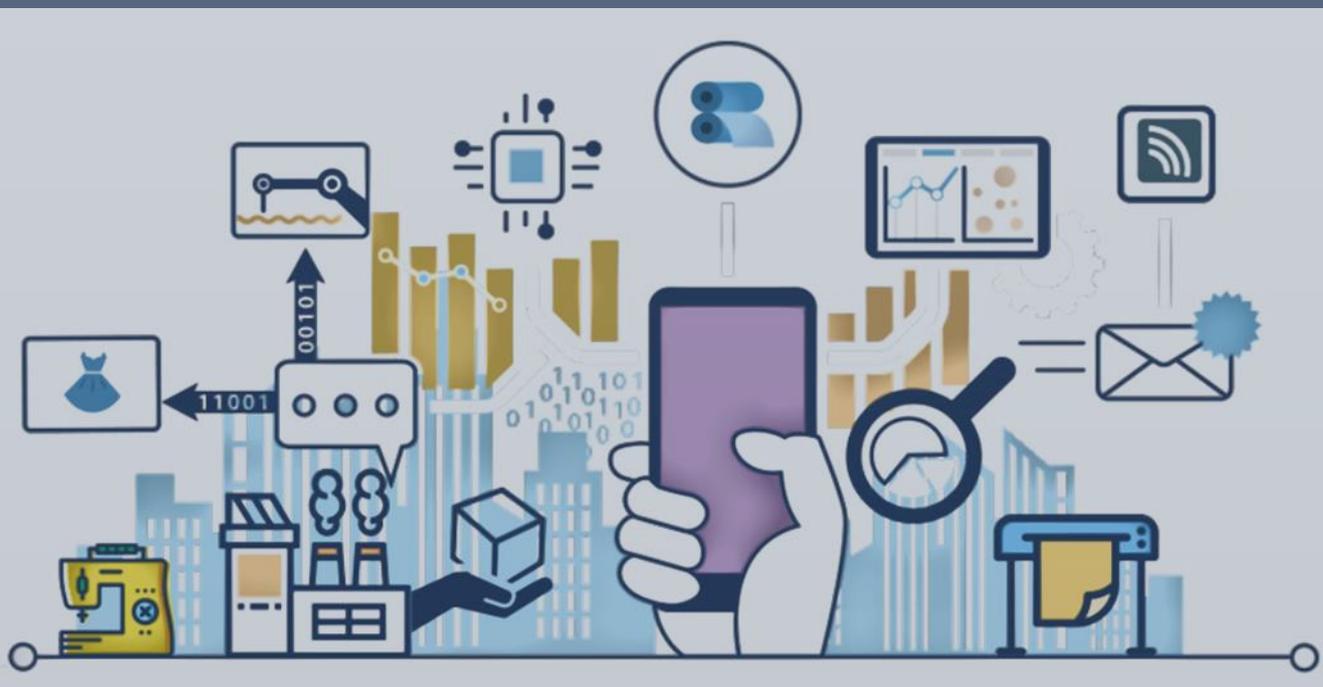


2021



Rencontre sectorielle INDUSTRIE

SYNTHÈSE DES TRAVAUX

INSTANCE BASSIN ENSEIGNEMENT QUALIFIANT - FORMATION PROFESSIONNELLE - EMPLOI DE LIÈGE

Table des matières

Introduction	1
Méthodologie	1
Contexte	2
Caractéristiques socio-économiques du bassin de Liège	2
Métiers prioritaires du bassin de Liège pour le secteur de l'Industrie	7
Offre d'enseignement et de formation.....	8
Contexte institutionnel	9
Contexte COVID-19	11
Rencontre introductive du 3 mars 2021	12
Éléments généraux	12
Focus sur le secteur de l'Industrie	13
Rencontre sectorielle du 30 mars 2021	15
Présentation de Monsieur Thierry CASTAGNE (Technifutur).....	15
Matrice AFOM du groupe 1	16
Matrice AFOM du groupe 2	17
Synthèse	19
Conclusions et perspectives	20
Annexes	21
Annexe 1 - Liste des participants	21
Annexe 2 - Matrice AFOM.....	22
Références	23

Introduction

L'Instance Bassin EFE de Liège a décidé d'organiser des rencontres sectorielles afin de connaître les besoins du terrain. En effet, cette démarche permettra d'avoir une vision claire de la situation sur le bassin liégeois pour alimenter les réflexions et les travaux (pôles de synergies, ...) ainsi que pour anticiper les besoins futurs (à moyen terme).

Pour commencer, ce travail se centrera en 2021 sur les secteurs de l'Industrie, de la Logistique et de la Construction. Afin d'établir un lien entre ces trois secteurs, une introduction autour du Green Deal est proposée avec l'intervention de Monsieur Marc TARABELLA (Député européen).

Dès 2022, cette dynamique se poursuivra autour d'autres secteurs.

Méthodologie

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

Un travail préparatoire a été mené en amont pour connaître la situation socio-économique du bassin sur le secteur concerné (en collaboration avec l'AMEF) ainsi que l'offre d'enseignement (en collaboration avec la Chambre Enseignement) et de formation. Des éléments de contexte institutionnel sont aussi présentés à partir de la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024 et lié à la crise sanitaire du COVID-19 sur base de travaux de l'AMEF.

Une rencontre introductive a été organisée le 3 mars 2021 pour discuter du *Green Deal*¹ et des défis lancés notamment au secteur de l'Industrie. Les interventions de Monsieur Marc TARABELLA (Député européen) et de Monsieur Benjamin BLAISE (Basse-Meuse développement²) en tant qu'expert sectoriel ont permis de faire émerger les différentes thématiques à aborder lors de la journée de réflexion du 30 mars 2021.

La rencontre sectorielle Industrie du 30 mars 2021³ s'est déroulée en trois temps : présentation des chiffres clés, présentation sectorielle « Le futur de l'industrie ? L'industrie du futur... » et discussion en ateliers⁴. Ceux-ci ont permis les échanges entre différents acteurs de terrain du secteur (enseignement,

¹ Plus d'informations : https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr

² Plus d'informations : <https://www.bassemeuse.be/fr>

³ Cette rencontre a été organisée en visio-conférence. Une attention particulière a été portée sur l'interactivité afin de favoriser la convivialité et le dynamisme que permettent le travail en présentiel.

⁴ L'organisation de plusieurs ateliers permet notamment de donner la parole à un plus grand nombre de personnes dans un temps limité, de collecter un plus grand nombre de réponses sur les thématiques proposées, ...

formation, fonds sectoriels, ...). En effet, l'utilisation d'une matrice AFOM⁵ a mis en exergue et confronté différents éléments. Cette approche a favorisé les regards croisés, les synergies, les complémentarités et la créativité.

Contexte

Remarque préalable : les données qui sont présentées portent principalement sur l'année 2019 et les données relatives à l'offre de formation ont été rattachées aux familles professionnelles des codes ROME V3 (et non aux secteurs des différents opérateurs). Il s'agit d'un choix méthodologique pour permettre d'avoir une vision à un moment T dans un secteur au vu des données disponibles.

Caractéristiques socio-économiques du bassin de Liège

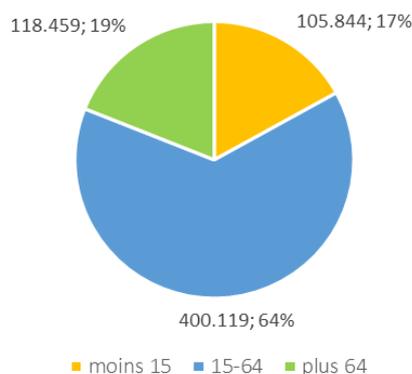
Population



Le bassin de Liège compte 24 communes.

Au 1^{er} janvier 2019, la population du bassin de Liège comptait 624.422 habitants (soit 17,2% de la population wallonne), dont 49% d'hommes et 51% de femmes.

En termes de catégories d'âges, le bassin de Liège recensait 400.119 personnes âgées entre 15 et 64 ans représentant (soit 64%).



Marché de d'emploi

En 2018, le ratio d'emploi intérieur⁶ du bassin de Liège était de 63,3%, soit légèrement au-dessus de la moyenne wallonne (58,5%). Il est donc favorable car légèrement plus important que la moyenne wallonne.

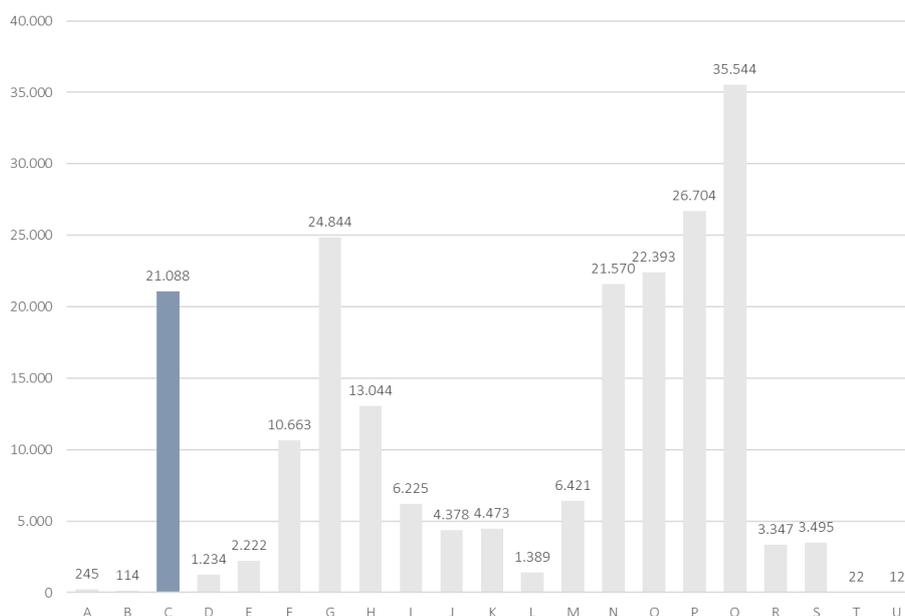
⁵ Matrice AFOM : atouts, forces, opportunités et menaces. La méthode a consisté à synthétiser dans une matrice les forces et faiblesses liées à l'entreprise (ici liées au secteur) et les menaces et les opportunités liées à des facteurs externes (liées ici à l'environnement du secteur).

⁶ Le ratio d'emploi intérieur donne une indication des emplois offerts à la population en âge de travailler de l'entité observée.

Le taux de chômage⁷ du bassin de Liège était de 16,9%, ce qui ne représente qu'une légère diminution depuis les 19,7% de 2008 (soit - 2,8 p.p.). Et il est légèrement plus élevé qu'en Wallonie (13,1%). Quant au taux de d'emploi⁸, il était de 55,6%, ce qui ne représente qu'une légère augmentation depuis les 53,8% de 2008 (soit 1,8 p.p.). Et il est légèrement plus faible qu'en Wallonie (59,2%). Par ailleurs, le taux d'activité⁹ était de 66,9%, ce qui représente une légère diminution depuis les 67,0% de 2008 (soit - 0,1 p.p.). Et il est légèrement plus faible qu'en Wallonie (68,2%).

Emploi salarié

Au 30 juin 2019, le bassin de Liège comptait 209.427 postes de travail salarié (soit 19,5% du total wallon) pour un total de 15.468 établissements.



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

Pour le secteur de l'Industrie, le bassin de Liège comptabilisait 21.088 postes de travail salarié, ce qui représente 10,1% des postes de travail salarié du bassin (tous secteurs confondus) pour un total de 922 établissements. L'indice de spécialisation¹⁰ de l'emploi salarié du secteur de l'Industrie était de 0,9.

⁷ Le taux de chômage exprime la part de personnes qui sont sans emploi, à la recherche d'un emploi ou disponibles pour occuper un emploi parmi la population active.

⁸ Le taux d'emploi exprime le pourcentage de personnes qui ont un emploi (salarié ou indépendant) parmi la population en âge de travailler.

⁹ Le taux d'activité exprime la part de personnes qui ont effectivement un emploi (population active occupée) parmi la population de 15 à 64 ans.

¹⁰ L'indice de spécialisation exprime la part du secteur dans le bassin, divisé par la part du secteur en Wallonie. Un indice de spécialisation supérieur à 1 signifie une part plus importante dans le bassin que dans les autres bassins.

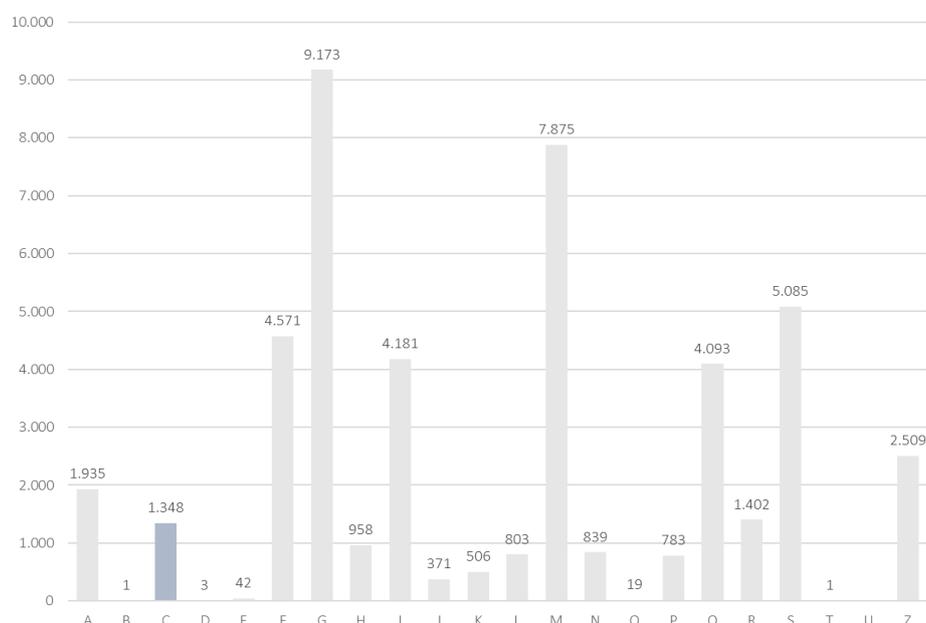
Plus précisément, pour le sous-secteur des industries technologiques¹¹, le bassin de Liège comptabilisait 14.037 postes de travail salarié, ce qui représente 66,6% des postes de travail salarié du bassin du secteur de l'Industrie. L'indice de spécialisation de l'emploi salarié du sous-secteur des industries technologiques était de 1,5 (forte spécialisation).

Secteur NACE	Postes	% bassin	Bassin/Wallonie	Établissements
Industrie manufacturière ¹²	21.088	10,1%	17,0%	922
TOTAL	209.427	100,0%	19,5%	15.468

Par rapport à 2015, le nombre de postes de travail salarié est en légère augmentation. En effet, le secteur de l'Industrie comptabilisait 20.487 postes de travail salarié, ce qui représente une augmentation de 2,9% de 2015 à 2019. Quant au sous-secteur des industries technologiques, le nombre de postes de travail salarié était identique (soit 14.037).

Emploi indépendant

Au 31 décembre 2019, le bassin de Liège comptait 46.498 indépendants¹³ (soit 14,8% du total wallon).



¹¹ C'est le sous-secteur qui fait la spécialisation de Liège et dans lequel on retrouve le plus grand nombre de métiers critiques et de fonctions en pénurie. Il comprend les divisions suivantes : métallurgie, fabrication de produits métalliques (à l'exception des machines et des équipements), fabrication de produits informatiques-électroniques-optiques, fabrication d'équipements électriques, fabrication de machines et d'équipements N.C.A., construction et assemblage de véhicules automobiles-(semi)remorques, fabrication d'autres matériels de transport ainsi que réparation et installation de machines et d'équipements.

¹² Ce qui comprend les divisions suivantes : industries alimentaires, fabrication de boissons, fabrication de textiles, industrie de l'habillement, travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège (à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie), industrie du papier et du carton, imprimerie et reproduction d'enregistrements, industrie chimique, industrie pharmaceutique, fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, fabrication d'autres produits minéraux non métalliques, métallurgie, fabrication de produits métalliques (à l'exception des machines et des équipements), fabrication de produits informatiques-électroniques-optiques, fabrication d'équipements électriques, fabrication de machines et d'équipements N.C.A., construction et assemblage de véhicules automobiles-(semi)remorques, fabrication d'autres matériels de transport, fabrication de meubles, autres industries manufacturières ainsi que réparation et installation de machines et d'équipements.

¹³ Dont 27.943 en activité principale, 13.042 en activité complémentaire et 5.513 en activité après l'âge de la pension.

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

Pour le secteur de l'Industrie, le bassin de Liège comptabilisait 1.348 emplois indépendants, ce qui représente 2,9% des indépendants du bassin (tous secteurs confondus). L'indice de spécialisation¹⁴ de l'emploi indépendant du secteur de l'Industrie était de 1,0.

Plus précisément, pour le sous-secteur des industries technologiques¹⁵, le bassin de Liège comptabilisait 137 indépendants, ce qui représente 10,2% des indépendants du bassin du secteur de l'Industrie. L'indice de spécialisation de l'emploi indépendant du sous-secteur des industries technologiques était de 1,1.

Secteur NACE	Indépendants	% bassin	Bassin/Wallonie
Industrie manufacturière ¹⁶	1.348	2,9%	15,1%
TOTAL	46.498	100,0%	14,8%

Opportunités d'emploi

En 2019, le bassin de Liège comptait 14.947 opportunités d'emploi¹⁷ (soit 12,7% des opportunités d'emploi wallonnes).

Catégorie professionnelle	Bassin	Bassin/Wallonie
11 - Personnels des services aux personnes et à la collectivité	938	7,9%
12 - Personnel des services administratifs et commerciaux	1.216	16,8%
13 - Personnel de l'industrie hôtelière	1.036	13,0%
14 - Personnel de la distribution et de la vente	1.125	11,6%
21 - Professionnels des arts et du spectacle	31	9,9%
22 - Professionnels de la formation initiale et de la formation continue	293	6,1%
23 - Professionnel de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi	204	6,8%
24 - Professionnels de la santé (paramédical)	446	8,4%
31 - Professionnels de la santé (médical)	46	6,8%
32 - Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication	662	15,4%

¹⁴ Cf. note de bas de page n° 10.

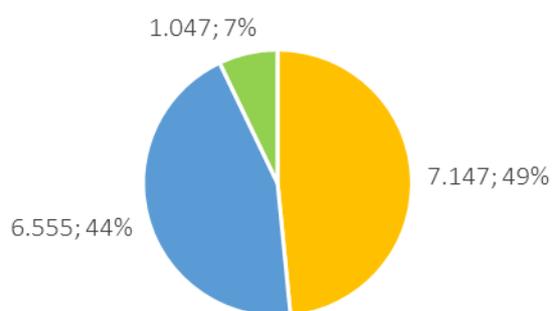
¹⁵ Cf. note de bas de page n° 11.

¹⁶ Ce qui comprend les divisions suivantes : industries alimentaires, fabrication de boissons, fabrication de textiles, industrie de l'habillement, travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège (à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie), industrie du papier et du carton, imprimerie et reproduction d'enregistrements, industrie chimique, industrie pharmaceutique, fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, fabrication d'autres produits minéraux non métalliques, métallurgie, fabrication de produits métalliques (à l'exception des machines et des équipements), fabrication de produits informatiques-électroniques-optiques, fabrication d'équipements électriques, fabrication de machines et d'équipements N.C.A., construction et assemblage de véhicules automobiles-(semi)remorques, fabrication d'autres matériels de transport, fabrication de meubles, autres industries manufacturières ainsi que réparation et installation de machines et d'équipements.

¹⁷ Ces offres d'emploi ne représentent pas l'ensemble du marché de l'emploi mais uniquement les postes pour lesquels les entreprises ont utilisé le Forem comme canal de recrutement.

33 - Cadres commerciaux	537	15,5%
41 - Personnel de l'agriculture et de la pêche	514	24,8%
42 - Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	1.269	13,5%
43 - Personnel du transport et de la logistique	2.566	17,7%
44 - Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique	1.827	13,4%
45 - Personnel des industries de process	300	7,7%
46 - Personnel des autres industries	62	5,7%
47 - Personnel de type artisanal	344	12,1%
51 - Maîtrise industrielle	51	13,7%
52 - Techniciens industriels	560	13,6%
53 - Cadres techniques de l'industrie	337	11,9%
61 - Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie	583	14,4%
TOTAL	14.947	12,7%

Pour le secteur de l'Industrie le bassin de Liège comptabilisait 3.137 opportunités d'emploi (soit 21,0% des opportunités d'emploi du bassin).



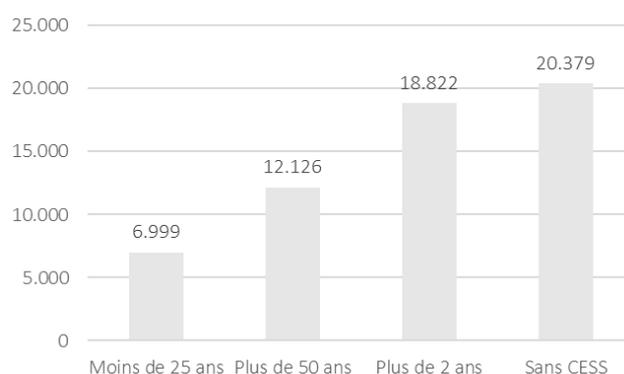
En termes de circuit de travail (tous secteurs confondus), le travail ordinaire intérim et le travail intérimaire occupent la majeure partie des opportunités d'emploi du bassin, respectivement 7.147 (soit 49%) et 6.555 (soit 44%).

■ Travail ordinaire ■ Travail intérim ■ Aides publiques

Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre

En 2019, le bassin de Liège comptabilisait 44.278 demandeurs d'emploi inoccupés ou DEI (soit 22,0% des DEI wallons).

- La part des DEI âgés de moins de 25 ans et de plus de 50 ans du bassin de Liège (respectivement 15,8% et 27,4%) est assez comparable à celle que l'on retrouve au niveau de la Wallonie (respectivement 18,7% et 26,2%).
- La part des DEI de longue durée (supérieure à 2 ans) est légèrement plus importante dans le bassin de Liège (42,5%) qu'en Wallonie (38,5%).
- La part des DEI qui ne possèdent pas le CESS est légèrement plus importante dans le bassin de Liège (46,0%) qu'en Wallonie (45,4%).
- La part des DEI qui ne possèdent pas le permis B est légèrement plus importante dans le bassin de Liège (45,4%) qu'en Wallonie (41,6%).
- La part des DEI non UE est deux fois plus grande dans le bassin de Liège (15,2%) qu'en Wallonie (8,7%).



Au total, le secteur de l'Industrie comptait 10.625 des positionnements métiers¹⁸ (soit 24,0% des positionnements métiers du bassin), dont 2.124 sur un métier figurant dans le top 20 des positionnements métiers du bassin (14^{ème} position).

Métiers prioritaires du bassin de Liège pour le secteur de l'Industrie

En octobre 2020, le bassin de Liège a établi la liste des métiers prioritaires du bassin pour l'année 2021. Parmi les 58 métiers retenus, 14 concernent le secteur de l'Industrie.

N°	Métiers prioritaires du bassin	Métiers/Fonctions critiques et en pénurie en Wallonie ¹⁹		
		Pénurie qualitative ²⁰	Pénurie quantitative ²¹	Depuis quand
1	Ajusteur mécanicien	✓	✓	2020
2	Chaudronnier	✓	✓	2015
3	Électricien de maintenance industrielle	✓	✓	2019
4	Électromécanicien en maintenance industrielle	✓	✓	2017
5	Gestionnaire des flux en production			
6	Monteur en équipements électriques	✓		2019
7	Opérateur de production de l'industrie alimentaire			2018 ²²
8	Opérateur de production en chimie	✓	✓	2015
9	Peintre industriel	✓		2019
10	Responsable approvisionnement, stock et flux de production			
11	Soudeur	✓	✓	2019
12	Technicien de production en biopharmacie			
13	Technicien en systèmes d'usinage	✓	✓	2017
14	Tuyauteur	✓	✓	2017

¹⁸ Important : il s'agit de positionnements métiers (et non de personnes positionnées sur des métiers) car les DEI peuvent se positionner sur plusieurs métiers (et donc être comptabilisés plusieurs fois).

¹⁹ Liste 2020 du Forem, à partir des données 2019 (hors métiers de l'enseignement).

²⁰ Une pénurie qualitative est liée au profil du candidat et/ou aux conditions de travail. Il s'agit de fonctions critiques.

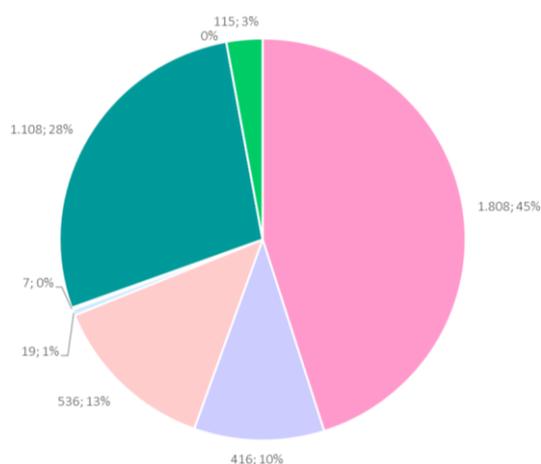
²¹ Une pénurie quantitative est une pénurie de main-d'œuvre, c'est-à-dire que le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés est considéré comme insuffisant pour satisfaire l'ensemble des opportunités d'emploi connues du Forem. Il s'agit de métiers en pénurie.

²² Métier qui disparaît de la liste en 2020.

Offre d'enseignement et de formation

L'offre d'enseignement et de formation pour le secteur de l'Industrie se répartit comme suit :

Opérateur	Apprenants
Enseignement qualifiant	1.808
IFAPME	416
EPS	536
CISP	19
CFISPA	7
Forem	1.108
CTA	0
Validation des compétences	115



Pour l'année scolaire 2019-2020, l'enseignement qualifiant recensait 1.808 élèves : 1.492 dans l'enseignement de plein exercice, 254 dans l'enseignement en alternance et 62 dans l'enseignement différencié. Les options les plus fréquentées sont les suivantes :

- Électricien automatique (198 élèves), mécanicien d'entretien automobile (164 élèves) et installateur électricien (127 élèves) dans l'enseignement de plein exercice ;
- Aide mécanicien garagiste (56 élèves), mécanicien d'entretien automobile (24 élèves) ainsi que métallier et métallier-soudeur (22 élèves pour ces deux options) dans l'enseignement en alternance ;
- Ferronnerie (24 élèves) et aide mécanicien garage (17 élèves) dans l'enseignement différencié.

L'IFAPME recensait 416 apprenants en 2018-2019 : 108 pour la formation initiale (apprentissage) et 227 pour la formation des adultes. Les options les plus fréquentées sont les suivantes :

- Mécanicien polyvalent automobile (61 apprenants) pour la formation initiale (apprentissage) ;
- Carrossier-Réparateur (38 apprenants) pour la formation initiale (apprentissage) ;
- Technicien en systèmes d'usinage (16 apprenants) pour la formation initiale (apprentissage) ;
- Mécanicien d'entretien automobile (18 apprenants) pour la formation des adultes (année de préparation chef d'entreprise) ;
- Garagiste-Réparateur (38 apprenants) pour la formation des adultes (chef d'entreprise) ;
- Carrossier-Réparateur (29 apprenants) pour la formation des adultes (chef d'entreprise).

Au cours de l'année 2018-2019, 282 apprenants ont fréquenté l'enseignement de promotion sociale (formation pour adultes). Les options les plus fréquentées sont les suivantes : Métallier industriel (82 apprenants), Réparateur de motos, cycles et cyclomoteurs (53 apprenants) ainsi qu'Agent de maintenance en électromécanique (36 apprenants).

Les centres d'insertion socio-professionnelles (CISP) recensaient 19 apprenants en 2018 pour l'option Soudure-Ferronnerie.

En 2019, 7 apprenants ont fréquenté les centres de formation et d'insertion socio-professionnelle AViQ (CFISPA) dans l'option Production industrielle.

Le Forem²³ recensait 1.201 apprenants en 2019 : 153 pour la formation des adultes (dont 135 en gestion propre et 18 en partenariat) et 955 pour la formation complémentaire²⁴ (dont 46 en gestion propre et 909 en partenariat). Par ailleurs, le bassin de Liège avait 3 centres de compétences : Autoform, centre de Grâce-Hollogne et Technifutur.

Le bassin de Liège avait 3 CTA sur son territoire : Automation, Industries graphiques et CNC usinage.

En 2019, 115 personnes ont été recensées par la Validation des compétences : 3 pour le secteur Automobile et 112 pour le secteur Technique.

Contexte institutionnel

Si l'on se réfère à la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024²⁵ dont nous avons extrait quelques éléments en rapport avec le secteur de l'industrie pour ce chapitre, la Wallonie s'engage à lutter contre le réchauffement climatique et préserver l'environnement en modifiant les comportements en profondeur en vue d'une société totalement neutre en carbone en 2050 (avec une étape intermédiaire en 2030 qui doit nous conduire à une réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de 55% par rapport à l'année de référence 1990). Cet objectif écologique incarné notamment par le Plan air climat énergie 2030 (PACE) cohabitera avec l'objectif social de réduction du taux de pauvreté et d'intensification de la concertation sociale ainsi que l'objectif économique d'amélioration du taux d'emploi de 5% à l'horizon 2025²⁶.

En matière de formation et d'accompagnement du travailleur en recherche d'emploi, la Wallonie entend réformer la formation en alternance, répondre aux pénuries structurelles, adapter les formations aux enjeux de demain ou encore mobiliser l'ensemble des acteurs de la formation autour d'une « stratégie compétence » qui combine divers moyens d'apprentissage (formation, expérience, partage entre pairs, compagnonnage, voyages apprenants, formation à distance, ...) ²⁷.

À l'aide de ses pôles de compétitivité²⁸, la Wallonie ambitionne en matière de politique industrielle et de recherche, de développement et d'innovation :

- De mettre en place une chaîne d'innovation intégrée ;
- D'optimiser l'ensemble des structures économiques et renforcer les axes transversaux (numérique, automatisation, énergie, mobilité, économie circulaire, bien-être, gestion des ressources, vieillissement de la population, dérèglement climatique) ;
- De poursuivre le développement du secteur spatial ;
- De porter une attention particulière à l'installation, au maintien et au développement de grandes entreprises en Wallonie²⁹.

²³ L'offre de formation du Forem renseigne uniquement les fréquentations des demandeurs d'emploi, alors que les centres proposent également des formations pour les travailleurs et les élèves.

²⁴ Ces formations sont dispensées dans les centres de compétence et les centres de référence.

²⁵ Pour plus d'informations : https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf

²⁶ Pour plus d'informations : https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf (Introduction, pp. 3-6).

²⁷ *Ibid.* (Chapitre 2. La formation et l'accompagnement du travailleur en recherche d'emploi, pp. 8-12).

²⁸ Bio Win, Green Win, Logistics in Wallonia, Pôle Mecatech, Sky Win, et Wagralim.

²⁹ *Ibid.* (Chapitre 3. La politique industrielle et de recherche, de développement et de l'innovation, pp. 13-16).

Au niveau de l'emploi, en 2019 le taux d'emploi en Wallonie était de 63,7% soit $\frac{2}{3}$ de la population en âge de travailler qui participe au marché de travail. L'objectif est d'atteindre un taux d'emploi de 68,7% en 2025 et le plein emploi en 2030. Pour y arriver quelques mesures phares sont envisagées, dont : les dispositifs d'aide à l'emploi, l'incitant à exercer un métier en pénurie, les expériences pilotes de territoires zéro chômeur de longue durée, la lutte contre la discrimination à l'embauche (+ les mesures « zéro sexisme sur le marché de l'emploi », accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, engagement de personnes d'origine étrangère)³⁰.

La politique d'investissement prévoit d'innover et vise le développement d'une économie circulaire en stimulant les initiatives de développement économique portées par les acteurs de terrain. Elle entend également :

- Préserver la capacité d'investissement de la Wallonie, notamment en vue de contribuer au développement de l'industrie régionale ;
- Soutenir l'investissement : mobiliser les terrains à réhabiliter les plus attractifs afin de les consacrer au développement d'activités (via la SOGÉPA-SPAQUE), réaliser un cadastre unique et dynamique de l'ensemble des réserves foncières publiques régionales et favoriser les infrastructures partagées d'intérêt régional pour le développement des compétences et des filières industrielles ;
- Analyser les opportunités d'investissement dans la *silver economy*³¹(étude en cours de l'IWEPS)³².

Plus précisément sur l'économie circulaire et régénératrice, la Wallonie vise une production bas carbone et zéro déchet, une réduction planifiée de l'usage des plastiques (stratégie de sortie de la production du plastique à l'horizon 2030), une économie de la fonctionnalité et de la réparation (sortie de l'obsolescence programmée), des circuits courts, un assainissement des friches industrielles, ...³³. Pour impliquer les entreprises il s'agira :

- De faire de l'économie circulaire une opportunité économique et d'assurer un accompagnement par les opérateurs publics ;
- D'encourager les porteurs de projet et les entrepreneurs qui inscrivent leur action dans le cadre de la transition énergétique et de l'économie circulaire par des subsides pour l'audit « ressources et énergie » ;
- D'instaurer des labels ;
- De communiquer et sensibiliser pour une utilisation optimale des matières premières et des produits et matières recyclés et pour lutter contre l'obsolescence programmée ;
- De repenser les instruments financiers, les outils économiques et les aides aux entreprises et aux indépendants pour aboutir à une offre de dispositifs clairs, cohérents et accessibles aux entreprises de toutes tailles et qui permette l'émergence d'entreprises rentables, en développement, innovantes et qui s'internationalisent³⁴.

Enfin, sur le plan du numérique³⁵ la Wallonie prévoit de soutenir les entreprises vers la transition numérique. Il s'agira notamment :

- D'accompagner les entreprises dans leur transformation intelligente ;
- D'accélérer la sensibilisation des entreprises au numérique et développer les outils ;
- De moderniser les outils d'intervention publique ;

³⁰ *Ibid.* (Chapitre 4. La création d'emploi, pp. 22-25).

³¹ La *silver economy* est un terme qui désigne les opportunités économiques issues du vieillissement de la population.

³² Pour plus d'informations : https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf (Chapitre 5. La politique d'investissement, p. 26).

³³ *Ibid.* (Chapitre 6. L'économie circulaire et régénératrice, pp. 27-30).

³⁴ *Ibid.* (Chapitre 7. Les entreprises et les indépendants, pp. 31-40).

³⁵ *Ibid.* (Chapitre 8. Le numérique, pp. 41-47).

- De saisir les opportunités entrepreneuriales pour permettre l'émergence d'une industrie 4.0 (déjà le cas pour les secteurs du génie mécanique, de l'aéronautique et du spatial ; mais c'est aussi important pour des secteurs comme l'acier, l'agroalimentaire, la construction et le textile) via les nouvelles technologies : Internet des objets, *cloud computing*³⁶, *blockchain*³⁷, intelligence artificielle, robotique, réseau de communication 5G et impression 3D.

Contexte COVID-19

« Selon les projections économiques de la Banque nationale de Belgique, la baisse de l'activité économique suite aux mesures de confinement pourrait entraîner des pertes d'emploi à court terme. Des créations d'emploi seraient prévues pour le printemps 2021. Au regard de cet afflux de main-d'œuvre, des métiers détectés en tension sur base de la situation de 2019 pourraient ne plus l'être dans les mois à venir ou au contraire, connaître une tension plus importante. [...] Une approche sectorielle permet de nuancer la tension liée aux recrutements »³⁸.

Plus précisément, le secteur de l'industrie (hors alimentaire)³⁹ a connu une diminution de plus de la moitié des propositions de recrutement connues du Forem entre mars et mai 2020 par rapport à 2019 (plus particulièrement pour la fabrication de produits métalliques et celle d'autres produits, la fabrication de machines), mais le secteur a également connu une augmentation des propositions de recrutement pour le secteur de la chimie/pharmaceutique et celui de la construction et assemblage de véhicules automobiles. Par ailleurs, la demande d'emploi était en augmentation en mai 2020 par rapport à 2019.

Pendant la crise sanitaire, le gouvernement a considéré les sous-secteurs de la chimie et des sciences de la vie comme essentiels. Dès lors, les entreprises sont restées opérationnelles pour maintenir l'approvisionnement en matières premières et en matériaux.

Au niveau de la reprise économique, le domaine de la construction automobile devrait connaître une reprise prononcée tandis que les entreprises actives dans les produits techniques et services pour l'installation, l'entretien et l'exploitation de bâtiments, infrastructures et industries devraient connaître une reprise progressive, en raison des restrictions appliquées à l'accès aux sites et aux chantiers, à la disponibilité des travailleurs et au report des travaux de maintenance chez les clients (d'après une étude menée par Agoria en mai 2020).

Quant au secteur de l'industrie alimentaire⁴⁰, il a connu une diminution de près de la moitié des propositions de recrutement connues du Forem entre mars et mai 2020 (pour les métiers identifiés comme critiques ou en pénurie de main-d'œuvre⁴¹). Par ailleurs, la demande d'emploi était en légère augmentation en mai 2020 par rapport à 2019.

Au début de la crise sanitaire, le secteur de l'industrie alimentaire a été reconnu comme essentiel, mais près de trois quarts des entreprises du secteur reconnaissent avoir connu une baisse de leur chiffre d'affaires malgré la poursuite des activités.

Au niveau de la reprise économique, la plupart des acteurs du secteur devrait connaître un retour progressif à la normale en termes de production, mais la demande des consommateurs devrait encore davantage se tourner vers des produits locaux et de préférence bio.

³⁶ Le *cloud computing* est la fourniture de services informatiques (notamment des serveurs, du stockage, des bases de données, la gestion réseau, des logiciels, des outils d'analyse, l'intelligence artificielle) via Internet (le cloud) dans le but d'offrir une innovation plus rapide, des ressources flexibles et des économies d'échelle.

³⁷ Le *blockchain* est une technologie de stockage et de transmission d'informations sans organe de contrôle.

³⁸ Liste des métiers en pénurie 2020 du Forem, page 15.

³⁹ Informations issues de la liste des métiers en pénurie 2020 du Forem, pages 18 et 19.

⁴⁰ Informations issues de la liste des métiers en pénurie 2020 du Forem, page 19.

⁴¹ Exemples : conducteur de ligne, boucher, boulanger, ...

Rencontre introductive du 3 mars 2021

Éléments généraux

Le *Green Deal* est une feuille de route qui a pour objectif de rendre l'Union Européenne plus durable sur les trois dimensions suivantes : sociale, économique et environnementale. Pour ce faire, une nouvelle stratégie de croissance doit être mise en œuvre afin que l'Union Européenne soit efficace dans l'utilisation de ses ressources et la nullité de ses émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050.

Le plan d'actions met en évidence l'économie circulaire (avec une meilleure gestion des déchets), la restauration de la biodiversité et la réduction de la pollution, ... Ce plan d'actions présente les investissements nécessaires et les instruments de financement disponibles. Il explique également comment garantir une transition juste et inclusive.

Une législation européenne sur le climat doit transformer cet engagement politique en obligation légale. D'ailleurs, la Commission européenne insiste pour que chaque secteur de l'économie contribue de manière utile à cette amélioration.

Un cadre juridique est fixé pour les années 2021-2027 avec une mobilisation de 750 milliards d'euros autour de trois piliers⁴² : le fond de transition équitable (40 milliards d'euros), le programme *Just transition* (30 milliards d'euros d'investissement) et les prêts de la Banque européenne d'investissement pour le secteur public.

Un autre élément est de travailler avec des partenaires internationaux pour améliorer les normes environnementales mondiales.

Ces efforts bénéficieront à trois types d'acteurs :

- Les citoyens en facilitant les possibilités d'emploi dans les secteurs en transition, en offrant des possibilités de reconversion, en améliorant l'efficacité énergétique des logements, ...
- Les entreprises en soutenant les transitions vers des technologies à faible densité de carbone, en créant des conditions attrayantes pour les investisseurs publics et privés, en facilitant l'accès aux prêts et aux aides financières, en investissant dans la création de nouvelles entreprises telles que des PME ou startups, en investissant dans des activités de recherche et d'innovation, ...
- Les États membres en soutenant la transition vers des activités à faible densité de carbone, en créant de nouveaux emplois dans l'économie dite verte, en investissant dans des transports publics durables, en investissant dans les sources d'énergies renouvelables, en améliorant la connectivité numérique, ...

⁴² Plus d'informations : https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/actions-being-taken-eu/just-transition-mechanism_en

Focus sur le secteur de l'Industrie

Intervention de Monsieur Marc TARABELLA (député européen)

La nouvelle stratégie vise à aider le secteur de l'Industrie à mener une double transition vers une neutralité climatique d'ici 2050 et un leadership numérique qu'on a un peu perdu⁴³. Cette transition s'articule autour de diverses priorités et actions : préserver la compétitivité de l'industrie européenne par rapport aux concurrents mondiaux, moderniser et décarboniser les entreprises fortement consommatrices d'énergie, devenir plus verte-compétitive-circulaire, ...

Un autre élément est de renforcer l'indépendance de l'industrie européenne. En effet, le recours excessif aux importations de matériaux et d'équipements entraîne un affaiblissement progressif de l'industrie européenne. La crise sanitaire a mis cela en lumière (ex : approvisionnement des masques). Il est donc nécessaire de relocaliser et de réinvestir dans des secteurs productifs dont on aura fortement besoin à l'avenir.

La Commission européenne prévoit de mettre en œuvre une nouvelle stratégie industrielle de l'union européenne en matière d'acier propre⁴⁴, de mobilité durable et intelligente, d'un mécanisme d'ajustement des carbones aux frontières⁴⁵, ...

Questions de Monsieur Benjamin BLAISE (Basse-Meuse Développement)

Les industries - et particulièrement les PME - vont devoir adapter en profondeur leurs processus de production. Cela va impliquer de facto de nouveaux besoins en termes de compétences et de qualification des travailleurs. Comment va-t-on pouvoir accompagner - notamment en matière de formation - ces entreprises, ces travailleurs et ces futurs travailleurs afin d'éviter une véritable « fracture professionnelle » ?

L'Europe est attentive à ce que la transition vers une économie neutre sur le plan énergétique se fasse d'une manière juste sur le plan social, sans laisser personne sur le côté. Pour ce faire, un fonds de 7,5 milliards d'euros a été débloqué pour aider les différents États membres et entités à financer :

- La formation des travailleurs et futurs travailleurs pour un développement des connaissances et des compétences qui leur permettent de se maintenir ou d'accéder au marché de l'emploi de demain (marché de l'emploi qu'on sait de plus en plus évolutif) ;
- Le développement des PME, des startups et des pépinières d'entreprises ;
- Les investissements conduisant à l'utilisation d'une énergie propre.

Alors, certes 7,5 milliards d'euros à l'échelle de l'Union Européenne cela peut paraître peu (quand on sait que cela représente 450 millions de citoyens). Il ne faut pas oublier que cet argent de l'Europe est destiné à impulser des initiatives et que c'est finalement aux États membres de se mobiliser et de cofinancer (notamment les équipements performants destinés à former les jeunes). Il y a un effort à produire de la part des différents États membres et des politiques pour développer les matières qu'ils ont en charge localement (dans ce cas-ci : l'enseignement et la formation).

⁴³ « Les États-Unis inventent, la Chine copie et l'Europe régleme » (Madame MARCHEGA, Business Europe).

⁴⁴ Soutien dans l'investissement de technologies de pointes qui conduiraient à un processus d'élaboration d'un acier zéro carbone.

⁴⁵ Il s'agit de réduire les fuites de carbone, compatible avec les règles mondiales de régularisation du commerce. Si on démantèle les industries sidérurgiques européennes pour aller les reconstruire ailleurs, alors certes l'Europe améliore ses règles en matière d'émission de gaz à effet de serre, mais elle dépend d'autres acteurs dont le produit ne répond pas forcément aux critères imposés.

Aujourd'hui, en Wallonie nous avons des centres de pointe pour se former (ex : Technifutur, Construfarm, Autoform, le centre des métiers de bouche de Villers le Bouillet, ...). Nous avons également la validation des compétences et d'autres outils intéressants. Mais, d'un autre côté, l'alternance demeure encore sous développée si l'on observe ce qui se passe chez nos voisins germanophones, allemands ou suisses. Les écoles et les entreprises restent encore trop cloisonnées. En résumé, des efforts ont été faits, mais il reste d'énormes progrès à faire pour développer ces liens entre écoles, centres de formation et entreprises.

On touche ici un débat sensible évidemment. Certains diront que l'enseignement n'est pas destiné à formater les élèves au monde du travail. Cependant, l'enseignement doit pouvoir former les futurs citoyens ; or, les contacts des élèves (qu'ils soient issus de l'enseignement général, technique ou professionnel) avec le monde réel et les entreprises ne peuvent-quer être bénéfiques à l'apprentissage de savoirs et savoirs-être indispensables à la vie en société. Il faut naturellement que tout le monde joue le jeu, l'entreprise également en proposant de vrais stages dignes d'intérêt.

La Wallonie est un petit territoire à l'échelle de l'Europe, ce qui ne nous a pas empêché de disperser les centres de compétences un peu partout (ex : les métiers du froid à Arlon). Cela n'aide pas quand on sait que le wallon a tendance à être casanier. Après coup c'est plus facile d'analyser, mais cela aurait sans doute mieux de centraliser les centres de compétences, ce qui aurait permis de se former à tous les métiers en un lieu central de la Wallonie.

L'alternance - comme vous l'avez dit - est sans doute un levier (parmi d'autres) encore sous-développé. Une autre grande problématique - pour l'enseignement technique et la formation professionnelle - est celle du désintérêt des jeunes pour les métiers techniques, inexactement perçus ou encore trop souvent rattachés à leur passé (à l'industrie d'hier dans le cas présent).

Un autre problème est soulevé. Développer la connaissance des métiers par les jeunes est essentiel. Marc Tarabella cite quelques initiatives intéressantes : *Worldskills Belgium*, les *Startech's Days*, ... Il faut développer l'orientation, la connaissance des métiers en amont, vers 14-15-16 ans, quand le jeune ne sait pas ce qu'il va faire, pour éveiller les vocations à ce moment-là ! L'enseignement doit donner un maximum de chances au jeune de se réaliser, que ce soit par la culture, par le sport ou par l'ouverture sur le monde extérieur/à la société. Il faut donner la chance aux jeunes de trouver un travail et de ne pas devenir des « NEETs ».

Rencontre sectorielle du 30 mars 2021

Présentation de Monsieur Thierry CASTAGNE (Technifutur)

Le futur de l'industrie ? L'industrie du futur...

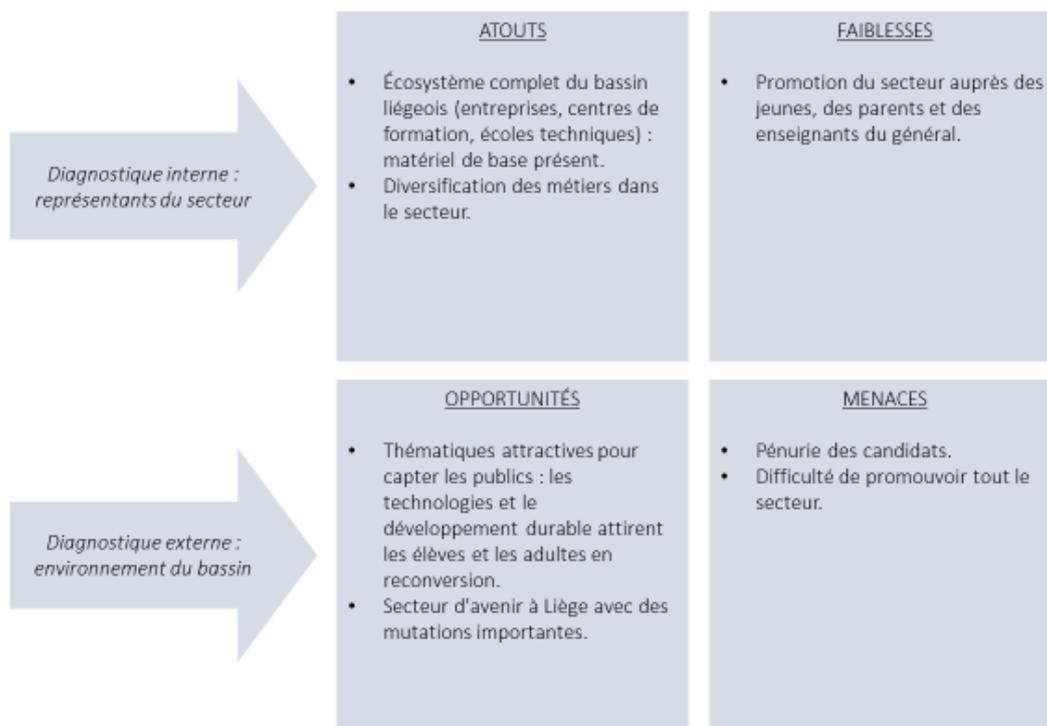
	CLIMAT	NUMÉRIQUE	CONSOMMATION
<u>Défis</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Objectifs ambitieux : réduction de l'empreinte carbone. - Impacts : Industrie, Transport et Bâtiments. - Énergie renouvelable, efficacité, économie circulaire. - Prix et approvisionnement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Société de l'information. - Usages généralisés professionnels et privés. - Économie (industrie) <i>par</i> le numérique et économie (industrie) <i>du</i> numérique. 	<p>Le consommateur souhaite des produits et services :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personnalisés ; - Intelligents ; - Bon Marché ; - Livrés Rapidement.
<u>Compétences</u>	<p>3 défis entraînent des transformations permanentes de compétences, pour tous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compétences techniques ; - Compétences soft skills ; - Compétences numériques. 		
<u>Métiers</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Peu de nouveaux métiers, mais tous les métiers en transformation. - Les pénuries structurelles subsistent, mais avec la crise sanitaire c'est moins aigu actuellement pour certains (usinage) et plus aigu pour d'autres (numérique, pharma, électromécanique/maintenance, frigoriste, ...). - Métiers et hybridation des compétences/techniques (ex : bio/matériaux, impression 3D, mécatronique, industrie 4.0, ...). - Accès aux métiers et égalité des chances (diversité, genre, générations, ...) et lutte contre les précarités. 		
<u>Formations</u>	<p>1- Offre de formation suffisante, à adapter sans cesse... ne pas créer de nouvelles structures !</p> <p>2- Impliquer l'entreprise et l'emploi dans les formations avec innovations partenariales (partage des ressources et décloisonnement) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ex : Technifutur® académies et actions pénuries (John Cockerill), This is usinage, Mecavolt, RESA, Engie, Liège Airport, écoles, ... - Approche triale : école/entreprise/CdC-CTA (projet électromécanique maintenance 2021-2022). - Alternance (enseignement, Forem, IFAPME). - Collaborations : Cité Métiers / IBEFE / Fondation Enseignement, ... <p>3- Développer le digital learning (formation à distance, tutoriel, réalité augmentée, démonstrateur industrie 4.0, jumeau numérique, ...).</p>		

« Ensemble, plus de succès en collaborant dans la même direction »



Matrice AFOM du groupe 1

À partir de la matrice pré-complétée à partir de la littérature⁴⁶ et des échanges au sein du groupe 1, voici les éléments retenus comme prioritaires :



Par ailleurs, d'autres éléments ont également été discutés.

L'atout global que comportent les parcours d'enseignement et de formation en industrie (voire l'ensemble des filières conduisant aux métiers techniques) c'est d'offrir aux apprenants des opportunités réelles d'emploi à l'issue du parcours de formation. Il s'agit-là d'un argument qu'on ne brandit peut-être pas encore suffisamment et qui peut apporter de la motivation supplémentaire pour les apprenants et futurs apprenants.

À ce propos, l'image des métiers techniques et de l'industrie reste problématique chez les jeunes et leurs parents au moment du choix d'orientation et ce malgré les actions de sensibilisation entreprises par divers acteurs. Cet enjeu reste éminemment crucial pour l'avenir de notre industrie, il faut œuvrer pour une fréquentation plus importante des options de l'enseignement et des formations sous peine de voir les pénuries s'aggraver. Les participants attirent également l'attention sur la difficulté de trouver des professeurs et des formateurs ainsi que sur l'importance d'assurer la formation continue de ces personnes.

L'intégration progressive de l'intelligence artificielle et de la robotique au sein de l'industrie constitue bien entendu une force/opportunité pour faire évoluer nos entreprises vers le futur. Attention tout-de-même que ces évolutions peuvent/pourraient remettre en question la place du travailleur humain dans cette industrie... Et si le robot ne remplace pas l'homme, il y a d'importants enjeux en matière de formation : qu'il s'agisse d'adapter les programmes aux nouvelles réalités des métiers ou de faire

⁴⁶ Cf. Annexe 2, page 22.

évoluer les travailleurs en cours de carrière. À ce niveau et en termes d'atouts, les acteurs autour de la table s'accordent à dire que les métiers de base demeurent sensiblement les mêmes... Et que si les secteurs de l'enseignement et de la formation parviennent à fournir les apprentissages de base adéquats, il peut tout-à-fait être du ressort de l'entreprise de parfaire la formation plus spécifique des travailleurs⁴⁷. En résumé, il y a des complémentarités à trouver. Il faut également comprendre que l'évolution rapide des technologies et des métiers complique la mise à l'emploi des personnes plus faiblement qualifiées. L'acquisition des compétences numériques pour tous demeure à ce titre un autre enjeu majeur.

Le développement durable est une véritable opportunité pour l'industrie quand il s'agit de se positionner comme secteur d'avenir. Il peut également apporter son lot de difficultés pour les entreprises dans la décarbonisation des systèmes de production : investissements parfois conséquents, transformation des process, accompagnement des travailleurs, ...

À « l'instant T », le sous-secteur aéronautique de l'industrie vit des heures difficiles. Quand on connaît son importance au niveau du secteur global, il ne faudrait pas que cela dure trop longtemps (au-delà du conjoncturel).

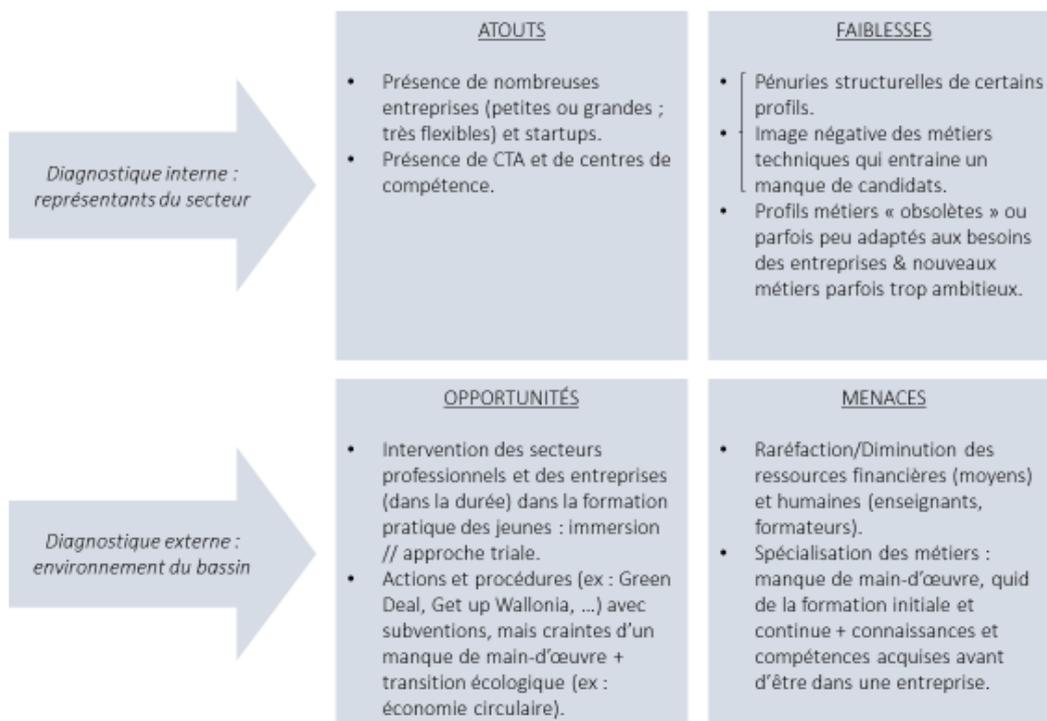
Pour finir sur une note positive, l'harmonisation des technologies et la compatibilité des produits des différentes marques s'apparentent plutôt à des atouts/opportunités à l'heure actuelle. Si l'on se dirige clairement vers un accroissement des compétences demandées au travailleur de l'industrie, on pourrait également bénéficier de la transversalité de ces compétences (ex : maîtrise de plusieurs types de matériels différents avec le même bagage de compétences).

Matrice AFOM du groupe 2

À partir de la matrice pré-complétée à partir de la littérature⁴⁸ et des échanges au sein du groupe 2, voici les éléments retenus comme prioritaires :

⁴⁷ À ce sujet certains acteurs déplorent parfois le manque d'implication des entreprises dans les stages des apprenants.

⁴⁸ Cf. Annexe 2, page 22.



Par ailleurs, d'autres éléments ont également été discutés.

La numérisation peut être vue comme un atout étant donné la présence de nombreux acteurs (universités, ...) et une opportunité puisque la crise sanitaire a mis en évidence le développement d'outils de communication numérique, mais elle peut aussi être une faiblesse car le secteur affiche un retard (notamment avec le benchmark) et une menace en raison de la fracture numérique (dans le monde de l'enseignement, chez les demandeurs d'emploi, ...).

Le Pacte et la réforme du qualifiant est à la fois une opportunité et une menace : une opportunité car cela permettra une meilleure rationalisation de l'offre pour concentrer les investissements et une menace dans la mesure où cela peut amener une diminution de l'offre. Il faudrait donc porter une attention particulière aux filières en pénurie.

Les autres faiblesses relevées et commentées sont les suivantes :

- Une inquiétude face à la diminution continue du nombre d'inscriptions dans ces filières, même si le bassin de Liège s'en sort plutôt bien.
- Un manque de maîtrise généralisée des softskills. Une solution avancée est l'alternance.
- Un manque d'information des jeunes sur les débouchés et les finalités métier du secteur, alors qu'il y a des pénuries. Les attraits à avancer sont l'innovation, la technologie, ...
- Des difficultés liées aux stages en entreprise, mais moins importantes que les difficultés rencontrées par les jeunes qui sont mis en situation de recherche d'emploi pour la recherche de leur lieu de stage.

Synthèse

À partir de la mise en commun et des derniers échanges, voici les éléments retenus :

ATOUS

- Disposition de savoirs-faire technologiques : tradition industrielle et présence d'écosystèmes industriels forts.
- **Diversification des métiers dans le secteur.**
- **Écosystème complet du bassin liégeois (entreprises, centres de formation, écoles techniques) : matériel de base présent.**
- Nombreuses options et formations.
- Numérisation (présence d'acteurs, d'universités, ...).
- **Présence de nombreuses entreprises (petites ou grandes ; très flexibles) et startups.**
- **Présence de CTA et de centres de compétence.**

FAIBLESSES

- Adaptation continue des savoirs-faire technologiques (évolution numérique continue).
- Débouchés/Finalités métier : information des jeunes alors qu'il y a des pénuries ; attrait : technologie, innovation, ...
- Diminution continue d'inscriptions dans ces filières (inquiétudes à ce sujet, même si Liège s'en sort bien).
- **Image négative des métiers techniques qui entraîne un manque de candidats.**
- Moins de difficultés liées aux stages en entreprises, que de difficultés rencontrées par les jeunes (situation de recherche d'emploi).
- Numérisation (retard dans le secteur, notamment avec le benchmark).
- Pas de maîtrise généralisée des softskills ⇒ solution : alternance.
- **Pénuries structurelles de certains profils.**
- **Profils métiers « obsolètes » ou parfois peu adaptés aux besoins des entreprises & nouveaux métiers parfois trop ambitieux.**
- Promotion du secteur auprès des jeunes, des parents et des enseignants du général.

OPPORTUNITÉS

- **Actions et procédures (ex : Green Deal, Get up Wallonia, ...) avec subventions, mais craintes d'un manque de main-d'œuvre + transition écologique (ex : économie circulaire).**
- **Intervention des secteurs professionnels et des entreprises (dans la durée) dans la formation pratique des jeunes : immersion // approche triale.**
- Numérisation (outils de communication avec la crise sanitaire).
- Objectif « entreprise 4.0 ».
- Pacte et réforme du qualifiant (rationalisation de l'offre pour concentrer les investissements).
- Présence d'incubateurs, de consultants, ...
- **Secteur d'avenir à Liège avec des mutations importantes.**
- Secteur en expansion (formation initiale et continue).
- **Thématiques attractives pour capter les publics : les technologies et le développement durable attirent les élèves et les adultes en reconversion.**

MENACES

- Actions et procédures (ex : Green Deal, ...).
- **Difficulté de promouvoir tout le secteur.**
- Évolution constante, rapide et impact organisationnel du numérique.
- Numérisation (fracture numérique : enseignement, demandeurs d'emploi, ...).
- Pacte et réforme du qualifiant (peut amener une diminution de l'offre ; porter une attention aux filières en pénurie).
- **Pénurie des candidats.**
- Profils SFMQ : processus lourds et lents ⇒ à simplifier.
- **Raréfaction/Diminution des ressources financières (moyens) et humaines (enseignants, formateurs).**
- **Spécialisation des métiers : manque de main-d'œuvre, quid de la formation initiale et continue + connaissances et compétences acquises avant d'être dans une entreprise.**

Conclusions et perspectives

Il va sans dire que la rencontre sectorielle industrie de ce 30 mars 2021 confirme l'importance de ce secteur dans notre sous-région. L'industrie est un secteur qui subit d'importantes transformations ces dernières années (climat, numérique, consommation)⁴⁹. Ces changements vont se poursuivre et constituent autant d'enjeux auxquels nous devons rester très attentifs à l'échelle de la Wallonie et de notre bassin liégeois afin que l'industrie demeure ce secteur d'avenir, porteur de compétitivité et d'emploi.

À la lecture de ces enjeux, l'opportunité pour l'Instance Bassin EFE de Liège de rouvrir un pôle de synergies Industrie pourrait d'ailleurs être envisagée prochainement afin de réfléchir avec les acteurs EFE liégeois sur les besoins à l'échelle de notre territoire et les pistes d'action à dégager.

Enfin, l'ensemble des éléments repris dans ce document serviront de base pour alimenter le rapport analytique et prospectif (en ce compris les thématiques communes⁵⁰) ainsi que les pôles de synergies et leurs actions respectives.

⁴⁹ Cf. Présentation, page 15.

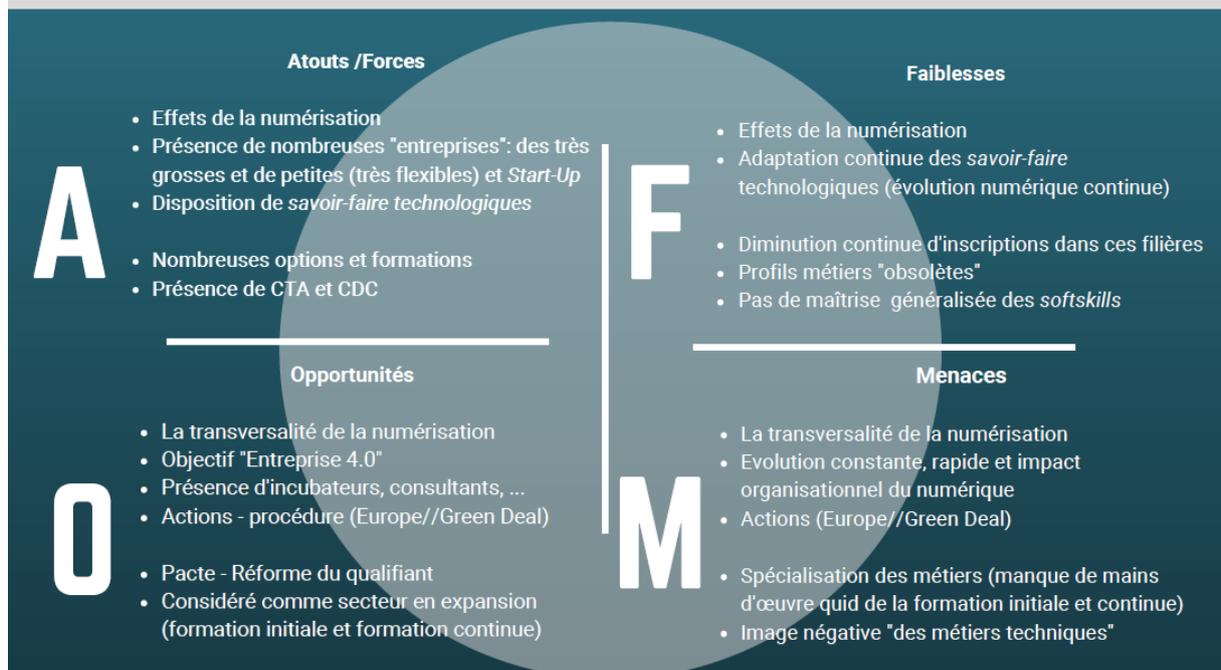
⁵⁰ Définition des métiers prioritaires 2022.

Annexes

Annexe 1 - Liste des participants

NOM	Prénom	Organisme
BLAISE	Benjamin	Basse-Meuse Développement
BLOCK	Dominique	Forem
BOURGOIS	Jean-Luc	CFISPA Le Plope
CASTAGNE	Thierry	CDC Technifutur
DECHANY	Luc	Fonds sectoriel Volta
DEFAYS	Pierre-Henri	Institut Saint-Laurent Liège
DENGIS	Claude	IRI
DOYEN	Séverine	CFISPA Le Plope
EL BAHY IDRISSE	Aïcha	IBEFE de Liège
FELIX	Mireille	IBEFE de Liège
GRANDRY	Louise	CFISPA Le Plope
GREGOIRE	Paule	Institut Saint-Joseph Visé
LAHAYE	Robert	Service général de l'Inspection
MARICHAL	Anne-Catherine	Institut Sainte Marie
MOENS	Eric	Forem
PENNING	Valérie	IBEFE de Liège
PETIT-JEAN	Christine	IBEFE de Liège
PIRLET	François	CTA Automation, mini-usine et robotique de Liège
QUINTIN	Christine	Forem
REMELS	Olivier	Fondation pour l'enseignement
SNACKERS	Valentin	IBEFE de Liège
TARONNA	Claudia	CEFA Libre Liège Couronne
TASSIAUX	Nicole	GRE Liège
THONON	Jacqueline	IBEFE de Liège
TILKIN	Claude	Segec
WERY	Benjamin	IBEFE de Liège

AFOM : INDUSTRIE



Références

Liste des sources pour les données quantitatives

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

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

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

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

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

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

Emploi salarié : ONSS, répartition des postes de travail par lieu de travail, 2019.

Emploi indépendant : : INASTI, 2019.

Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre : Forem, moyenne annuelle 2019.

Opportunités d'emploi : Forem, 2019.

Positionnement métier : Forem, 2019.

Enseignement qualifiant : Etnic, 2017-2018 (données de cadrage) et DGEO 2019-2020.

IFAPME : IFAPME, 2018-2019.

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

CISP : Interfédé, 2018.

CFISPA : AViQ, 2018.

Forem : Forem, 2019.

CTA : DGEO, 2018.

Validation des compétences : Validation des compétences, 2019.

Liste des sources documentaires

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

Déclaration de politique régionale 2019-2024⁵¹.

Article publié le 23 février 2021 par Laurence Jacobs sur le site www.Agoria.be : VINCI Energies devient *Employer Ready for the Future of Work*.

Compte-rendu de la réunion de travail organisée par la Fondation pour l'Enseignement le 25 novembre 2019 à Liège : Initiative GT Métiers de l'industrie.

Étude publiée le 24 décembre 2020 sur le site www.agoria.be : Livre-blanc - Be The Change repères et leviers pour un marché du travail en pleine mutation.

Les Cahiers du GRE 3 - Keynote 2016 : Les 7 notes dominantes du futur par le GRE Liège.

⁵¹ Plus d'informations : <https://www.bassinefe-liege.be/actualites/declaration-politique-regionale-2019-2024>



Instance Bassin EFE de Liège

Quai Banning, 4 à 4000 Liège
04/229.11.91.

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