Bey, Spyros Amoranitis - Editions L'Harmattan - 2017

- Sensibiliser les entreprises et les services de ressources humaines à la lutte contre les discriminations et à dépasser le scepticisme concernant l'efficacité professionnelle des primo-arrivants
- Valoriser les entreprises qui s'engagent dans des processus d'insertion des PEOE et donner une visibilité aux projets réussis
- Aider, former et accompagner les entreprises, notamment les TPME et PME qui sont des viviers d'emploi, à la gestion de la diversité sur le lieu de travail
- Promouvoir et adapter les incitants en faveur de la formation dédiée aux personnes éloignées de l'emploi avec une attention particulière aux personnes étrangères pour stimuler leur engagement.

La plateforme propose plus spécifiquement :

- Un **label pour les entreprises qui adoptent un positionnement éthique** et idéologique vers l'inclusion professionnelle de travailleurs étrangers ;
- Le renforcement des **incitants spécifiques pour la formation en entreprise** des travailleurs issus des publics plus fragilisés y compris des primo-arrivants et notamment l'utilisation plus large du congé-éducation.

Ces aides à la formation seraient à décliner **dans l'entreprise et hors entreprise.**

La plateforme « Emploi et Interculturalité » insiste également sur l'importance de maintenir et de renforcer les budgets de l'alphabétisation et du Français Langue Etrangère (FLE)

Par ailleurs, la plateforme soutient que dans une logique de non-discrimination et afin d'offrir une chance à tous, il faut rester vigilant aux personnes les moins qualifiées. C'est pourquoi elle suggère d'intensifier la possibilité de stages en entreprise et de soutenir les mesures d'accompagnement vers l'emploi.

Les centres d'insertion professionnelle, les centres régionaux d'intégration (CRI), les MIRE, la formation en alternance, le tutorat en entreprise, le mentorat, ... sont les leviers d'une politique d'intégration sociale réussie.

L'IBEFE souligne **le rôle important que l'école doit jouer en amont pour une insertion sociale et professionnelle positive pour les enfants primo-arrivants et les jeunes issus de l'immigration**. Dans ce sens, l'Instance demande que les mesures mises en place par la FWB en faveur de ces publics soient renforcées.

B. Manque de cohérence des dispositifs d'accompagnement des C. « Primo-Arrivants »

Quelques mots-clés :

Le besoin d'une coordination des politiques d'intégration à tous les niveaux de pouvoir Un travail en cohérence pour les acteurs de terrain

La question de la coopération institutionnelle pour améliorer l'accès des personnes issues de l'immigration au marché du travail en Belgique est régulièrement abordée.[2]

En 2008, l'OCDE déclare :

« En Belgique, la politique d'intégration est modelée par la complexité de la structure des répartitions des responsabilités. Celles-ci sont partagées entre l'administration fédérale, les Régions et les Communautés. (…) D'où la nécessité d'une coopération et d'une confrontation d'expériences plus effective entre ces autorités, à la fois au sein de ces différents niveaux de l'administration et entre eux trois ».[3]

Quant à la Commission Européenne, elle défend aussi cette position, notamment dans le cadre de la politique d'intégration et du marché du travail, afin de réduire l'écart entre les taux d'emploi des personnes issues de l'immigration et des autres.[4]

Plusieurs dispositifs d'accompagnement des primo-arrivants coexistent en Belgique.[5]

1. Le parcours d'intégration, mis en place par les Centres Régionaux d'Intégration (CRI)

Afin de favoriser l'intégration des primo-arrivants dans son nouveau cadre de vie, la Wallonie a mis en place le « parcours d'intégration [6] », rendu obligatoire en 2016 pour les primo-arrivants. Ce dispositif d'intégration est structuré en 4 axes :

2 Contenu alimenté sur base du document « Renformer la coopération institutionnelle pour améliorer l'accès des personnes issues de l'immigration au marché du Travail – Fondation Roi Baudouin - 2015

3 In « Renformer la coopération institutionnelle pour améliorer l'accès des personnes issues de l'immigration au marché du Travail – Fondation Roi Baudouin – 2015 – page 14

4 In « Renformer la coopération institutionnelle pour améliorer l'accès des personnes issues de l'immigration au marché du Travail – Fondation Roi Baudouin – 2015 – page 14

5 Contenu alimenté sur base de dossier « Parcours, Dispositifs, Déclaration : enjeux d'une action respectueuse des personnes étrangères et d'origine étrangère et de la multiplicité de leurs besoins – CRILUX – avril 2017

6 La Région wallonne définit les primo-arrivants de la façon suivante : les primo-arrivants sont des personnes étrangères originaires de l'extérieur de l'UE, présentes en Belgique depuis moins de trois ans et avec un titre de séjour légal de plus de 3 mois (sauf conventions et exceptions particulières)

- Une phase d'accueil reprenant un bilan social individualisé incluant les compétences réelles et la reconnaissance des diplômes et expériences professionnelles passées, une information sur les droits et les devoirs ainsi qu'une aide aux démarches administratives
- 120 heures de formation en français, si nécessaire
- 20 h de citoyenneté
- Une orientation vers un dispositif d'insertion socioprofessionnelle en fonction des besoins

Le parcours d'intégration doit se mettre en place au plus tard dans les trois mois suivants la commande du titre de séjour de plus de 3 mois.

2. Le dispositif d'insertion socio-professionnelle des primo-arrivants

Mis en place en 2016, ce dispositif a attribué des moyens supplémentaires au FOREM et à ses partenaires, pour renforcer les politiques d'insertion socioprofessionnelle. Il s'agit notamment de la « Cellule Migrant » du Forem et des appels à projets spécifiquement dédiés à ce public, dont la finalité est d'identifier et d'orienter les personnes vers des prestations adaptées à leurs besoins professionnels (orientation, soutien à l'emploi et la formation, orientation vers les partenaires de l'insertion socio-professionnelle).

3. Le Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS)

Depuis 2016, ce dispositif est lié à l'octroi d'un revenu d'intégration sociale (RIS) du CPAS pour les réfugiés reconnus et les bénéficiaires de la protection subsidiaire.

Il s'agit d'un document écrit entre le CPAS et le demandeur d'aide, conclu pour une durée précise et par laquelle le bénéficiaire s'engage sur un projet d'insertion sociale ou professionnelle défini. Dans ce cadre, le CPAS aide et accompagne la personne et s'engage à lui verser le revenu d'intégration sociale (RIS). Le PIIS doit être mis en place dans les 3 mois suivant la décision du CPAS octroyant l'aide sociale.

A côté de ces dispositifs régionaux, il y a également la Loi fédérale sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

4. « La Déclaration des Primo-arrivants »

Cette loi, datée du 24 novembre 2016 et entrée en vigueur le 18 février 2017, *instaure l'obligation, pour l'étranger souhaitant résider plus de 3 mois dans notre pays, de signer une déclaration par laquelle il indique comprendre nos droits, nos obligations, nos valeurs et libertés et agir en conformité avec ceux-ci. (…) Les obligations liées à la déclaration des primo-arrivants ne seront toutefois contraignantes que lorsque le contenu de celle-ci aura été fixé* [7]. En effet,

[7] Extrait du site www.polinfo.kluwer.be

pour des raisons de compétences, la déclaration n'entrera en vigueur qu'après qu'un accord de coopération soit conclu entre les Régions et l'Etat fédéral.

Cependant, l'Office des Etrangers peut bel et bien mettre fin au droit de séjour, s'il estime que les efforts d'intégration sont insuffisants.

« Faire des efforts pour s'intégrer dans la société belge est une des conditions du séjour des ressortissants de pays tiers, sauf s'ils sont dispensés. Par conséquent, si les efforts d'intégration sont insuffisants, une des conditions de séjour n'est pas remplie. L'Office des étrangers pourrait donc refuser de prolonger votre titre de séjour ou mettre fin au séjour. Avant de prendre cette décision, l'Office prendra toutefois en considération la nature et de la solidité des liens familiaux, la durée du séjour en Belgique et l'existence d'attaches familiales, culturelles ou sociales avec le pays d'origine. »[8]

Les critères retenus dans la loi concernant le fait de faire des efforts d'intégration sont entre autres, le suivi d'un cours d'intégration, le fait de travailler, le fait de suivre une formation reconnue, le fait de produire un diplôme, un certificat ou une preuve d'inscription scolaire, le fait de connaitre la langue du lieu d'inscription, le passé judiciaire et la participation à la vie associative.

Enfin, rappelons que les primo-arrivants sont souvent impliqués dans plusieurs de ces dispositifs, ce qui augmentent les contraintes et les sanctions éventuelles. Cette situation est d'autant plus préjudiciable pour ces personnes qu'elles ne comprennent pas nécessairement ce qui leur est demandé ni la complexité du système belge.

Par ailleurs, elles sont également confrontées à des problèmes encore plus urgents que l'emploi ou la formation, tel que le logement ou la santé.

Les membres de la plateforme « Emploi et Interculturalité » des Instances Bassin de Liège, **épinglent les difficultés rencontrées sur le terrain, liés au manque de cohérence des dispositifs mis en place pour les primo-arrivants** :

Au niveau des dispositifs eux-mêmes, on remarque qu'il existe une superposition de missions semblables qui obligent les acteurs à se concerter entre eux pour définir leurs zones d'action respectives et complémentaires.

Ces différents dispositifs amènent également les travailleurs de terrain à devoir se concerter de façon informelle, pour mettre sur pied un parcours d'accompagnement cohérent et non-sanctionnant pour le Primo-arrivant.

En effet, si l'accompagnement du Forem n'est ni obligatoire ni concerné par le contrôle, il n'en va pas de même pour le PIIS des CPAS qui prévoit des sanctions administratives en cas

[8] Extrait du site https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/

de non-respect du plan d'action. Ces sanctions peuvent aller de la suspension du RIS d'1 mois maximum jusqu'à 3 mois maximum en cas de récidive.

L'obligation de devoir produire des preuves de la volonté d'intégration demandée par l'Office des étrangers et l'obligation de suivre une formation de français de 120 heures et un cours de citoyenneté dans le cadre du parcours d'intégration poussent les personnes à s'inscrire à plusieurs formations de façon à être certaines d'obtenir une place. Les conséquences sont un engorgement du secteur FLE, des inscriptions à des modules non-adaptés et des listes d'attentes et d'inscriptions saturées.
Cette « sur-inscription » a également un autre effet négatif : elle empêche la fluidité des parcours de formation en fonction des besoins précis de chaque personne et elle défavorise un accès rapide aux formations professionnelles ou à l'emploi.

Quelques exemples concrets rapportés par les membres de la plateforme :

Les formations du Forem et de ses partenaires sont défrayées. Les stagiaires bénéficient d'1 euro brut de l'heure, d'une prise en charge des transports en commun et d'une intervention dans les frais de garde d'enfants (Convention F70bis). Les stagiaires en formation non-conventionnée par le Forem ne bénéficient pas de ces avantages. Les opérateurs de formation constatent sur le terrain que certains stagiaires passent d'un centre de formation à l'autre en fonction de la perception ou non des avantages Forem. On constate également que dans une même formation, les stagiaires bénéficient ou non de ces avantages, en fonction de la porte d'entrée par laquelle ils entrent en formation (via le Forem, sur base volontaire, pour répondre aux obligations du parcours d'intégration, ...)

Dans le cadre du parcours d'intégration, une formation de 120 heures de français est obligatoire pour les primo-arrivants. Or, certains appels à projets « Primo-Arrivants » ne proposent pas un volume d'heures de français suffisant pour répondre à cette obligation des 120 heures de français prévue par le parcours d'intégration. Les primo-arrivants ne peuvent donc répondre à leur obligation dans le cadre de ce dispositif spécialement conçu pour eux.

Les stagiaires en formation Forem ou chez un opérateur de formation conventionné par le Forem bénéficient d'une dispense de recherche d'emploi si la formation est d'au moins 20 heures par semaine. Or les formations de français FLE ou les ateliers de citoyenneté prévus par le parcours d'intégration et mis en place par les opérateurs de formation ne comportent pas toujours ces 20 heures de formation par semaine. Dans ce cas, les stagiaires ne bénéficient pas de la dispense de recherche d'emploi.

Les partenaires relatent les embûches administratives auxquelles sont confrontés les primo-arrivants. Le nombre de démarches administratives pour constituer le dossier d'entrée en

formation, le renouvellement fréquent de la carte de séjour, les allers-retours Forem-Administration communale, s'avèrent un réel parcours du combattant pour les primo-arrivants s'inscrivant en formation. Cette situation a pour conséquence d'empêcher la personne d'être présente en formation ou de se concentrer sur celle-ci.

La plateforme « Emploi et Interculturalité » souligne la nécessité de **coordonner les politiques d'intégration au niveau fédéral, régional et communautaire**.

Elle souligne l'importance d'améliorer le dialogue là où les décisions se prennent, de façon que les acteurs de terrain puissent agir en complémentarité et renforcer leur coopération via des dispositifs cohérents.

La plateforme « Emploi et Interculturalité » demande qu'une attention particulière soit accordée à établir les mêmes règles et les mêmes avantages pour tous, quel que soit le pouvoir subsidiant.

Par ailleurs, elle demande également qu'une réelle simplification administrative soit mise en œuvre afin que les primo-arrivants puissent se concentrer sur leur formation et leur intégration professionnelle.

Elle demande enfin que soient reconnus et valorisés de façon systématique, les compétences déjà acquises via le dispositif validation des compétences par une mise en situation réelle. Elle souligne la nécessité de faciliter la procédure d'équivalence des diplômes.

D. Du Personnel … et du Temps …

Quelques mots -clés

Du personnel qualifié et investi – Le maintien de nos subventions et des postes de travail –

Du temps pour récolter le fruit du travail entamé

Les dispositifs d'insertion professionnelle créent en eux-mêmes tout un tissu d'emplois qualifiés et de qualité. Pourtant, 2018 est une année difficile pour les travailleurs de l'insertion professionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère.

Nous perdons des subsides.

Nous perdons nos emplois.

LES MIRE

En 2016, les MIRE se sont vues confier des moyens supplémentaires pour prendre en charge les primo-arrivants. Du personnel a été engagé et formé.

Droit des étrangers, séjours et permis de travail, travail de sensibilisation des entreprises, mise en place de partenariat avec le Ciré, l'Irfam et Unia, travail de collaboration avec les entreprises, le Forem, les CPAS, les centres d'accueil pour demandeurs d'asile, les CISP, … Tout un travail de fond a été réalisé pour mener à bien la mission qui leur a été confiée par les pouvoirs publics.

C'est ainsi que commence le travail des 11 jobcoachs MIRE « référents Primo-Arrivants ».

En 2017, ce sont 245 accompagnements vers l'emploi qui sont initiés, et c'est l'obtention d'un contrat de travail, plus ou moins long, pour 105 primo-arrivants.

C'est un premier bilan : le manque de recul ne permet pas encore de voir quelles autres retombées positives ont ces accompagnements, qui sont pour la plupart toujours en cours.

En 2018, c'est l'annonce de la fin des subventions pour le travail réalisé par ces jobcoachs.

DIVERSITE WALLONIE

Créée en 2006, dans le cadre du décret wallon de lutte contre les discriminations, la plateforme « Diversité Wallonie » est mise en place pour promouvoir la diversité au sein des services de ressources humaines des entreprises en Wallonie. Cette plateforme est en outre portée par le « Consortium Diversité Wallonie » où sont présents le Forem, la CSC et la FGTB, Egid et le Cripel.

Par ailleurs, L'IRFAM et les CRI sont régulièrement associés aux projets portés.

Le travail mené est un travail de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines et à la lutte contre les discriminations. La plateforme diffuse également les bonnes pratiques et des outils pour une politique des Ressources Humaines basée sur une gestion objective des compétences.

Le conseil et l'accompagnement des entreprises à la gestion de cette diversité fait également partie de leur champ d'action. Plusieurs campagnes de sensibilisation ont été réalisées. La dernière en date s'intitule : « Et si on travaillait ensemble ? ». Elle a été réalisée en 2017. Elle présente sous la forme innovante de capsules-vidéo, des expériences réussies de chefs d'entreprise ayant engagés des personnes susceptibles d'être discriminées par leur origine, leur handicap, leur âge, leur genre ou leur orientation sexuelle.

Cependant, en 2018, ce travail de sensibilisation et d'accompagnement à la gestion de la diversité en entreprise est également sapé par l'annonce de la suppression des subsides à venir.

LES CHARGÉS DE MISSION « PRÉVENTION RADICALISME » DES INSTANCES BASSIN

En 2016, les chargés de mission « Prévention Radicalisme », qui portent si mal leur nom, débutent leur travail comme ils le peuvent, en raison de la confusion créée par la dénomination de leur fonction et des missions qui leur sont réellement confiées, et d'un manque d'encadrement et de consignes claires.

Dans chaque bassin, des plateformes de coordination du secteur de l'insertion des PEOE se mettent en place. Des collaborations se nouent. Des actions concrètes sont mises en place.

Ici aussi, le temps ne nous est pas donné de voir quels impacts notre travail portera.

Fin 2018, la mission « Prévention Radicalisme » prendra fin en raison de l'arrêt de son financement. Les projets sont en cours. Les collaborations fonctionnent.

La réduction des moyens pour les dispositifs d'accompagnement et les dispositifs de sensibilisation réduisent le champ d'action d'une intégration réussie.

Nous demandons du TEMPS pour que le travail entamé porte pleinement ses fruits.

Nous demandons le MAINTIEN DES SUBSIDES, pour les « Référents Primo-arrivants » des MIRE et le maintien de « Diversité Wallonie ».

Nous demandons que les Instances Bassins, grâce à la présence des membres qui les composent, soient le lieu où puissent être coordonnées, en synergie avec les centres régionaux d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (CRI), la réflexion et la mise en œuvre d'une stratégie globale de l'insertion des personnes étrangères et d'origine étrangère. Cela nécessite de mettre les moyens pour renforcer les actions des CRI.

Instance Bassin EFE de Liège

Quai Banning, 4 à 4000 Liège
04/229.11.91.

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