

# THÉMATIQUES COMMUNES 2025 pour 2026 BASSIN EFE DE LIÈGE



**BASSIN EFE**  
INITIATIVE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT, FORMATION, EMPLOI  
**LIÈGE**

## TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	2
THÉMATIQUES COMMUNES : LISTE DES MÉTIERS PRIORITAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROGRAMMATION DE L'OFFRE .....	3
1.1. Cadrage méthodologique .....	3
1.1.1. Réalisation d'un cadastre de l'offre d'enseignement et de formation.....	4
1.1.2. Compilation des analyses des bassins EFE .....	4
1.1.3. Constitution d'un groupe de travail .....	10
1.1.4. Validation en plénière.....	10
1.2. Liste des métiers prioritaires à créer et à maintenir .....	11
THÉMATIQUES COMMUNES : RECOMMANDATIONS .....	17
2.1. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles.....	17
2.2. Adaptation de l'offre d'enseignement et de formation .....	17
2.3. Places de stage et alternance .....	19
2.4. Équipements/ressources .....	20
2.5. Autres.....	20
RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES .....	21
3.1. Intentions générales pour le bassin (grandes orientations) .....	21
3.2. Défis transversaux.....	21
3.3. Recommandations politiques.....	22
3.4. Recommandations sur les parcours de formation .....	23
3.5. Groupes de travail et pôles de synergies 2026 .....	23
ANNEXES.....	25
4.1. Rencontre sectorielle HoReCa et tourisme .....	25
4.2. Rencontre sectorielle commerce, distribution et vente .....	31

## THÉMATIQUES COMMUNES : LISTE DES MÉTIERS PRIORITAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROGRAMMATION DE L'OFFRE

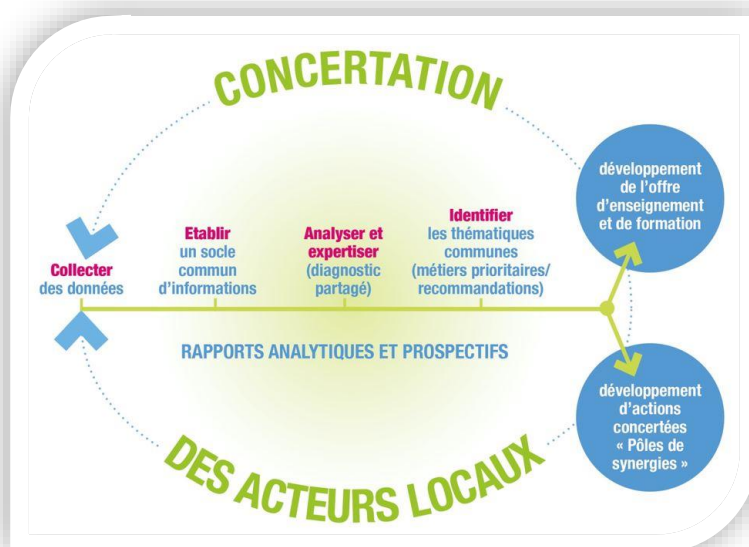
Les **thématiques communes** sont un ensemble d'orientations émises par les Instances Bassins EFE dans l'intention de développer l'offre d'enseignement et de formation professionnelle sur leur territoire en favorisant l'ajustement de l'offre existante aux besoins socio-économiques de chaque bassin, en veillant à l'évolution des qualifications et compétences requises sur le marché du travail et en proposant des parcours d'enseignement et de formation complets et cohérents pour tous les publics.

Les thématiques communes sont composées de deux éléments :

- Une liste des métiers prioritaires pour le développement de la programmation de l'offre (métiers prioritaires à créer et à maintenir) ;
- Des recommandations sur des métiers ainsi que sur d'autres enjeux transversaux et globaux (adaptation du contenu ou de la pédagogie de certaines offres, orientation et promotion des métiers, places de stages et alternance, partage des équipements pédagogiques, ...).

### 1.1. Cadrage méthodologique

Le processus d'élaboration des thématiques communes est un processus en 4 étapes (voir schéma).



- a) **Collecter des données** : les Instances Bassins EFE réalisent une collecte annuelle de données quantitatives sur l'offre (données fournies par chaque famille d'opérateurs) et les besoins socio-économiques du Bassin (IWEPS, Statbel, Walstat, FOREM, ...).
- b) **Etablir un socle commun d'informations** : cette 2e étape consiste à harmoniser et à retravailler ces données. L'objectif est de constituer un socle commun d'informations, partagé

par tous. Ainsi, les rapports analytiques et prospectifs des Instances Bassins EFE sont établis au départ d'une trame commune, validée par l'Assemblée des Instances Bassins EFE.

- c) **Analyser et expertiser** : il suit une phase d'analyse collective et d'expertise de ces informations. Il s'agit de favoriser une véritable approche concertée des membres de l'Instance Bassin EFE et la récolte d'avis d'experts externes pour établir le diagnostic de l'offre au regard des besoins socio-économiques du Bassin.
- d) **Identifier des thématiques communes et des recommandations** : cette dernière étape consiste à définir des thématiques communes et à établir des recommandations pour l'offre et/ou l'action. Ce processus de concertation permet également d'identifier des projets/actions concrètes qui seront travaillés dans les pôles de synergie.

Pour arriver au diagnostic et aux recommandations, quatre grandes étapes de travail ont été menées :

- La réalisation d'un cadastre de l'offre d'enseignement et de formation ;
- La compilation des analyses produites en bassin et/ou en interbassins depuis le rapport analytique et prospectif précédent (2024) ;
- La constitution d'un groupe de travail englobant les trois composantes des membres de l'Instance Bassin EFE de Liège ;
- La validation en Instance plénière des métiers prioritaires identifiés et des recommandations émises.

#### 1.1.1. Réalisation d'un cadastre de l'offre d'enseignement et de formation

La réalisation du cadastre de l'offre d'enseignement et de formation a été faite à partir des bases de données transmises par l'Administration Générale de l'Enseignement (AGE) pour l'enseignement et par les différents opérateurs de formation.

Ces différentes informations ont été rassemblées dans un document de travail afin de les regrouper par familles professionnelles (au moyen de la nomenclature ROME V3) et d'y apporter les compléments suivants : identification des métiers prioritaires du bassin, état des métiers (tensions : pénuries, critique, ... à partir de la liste publiée par le FOREM) et décisions de l'année précédente.

Ce document de travail est, à son tour, transmis au groupe de travail.

#### 1.1.2. Compilation des analyses des bassins EFE

En 2025, l'Instance Bassin EFE de Liège a organisé 2 rencontres sectorielles, 4 pôles de synergies et 2 groupes de travail. Ces analyses nourrissent la réflexion du groupe de travail « Thématiques communes », appelé à dresser la liste des métiers prioritaires du bassin et à formuler des recommandations.

Les analyses se font en respectant la nomenclature ROME V3 et ses familles professionnelles. Voici, secteur par secteur, l'état de la réflexion pour le bassin de Liège :

##### **A. Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux**

Depuis 2023, l'Instance Bassin EFE de Liège travaille, via son pôle de synergies ÉDA<sup>1</sup>, sur les aspects transversaux de la durabilité économique, sous les aspects de la circularité et de la relocalisation. ÉDA

---

<sup>1</sup> Économies durables et alternatives

suit ainsi avec attention le Conseil de politique alimentaire (CPA), animé par la CATL et Liège Métropole, actif sur le territoire de notre bassin, entre autres les travaux autour du maraîchage et des circuits courts. Depuis 2025, l'Instance Bassin EFE de Liège est d'ailleurs membre du CPA.

L'analyse des besoins du bassin en la matière nous avait déjà amené·es à inaugurer cette famille et à introduire il y a deux ans, dans nos métiers prioritaires, quatre métiers : jardinier·e d'aménagement en parcs et jardins ; jardinier·e d'entretien en parcs et jardins ; agent·e horticole en culture maraîchère et viticulteur·ice.

Le choix du viticulteur·ice pouvait paraître audacieux, mais le constat est là : la Wallonie produit de plus en plus de vin, qui plus est, de qualité. En 2025, le secteur continue à bien se porter, avec des vendanges particulièrement généreuses<sup>2</sup>. Pour l'instant, il n'existe qu'une seule formation en viticulture sur le bassin de Liège<sup>3</sup>.

En ce qui concerne le/la maraîcher·e, il existe plusieurs formations sur le bassin, quel que soit le niveau (enseignement qualifiant, CISP, Régies des quartiers, entre autres). Les problématiques de l'accès à la terre et de la distribution, déjà relevées l'an dernier, persistent. Une veille, voire un travail de prospective pourrait aider à mieux anticiper et relever les défis à venir, dont la résilience alimentaire<sup>4</sup> de notre territoire (menaces de guerre, changement climatique, notamment), la santé publique, la concurrence de type Mercosur ou les accords douaniers avec les États-Unis.

### **B. Art et façonnage d'ouvrages d'art**

Il y a deux ans, l'Instance Bassin EFE a inauguré la famille B en intégrant dans la liste de ses métiers prioritaires celui de couturier·e. Il s'agissait de prendre en compte les évolutions sociétales vers plus de concret, de sens, de respect de l'environnement et d'éthique. Les friperies continuent à avoir le vent en poupe, de même que des mouvements tels que l'upcycling, les vêtements en matière recyclées ou la location de vêtements. Ceci ne constitue cependant qu'une goutte d'eau contre l'océan de déchets que nous promet l'ultra fast fashion.

Deux tendances se dessinent, et ce n'est pas exclusif de cette famille-ci : une production de très mauvaise qualité à très bas coût pour celles et ceux d'entre nous qui n'ont pas les moyens de payer des produits de qualité, artisanaux et « uniques ».

### **C. Banque, assurance et immobilier**

Les métiers de cette famille professionnelle relèvent pour la plupart de l'enseignement supérieur, raison pour laquelle ils ne sont pas analysés.

### **D. Commerce, vente et grande distribution**

Le 15 septembre 2025, l'Instance Bassin EFE de Liège a organisé une rencontre sectorielle consacrée au commerce (de détail, grande distribution, vente en général). Le compte rendu de la réunion figure en annexe du présent document.

Il ressort de cette rencontre plusieurs constats et analyses, dont :

---

<sup>2</sup> Ainsi, la coopérative Bellum Fagetum, située à Beaufays, produira 30.000 bouteilles après seulement 4 ans d'existence. À terme, elle prévoit de doubler sa production.

<sup>3</sup> Voir notamment les articles consacrés par la RTBF au secteur : <https://www.rtbf.be/article/entre-joie-et-inquietude-les-viticulteurs-wallons-face-au-rechauffement-climatique-11358858> et <https://www.rtbf.be/article/s-il-y-a-un-bel-avenir-dans-les-vins-wallons-tout-n-est-pas-parfait-mais-la-qualite-est-la-11408499>

<sup>4</sup> La résilience alimentaire est à nouveau citée parmi les grands enjeux de la transition écologique par Le Soir ce lundi 20 octobre 2025 : « La transition climatique créera plus d'emplois qu'elle n'en détruira » Le Soir - édition Wallonie – quotidien – n°244 – p.6.

- *Recul du commerce physique*
  - Pérennisation de solutions mises en place pendant le covid (exemple : collect & go) ; impact négatif de cette tendance lourde sur le commerce physique, particulièrement le petit commerce ;
  - Tendance négative du recours à l'ultra fast-fashion, en partie liée à la baisse du pouvoir d'achat ;
  - Le/la conseiller·e en vente comme évolution du métier de vendeur·euse afin de contrer les effets de l'e-commerce ; accompagnement personnalisé, expérience « unique », accentuer ce que le commerce en ligne n'offre pas, soit une relation humaine ;
  - Les petits commerces jouent d'autres cartes : upcycling, friperies, durabilité, qualitatif... ce n'est pas une tendance majoritaire, mais elle existe et se développe.
- *Digitalisation*
  - Impact de la digitalisation : disparition des métiers traditionnels de la vente au profit de métiers liés à la logistique et à la gestion d'entrepôts ;
  - Impact de l'IA, particulièrement sur les pratiques des grands groupes qui envisagent des solutions technologiques soit pour « guider » le/la vendeur·euse (oreillette), soit pour le remplacer (smartphone) ;
  - Fin du soutien aux petits commerçants pour la transition numérique (bases en e-commerce, digitalisation, présence sur les réseaux sociaux... formations proposées dans le cadre de feu le plan de relance de la Wallonie, l'IFAPME et le Forem).
- *Enjeux climatiques*
  - Les grands groupes mettent sur pied des cellules « repair & reuse » ; impact sur les compétences (vendeur·euse-électricien·ne/électronicien·ne/réparateur·rice).
- *Stagiaires/jeunes apprenant·es*
  - Difficultés relationnelles : gap intergénérationnel ;
  - Conflit entre les représentations du secteur (apparente facilité) et la réalité de terrain qui requiert beaucoup de compétences techniques et comportementales.
- *Enjeux du futur*
  - IA et nouvelles technologies ;
  - Renforcer l'humain ;
  - Mieux accompagner les jeunes vers le monde de l'emploi ;
  - Stopper l'hémorragie de l'ultra fast-fashion ;
  - Pouvoir d'achat en berne ;
  - Importance de la diversité du secteur.

## E. Communication, média et multimédia

La famille E Communication, média et multimédia fait l'objet d'un pôle de synergies lancé en 2024 par l'Instance Bassin EFE de Liège. Pour l'instant, les métiers prioritaires de cette famille sont au nombre de 4 : community manager-euse, graphiste infographiste, animateur/animateur 2D/3D et web designer/motion designer-euse<sup>5</sup>.

Le GRE-Liège soutient plusieurs projets structurants<sup>6</sup> dans le domaine de l'économie créative et numérique, notamment autour de la formation aux métiers du cinéma et de la création d'un studio de gaming de dimension internationale.

La rencontre qui avait réuni en juin 2024 les acteurs de terrain avait permis de mettre en exergue la perméabilité de ces métiers. Un bon nombre de compétences identiques se retrouvent au sein de métiers différents, ce qui engendre des difficultés lorsqu'il s'agit, entre autres, de traiter ces métiers ; ainsi, lors de la réalisation de fiches métiers. Les mêmes difficultés d'exhaustivité réapparaissent au moment des discussions concernant les compétences à avoir pour prétendre à tel ou tel métier. Sans oublier que le contexte dans lequel évoluent ces métiers est un contexte en perpétuel changement et ce, de manière extrêmement rapide. Cette rapidité pousse à appréhender au plus vite ces nouvelles technologies et leurs potentiels ; certains cursus intègrent d'ailleurs déjà l'IA.

Un autre impact se fait sentir dans la nature du travail qui sera (et est) demandé à un individu. Par exemple, les tâches dites répétitives seront effectuées par les IA laissant ainsi la place à l'humain comme "superviseur-euse" des tâches effectuées par l'IA et laissant ainsi plus de temps pour tout ce qui concerne les tâches plus "créatives". Inversement, des métiers autrefois créatifs évolueront vers de la rédaction de prompts comme compétence centrale, l'aspect créatif sera délégué à l'IA.

Une approche critique de la technologie en général<sup>7</sup>, en ce compris l'IA, permettrait également d'évaluer les gains de temps – promis et réellement tenus – ainsi que l'amélioration de l'efficacité. De même, sans doute faudrait-il mettre dans la balance un sentiment, pour certains métiers, d'une perte de créativité et, partant, d'une perte de sens.

## F. Construction

Les métiers prioritaires du bassin y sont nombreux, tant les besoins en main d'œuvre et en compétences sont criants, ainsi que le martèle régulièrement le secteur. Les pénuries sont donc structurelles.

Ceci étant dit, Embuild observe un ralentissement dans le secteur de la construction. Le nombre de permis de construire a diminué (-7,3% en 2024) et, depuis la réforme des primes à la rénovation, la demande baisse significativement (le taux de croissance de la rénovation de logement est passé de 1 à 0,5%). Parallèlement, les coûts ont augmenté depuis 2020 (prix des matériaux, indexation des salaires, entre autres)<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Voir le recensement de l'offre de formation du bassin de Liège sur A.T.L.A.S. : <https://ibefe-atlas.champs-libres.be/client/view/657c52b3-71a1-47ca-89cc-8db2a9496acc>

<sup>6</sup> Voir les projets structurants du GRE-Liège : [https://gre-liege.be/wp-content/uploads/2024/02/GRE\\_CAP\\_BROCHURE\\_MAJ\\_30\\_01\\_24-comprese.pdf](https://gre-liege.be/wp-content/uploads/2024/02/GRE_CAP_BROCHURE_MAJ_30_01_24-comprese.pdf)

<sup>7</sup> Cfr, par exemple, Neil Postman (1997), *6 Questions about Technology* : quel est le problème que la technologie va résoudre ? De qui est-ce le problème ? Quels nouveaux problèmes pourraient surgir parce que nous en avons résolu un vieux ? Quelles personnes et quelles institutions pourraient être sérieusement lésées par une solution technologique ? Quels changements dans le langage se produisent-ils du fait des nouvelles technologies ? Et quel type de pouvoir économique et politique la technologie apporte-t-elle et à quels groupes de personnes ?

<sup>8</sup> <https://www.rtbef.be/article/un-bilan-2024-bien-morose-pour-le-secteur-de-la-construction-les-entrepreneurs-demandent-des-mesures-11474925>. Les faillites sont par ailleurs en légère augmentation par rapport à 2023 sur le bassin de Liège, de 99 à 111 en 2024.

En ce qui concerne les compétences et les métiers, l'évolution constatée provient de la transition écologique et des nouvelles pratiques – plus circulaires – introduites par cette transition. Des sous-secteurs se développent, comme celui de la déconstruction, ce qui amène de nouveaux lieux – les matériaux (pour stocker les matériaux de réemploi) – et de nouveaux métiers – par exemple l'opérateur·ice en déconstruction, métier pour lequel une formation a été mise en place cette année dans notre bassin.

### **G. Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation**

Cette famille compte 8 métiers prioritaires sur le bassin de Liège : employé·e au service touristique, animateur·ice d'activités culturelles et de loisir, valet/femme de chambre, cuisinier·e, cuisinier·e de collectivité, chef·fe de partie, barman/barmaid et chef·fe de rang.

Le 10 juillet 2025, l'Instance Bassin EFE de Liège a organisé une rencontre sectorielle HoReCa et Tourisme. Le compte rendu de cette rencontre figure en annexe du présent document. Entre autres constats et commentaires, les participant·es ont fait état de :

- *Reconfiguration des pratiques dans l'HoReCa*
  - réduction des horaires d'ouverture pour permettre un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle ;
  - diversification des activités (traiteur/plats à emporter, épicerie fine, chef·fe à domicile...) ;
  - afflux de personnes qui ne sont pas du secteur (réorientation, flexijobs...) → manque de compétences à la fois techniques et comportementales ;
  - évolution sociétale favorisée par les réseaux sociaux : impression de facilité du métier (Top Chef, foodtrucks, poke bowls...) ;
  - fin de l'accès à la profession → perte en qualifications, paupérisation du niveau culinaire, notions d'hygiène, accès au financement des banques ? Risque de méconnaissance des normes, de la législation ;
  - foodtruck : essor du foodtruck (parcs d'activité, événements...) ; attention aux spécificités en termes d'assurances et juridiques.
- *Impact du numérique et des réseaux sociaux*
  - les professionnel·les du secteur doivent consacrer du temps à soigner l'image et la réputation en ligne de leur établissement (soit via 1 community manager·euse, soit 1 membre du personnel qui dégage du temps pour cela) ; importance de répondre aux commentaires, principalement négatifs ; importance croissante des réservations en ligne ; en tourisme, arrivée de la facturation électronique ;
  - face au numérique, nécessité de faire la différence en offrant au touriste une expérience « atypique », unique, immersive, originale, etc. ; idem dans l'HoReCa, resto traditionnel vs expérience unique ;
  - importance de maîtriser le numérique (l'IA et les RS) tout en maintenant les compétences relationnelles et sociales qui sont indissociables des métiers liés au secteur.



- *Formations HoReCa*
  - filière « fourre-tout » ;
  - décalage entre les représentations des stagiaires et les réalités du secteur (impression de facilité vs normes, législation, savoir-faire, savoir-être, hygiène...).
- *Contexte géopolitique*
  - impact sur le tourisme, importance de la sécurité (notamment lors des voyages) dans un contexte instable.

## **H. Industrie**

Le 7 juin 2024, l'Instance Bassin EFE de Liège avait organisé une rencontre sectorielle autour des compétences de l'industrie du bassin liégeois face aux défis numérique et écologique. Si les besoins en compétences numériques sont là, et donc les besoins en formation ; si les transformations dues à la transition écologique sont inéluctables et urgentes et nécessitent, notamment, un changement de mentalités ; si ces évolutions sont rapides, le coût des technologies à mettre en place est tel que ces implémentations se font par étapes, progressivement. Les entreprises peuvent donc adapter et planifier les processus d'adaptation. Leur responsabilité, qu'on parle de grandes entreprises ou de PME, est engagée, elles ont un rôle à jouer et sont prêtes à relever les défis. De son côté, le GRE-Liège travaille aux projets, entre autres de formation – par exemple, de nouveaux bacheliers en alternance – propres à créer le microcosme propice à ces évolutions.

C'est, par conséquent, une attitude, des mentalités, un mindset qu'il faut préparer dans les formations imparties sur le bassin ; la formation continue tout au long de la vie est, plus que jamais, d'actualité. Or il est difficile et même fatigant de sans cesse se remettre en question, de voir son métier se modifier continuellement et d'avoir non seulement à se mettre à jour et acquérir de nouvelles compétences, de plus en plus techniques, de plus en plus dématérialisées, le numérique faisant littéralement disparaître le produit des chaînes de production, tout en conservant la mémoire des anciens gestes et de la technique. Pour reprendre une métaphore utilisée lors de cette rencontre, savoir à la fois manier le marteau piqueur et manipuler le robot qui manie le marteau piqueur.

### **I. Installation et maintenance**

Comme indiqué lors de la rencontre industrie, les compétences d'installation et de maintenance s'ajoutent de plus en plus aux compétences purement techniques des métiers de l'industrie.

### **J. Santé**

L'aide-soignant-e figure dans la liste des métiers prioritaires du bassin et dans celle des métiers en pénurie du FOREM. Toutes ces fonctions de soin sont essentielles au bien-être et à la dignité de nos concitoyen-nes. L'Instance Bassin EFE est donc attentive à ce que l'offre d'enseignement et de formation soit suffisante, mais également à ce que les conditions d'exercice de ces professions soient suffisamment décentes pour continuer à attirer les professionnel-les qualifiées dont notre société a besoin.

### **K. Services à la personne et à la collectivité**

L'Instance Bassin EFE de Liège continue, même après la clôture de son pôle de synergies consacré aux métiers de la santé et de l'action sociale, à étudier les évolutions du métier d'aide familial-e. La demande de personnel compétent existe bel et bien et sera amenée, dans les années à venir, à augmenter au fur et à mesure que la société vieillit.

L'Instance Bassin EFE de Liège se réjouit de voir que la formation de valoriste est à nouveau organisée sur le bassin et ce, depuis le dernier appel à projets du Forem.

### **L. Spectacle**

Le bassin de Liège est particulièrement riche en structures culturelles et en lieux de spectacle ; si ce secteur extrêmement dynamique de notre territoire n'est pas directement créateur d'emplois à grande échelle, il est facteur de rayonnement national et international, renforçant de ce fait l'attractivité<sup>9</sup> du bassin de Liège. L'Instance Bassin EFE de Liège lui avait donc consacré une rencontre sectorielle en 2024.

### **M. Support à l'entreprise**

Les métiers du support à l'entreprise sont peu représentés dans les métiers prioritaires du bassin, hormis celui de comptable, intégré en 2023, et celui de technicien·ne d'exploitation informatique. Il est vrai que le découpage des familles Rome V3 brouille parfois les pistes, et certains métiers perçus comme relevant du support à l'entreprise peuvent être repris sous d'autres rubriques, comme les métiers de l'informatique, souvent classés dans la famille I, Installation et maintenance.

Ont été rajoutés l'année dernière les métiers de collaborateur·ice administratif·ve et d'assistant·e RH dans la mesure où ces deux professions totalisaient un nombre important des opportunités d'emploi enregistrées par le Forem sur le bassin de Liège.

### **N. Transport et logistique**

La famille « Transport et logistique » est bien développée en termes de métiers prioritaires du bassin. Ce n'est bien entendu pas un hasard : notre bassin est stratégiquement situé au croisement des flux de marchandises entre l'Allemagne, la France, les Pays-Bas et la Flandre. L'aéroport de Liège, spécialisé dans le fret aérien, et le Trilogiport, garantissant 3 accès à la mer (Anvers, Rotterdam et Dunkerque), participent du développement économique et du rayonnement international du bassin. Cet atout fait, sans conteste, de notre territoire un pôle d'attractivité pour les entreprises en recherche d'un site d'implantation.

L'année dernière, la liste déjà bien remplie des métiers prioritaires du bassin s'est enrichie de celui de manutentionnaire dans le fret aérien.

## **1.1.3. Constitution d'un groupe de travail**

Le groupe de travail « thématiques communes / métiers prioritaires 2025 pour 2026 » s'est réuni le lundi 22 septembre 2025.

## **1.1.4. Validation en plénière**

Les métiers prioritaires et les thématiques communes définies par le GT ont été validées par l'Instance Bassin EFE de Liège le lundi 13 octobre 2025.

---

<sup>9</sup> La position géographique du bassin liégeois en fait un nœud logistique particulièrement intéressant pour nombre d'entreprises.

## 1.2. Liste des métiers prioritaires à créer et à maintenir

Vous trouverez ci-dessous la liste des métiers prioritaires définis en 2025 (pour 2026) de l'Instance Bassin EFE de Liège.

- **Métiers prioritaires pour la création de nouvelles offres**

L'Instance Bassin EFE formule une « recommandation de création » lorsque l'offre actuelle d'enseignement et/ou de formation est estimée insuffisante ou mal répartie géographiquement pour couvrir les besoins socio-économiques du territoire ou que les parcours de formation sont estimés incomplets. Il est alors recommandé la création d'offres nouvelles ou supplémentaires.

- **Métiers prioritaires pour le maintien d'offres de formation et d'enseignement**

L'Instance Bassin EFE formule une « recommandation de maintien » lorsque l'offre d'enseignement et/ou de formation existante est suffisante et nécessaire pour assurer la continuité des parcours de formation, l'équilibre géographique de l'offre, et pour couvrir les besoins socio-économiques identifiés dans le Bassin. Dans le cas où une offre d'enseignement ou de formation disparaît, l'Instance Bassin EFE soutient la création d'une nouvelle offre équivalente.

**Formation initiale** : ensemble de formations destinées à un public en âge d'obligation scolaire et/ou jeunes adultes (enseignement ordinaire de plein exercice et en alternance, enseignement spécialisé et apprentissage IFAPME). TQ = enseignement technique de qualification et P = enseignement professionnel. PE = plein exercice et Alt. = alternance.

**Formation pour adultes** : ensemble de formations destinées à un public n'étant plus en obligation scolaire et/ou ayant terminé ou arrêté un parcours de formation initiale (Enseignement de Promotion sociale, formation en chef d'entreprise IFAPME, FOREM, CISP, Centres de Formation et d'Insertion Socioprofessionnelle Adaptés).

Remarque : dans les tableaux ci-dessous, les métiers sont classés sur base de la nomenclature Rome V3. Ils sont libellés au masculin afin de suivre l'usage en vigueur dans l'ensemble des Instances Bassins EFE qui fait du masculin une expression épïcène.

ROME V3	Métiers prioritaires	Formation initiale	Formation pour adultes	Recommandations / Commentaires
<b>A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux</b>				
A1203	Jardinier d'aménagement en parcs et jardins	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
A1203	Jardinier d'entretien en parcs et jardins	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
A1414	Agent horticole en culture maraîchère	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
A1418	Viticulteur	/	<i>Création</i>	
<b>B – Arts et façonnage d'ouvrages d'art</b>				
B1803	Couturier	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Le métier passe de « maintien » à « création » pour la formation initiale
<b>D – Commerce, Vente et Grande distribution</b>				
D1101	Boucher – Charcutier	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
D1102	Boulangier	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
D1104	Pâtissier	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
D1209	Fleuriste	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Nouveau métier dans la liste 2025 pour 2026
<b>E – Communication, média et multimédia</b>				
E1101	Community manager	/	<i>Maintien</i>	
E1104	Concepteur de contenus multimédias	/	<i>Création</i>	
E1205	Graphiste infographiste	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
E1205	Animateur 2D/3D	<i>Création</i>	<i>Maintien</i>	Le métier passe de « maintien » à « création » pour la formation initiale
E1205	Web designer/Motion designer	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
<b>F – Construction, bâtiment et travaux publics</b>				
F1104	Dessinateur de la construction	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
F1108	Métreur – Deviseur	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
F1202	Chef de chantier de la construction	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
F1301	Conducteur de grue à tour	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
F1302	Conducteur d'engins de chantier	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
F1501	Charpentier	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
F1503	Constructeur monteur de bâtiment en structure bois	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Anciennement « Monteur en structure bois »
F1601	Plafonneur cimentier	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
F1601	Cimentier – Façadier	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Anciennement F1611. Nous suivons le SFMQ
F1602	Installateur électricien	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	Le SFMQ distingue trois déclinaisons : résidentiel, industriel et tertiaire
F1603	Monteur en chauffage et sanitaire	<i>Création</i>	<i>Création</i>	

F1606	Peintre décorateur	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
F1607	Menuisier de chantier d'extérieur	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
F1607	Menuisier de chantier d'intérieur	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
F1608	Carreleur	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
F1610	Couvreur	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
F1612	Tailleur de pierre naturelle	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
F1613	Étancheur	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
F1701	Coffreur	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
F1702	Ouvrier de voirie	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Le métier passe de « maintien » à « création » pour la formation pour adultes
F1703	Maçon	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
F1704	Manoeuvre	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
F1709	Préparateur en déconstruction	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
<b>G – Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation</b>				
G1101	Employé au service touristique	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
G1202	Animateur d'activités culturelles et de loisir	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
G1501	Valet/Femme de chambre	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
G1602	Cuisinier	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
G1602	Cuisinier de collectivité	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
G1602	Chef de partie	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
G1801	Barman/Barmaid	<i>Création</i>	<i>Maintien</i>	
G1803	Chef de rang	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
<b>H - Industrie</b>				
H1202	Dessinateur en électricité	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Anciennement « Dessinateur DAO électricité-mécanique »
H1203	Dessinateur en mécanique	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Anciennement « Dessinateur DAO électricité-mécanique »
H1403	Gestionnaire des flux en production	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Changement d'intitulé (ex- « gestionnaire des flux en production »)
H2102	Opérateur de production en industrie alimentaire	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
H2206	Menuisier d'atelier	<i>Maintien</i>	<i>Création</i>	
H2209	Technicien de fabrication bois et matériaux associés	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	Anciennement repris dans la famille F sous l'intitulé « Menuiserie spécifique »
H2301	Opérateur de production en industrie biopharmaceutique	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Anciennement « Technicien de production en biopharmacie »
H2301	Opérateur de production en industrie chimique	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Anciennement « Opérateur de production en chimie »
H2602	Monteur-câbleur en équipements électriques	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	Anciennement « Monteur en équipements électriques » et inclus dans la famille F (Construction)
H2901	Ajusteur mécanicien	<i>Création</i>	<i>Création</i>	

H2902	Chaudronnier	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
H2903	Technicien en systèmes d'usinage	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
H2903	Régleur opérateur machines-outils CN	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
H2903	Régleur opérateur machines-outils conventionnelles	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
H2913	Soudeur	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
H2914	Tuyauteur	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
H3404	Peintre industriel	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
<b>I – Installation et maintenance</b>				
I1302	Technicien automatique	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
I1304	Électromécanicien en maintenance industrielle	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
I1305	Technicien de maintenance en électronique	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
I1305	Technicien de maintenance industrielle	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
I1306	Monteur frigoriste	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Anciennement « Monteur-technicien frigoriste ». Le SFMQ distingue les deux profils.
I1306	Technicien frigoriste	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Anciennement « Monteur-technicien frigoriste ». Le SFMQ distingue les deux profils.
I1307	Technicien en installation de sécurité	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
I1308	Technicien en chauffage et sanitaire	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
I1309	Électricien de maintenance industrielle	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
I1310	Mécanicien de maintenance industrielle	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	Anciennement « Mécanicien d'entretien industriel »
I1401	Technicien de maintenance en informatique	<i>Création</i>	<i>Maintien</i>	
I1402	Technicien appareils électroménagers	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
I1503	Désamianteur	/	<i>Création</i>	
I1603	Mécanicien de véhicules agricoles ou de génie civil	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
I1604	Mécanicien poids lourds	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
I1604	Mécanicien polyvalent automobile	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
I1604	Technicien de maintenance et de diagnostic automobile	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
I1606	Carrossier	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
I1606	Peintre en carrosserie	<i>Création</i>	<i>Création</i>	

I1606	Préparateur en carrosserie	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
I1606	Tôlier en carrosserie	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
I1607	Mécanicien de cycles	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
<b>J - Santé</b>				
J1305	Ambulancier	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
J1405	Opticien	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
J1501	Aide-soignant	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
J1506	Infirmier en soins généraux	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
<b>K – Services à la personne et à la collectivité</b>				
K1207	Éducateur	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
K1302	Aide familial	<i>Création</i>	<i>Maintien</i>	Le métier passe de « maintien » à « création » pour la formation initiale
K1303	Accueillant d'enfants en milieu collectif	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	Le métier d'« Auxiliaire de l'enfance » a été décliné en deux modalités en fonction du type d'accueil.
K1303	Accueillant d'enfants à domicile	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	Le métier d'« Auxiliaire de l'enfance » a été décliné en deux modalités en fonction du type d'accueil.
K1304	Aide ménager titres services	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	Sous ce même code Rome V3 se trouve l'« Aide ménager social ». Il s'agit d'un métier distinct : les tâches sont différentes, le public et l'employeur également.
K1601	Bibliothécaire	/	<i>Création</i>	
K1701	Collaborateur à la défense	<i>Création</i>	/	
K2110	Moniteur d'auto-école	/	<i>Création</i>	
K2204	Technicien de surface	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
K2304	Trieur de déchets/Valoriste	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
K2304	Valoriste en construction	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
<b>L - Spectacle</b>				
L1501	Coiffeur-maquilleur de spectacle	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
L1506	Accrocheur-rigger	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
L1506	Technicien de spectacle	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
L1507	Monteur vidéo	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
L1509	Régisseur de spectacle	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
L1510	Dessinateur modélisateur films d'animation et effets spéciaux	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
<b>M – Support à l'entreprise</b>				
M1203	Comptable	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
M1501	Assistant RH	/	<i>Création</i>	
M1602	Collaborateur administratif	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
M1810	Technicien d'exploitation informatique	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	Anciennement « Technicien PC/réseaux »
<b>N - Transport et logistique</b>				
N1101	Conducteur de chariot élévateur	<i>Création</i>	<i>Création</i>	

N1103	Magasinier	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
N1103	Opérateur de stock en logistique	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
N1103	Préparateur de commande en logistique	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
N1103	Préparateur d'expédition en logistique	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
N1103	Réceptionnaire logistique	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
N1104	Conducteur de grue mobile	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
N1202	Déclarant en douane	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
N1301	Responsable logistique	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
N1302	Superviseur en entrepôt	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	
N2203	Manutentionnaire dans le fret aérien	/	<i>Création</i>	
N4101	Conducteur poids lourd	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
N4103	Chauffeur d'autobus et d'autocar	<i>Création</i>	<i>Création</i>	
N4104	Coursier véhicules 2 roues	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Anciennement « Chauffeur service express »
N4201	Responsable de l'organisation du transport routier des marchandises	<i>Création</i>	<i>Création</i>	Anciennement « Responsable de transport »
N4203	Dispatcheur	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	

L'Instance Bassin EFE de Liège a donc identifié 125 métiers prioritaires, soit le même nombre que l'année dernière, avec juste deux changements dans la famille D (Commerce, distribution et vente), la sortie du métier de délégué-e commercial-e et la rentrée de celui de fleuriste.



## THÉMATIQUES COMMUNES : RECOMMANDATIONS

Tout au long du processus d'élaboration du rapport analytique et prospectif 2024, nous avons récolté des recommandations et pistes de travail pour le développement de l'offre d'enseignement et de formation. Vous les retrouvez dans ce chapitre, réparties en 5 thèmes et classées en deux catégories : transversales et sectorielles. Vous trouverez également des points de vigilance, centres d'intérêt et problématiques spécifiques à explorer pour la période 2025-2027.

### 2.1. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles

#### RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES

1	Classer les métiers indispensables au bien-être de l'ensemble de la société en pénurie et non en fonction critique dès lors que les tensions en termes de recrutement sont énoncées par les fédérations sectorielles (exemple de l'aide familial/aide familiale) et constatées par le FOREM
2	Communiquer autour du sens des métiers, positiver le message, ancrer dans la société, face aux défis actuels

### 2.2. Adaptation de l'offre d'enseignement et de formation

#### RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES

1	SFMQ : veiller à une meilleure adéquation aux profils de l'enseignement. Ainsi, le code N1302, correspondant au métier de « superviseur/superviseuse en entrepôt », renvoie à un profil supérieur
2	Faire évoluer contenus et programmes de formation selon les directives environnementales ; les visibiliser lorsqu'ils existent déjà
3	CISP : créer un GT pour répondre aux besoins en formation métier du tout nouveau hub logistique circuits courts de Droixhe
4	SFMQ : intégrer plus rapidement les contenus et compétences en phase avec les évolutions de la société et des métiers : créativité, upcycling, développement durable
5	SFMQ : créer une grappe métiers autour des métiers liés au concept d'upcycling
6	SFMQ : intégrer les thématiques de l'IA en tant que contenu transversal dans les différents profils métier et formation qui peuvent être concernés

7	SFMQ : en règle générale, intégrer les aspects environnementaux et technologiques dans tous les profils en cours d'actualisation
8	SFMQ : rappeler l'urgence des actualisations
9	Entretenir une veille et travailler à outiller les jeunes pour une utilisation optimale et critique de l'IA
10	Former et outiller les enseignant·es et formateur·ices pour une utilisation optimale et critique de l'IA
<b>RECOMMANDATIONS SECTORIELLES</b>	
<b>Famille A – Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux</b>	
1	Donner la possibilité à l'enseignement spécialisé d'ouvrir l'option « ouvrier·e agricole »
<b>Famille D – Commerce</b>	
1	SFMQ : inclure dans les profils métier et formation de l'« ouvrier boulanger-pâtissier/ouvrière boulangère-pâtissière » un volet « approvisionnement circuits courts »
2	Enseignement qualifiant et formation pour adultes : appliquer le profil SFMQ de l'« ouvrier boulanger-pâtissier/ouvrière boulangère-pâtissière » le plus fidèlement possible, notamment en ce qui concerne l'utilisation du levain
<b>Famille E – Communication, média et multimédia</b>	
1	Transformer les métiers créatifs en métiers de la rédaction
<b>Famille F - Construction</b>	
1	SFMQ : se pencher sur les profils métier et formation de l'« ardoisier/ardoisière » (F1610)
2	SFMQ : intégrer les principes de l'éco-construction et de la circularité dans les profils métier et formation
3	SFMQ : intégrer les nouvelles technologies dans les profils métier et formation
4	Continuer à communiquer positivement sur le secteur de la construction et, plus largement, sur les filières techniques, aussi bien auprès des élèves que des parents d'élèves ; intensifier et diversifier les efforts d'orientation et de changement des mentalités, en ayant recours par exemple aux compétitions métiers de type Worldskills, Euroskills ou Startech's Days, d'où les candidat·es belges ramènent régulièrement des médailles

<b>Famille H - Industrie</b>	
<b>1</b>	Communiquer sur la continuité entre enseignement qualifiant et enseignement supérieur : les bases manuelles et les prérequis techniques peuvent s'acquérir dans l'enseignement qualifiant ; ce dernier constitue donc, dans une logique de parcours, un atout supplémentaire
<b>Famille I – Installation et maintenance</b>	
<b>1</b>	SFMQ : inclure dans le profil métier/formation du/de la frigoriste la pose de pompes à chaleur
<b>Famille K – Service aux personnes et à la collectivité</b>	
<b>1</b>	Constatant que la disparition d'options telles que celle d'aide familial·e, qui correspondaient à une population d'élèves fragiles, aura pour conséquence que ces élèves traîneront désormais « leurs casseroles » jusqu'à arriver à la formation pour adultes ; constatant d'autre part la création de déserts scolaires en termes d'offre d'option, avec, par exemple, la fermeture des options d'aide familial·e en Basse-Meuse ; constatant que les règles de protection de l'enseignement sur base géographique ne correspondent pas aux réalités du bassin de Liège et pénalisent les élèves, lesquels se déplacent fondamentalement en transport en commun, revoir ces règles de protection d'option et les adapter à la réalité de terrain

### 2.3. Places de stage et alternance

RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
<b>1</b>	<p>Les pistes d'amélioration de l'alternance évoquées par l'enquête IBEFE/OFFA de 2021 sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer le suivi et l'encadrement des apprenant·es</li> <li>• Améliorer les cours et leur contenu</li> <li>• Augmenter la rétribution des apprenant·es</li> <li>• Revoir le rythme du système d'alternance</li> <li>• Réduire les charges administratives</li> <li>• Améliorer la collaboration/communication entre les différents intervenant·es</li> <li>• Valoriser et promouvoir l'alternance, améliorer l'image de l'alternance auprès du grand public et de l'enseignement</li> <li>• Avoir un point d'attention sur les enseignant·es et formateur·ices</li> </ul>

2	Certaines formations en alternance ne peuvent proposer de stages à leurs apprenants et apprenantes, notamment dans des métiers techniques et/ou en pénurie. Appel est lancé aux entreprises pour qu'elles s'impliquent davantage dans ces processus de formation en accueillant des stagiaires.
---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2.4. Équipements/ressources

RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Continuer et systématiser les partenariats interopérateurs – enseignement et formation – en se basant sur le cadastre des équipements pédagogiques interopérateurs en cours de réalisation sous l'égide du Forem

## 2.5. Autres

RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Créer un GT autour de la réorganisation du travail dans les métiers en pénurie (diminuer la pénibilité, augmenter l'attractivité)
2	Rendre plus présents les enjeux du développement durable (17 objectifs de l'ONU) dans les secteurs et les métiers en général
3	Communiquer mieux et davantage pour remplir les sections
4	Entretenir une veille et travailler à outiller les jeunes pour une utilisation optimale et critique de l'IA
5	Former et outiller les enseignant-es et formateur-ices pour une utilisation optimale et critique de l'IA
6	Organiser un GT autour de l'IA ; l'envisager sous l'angle du secteur "Support à l'entreprise", en d'autres termes, les métiers de l'administration, qui l'a déjà intégrée dans ses pratiques pour avoir un retour sur les difficultés et avantages ; faire précéder cette approche sectorielle par une introduction transversale multi-secteurs
7	Organiser un panel délibératif de demandeur-euses d'emploi éloigné-e de l'emploi autour du travail, de l'emploi, de la formation, de l'éducation
8	Augmenter l'attractivité des filières techniques et qualifiantes de manière globale

### 3.1. Intentions générales pour le bassin (grandes orientations)

- Créer des emplois de qualité
- Assurer une insertion durable
- Renforcer l'attractivité du territoire
- Viser le plus haut niveau de formation et de qualification possible
- Renforcer la RSE et le développement durable
- Communiquer autour des préoccupations environnementales déjà présentes dans les métiers/formations/sections
- Améliorer l'attractivité des métiers en mettant l'accent sur leur numérisation, l'impact positif sur l'environnement, le « sens » dont ils sont porteurs
- Surveiller les évolutions en lien avec l'économie circulaire et les circuits courts
- Surveiller les évolutions de l'IA
- Assurer une veille documentaire pour détecter les impacts de l'IA sur l'enseignement, la formation et l'emploi

### 3.2. Défis transversaux

- Améliorer l'apprentissage et la pratique des langues
- Améliorer les compétences en gestion
- Prendre un soin tout particulier des publics éloignés de l'emploi, former des groupes plus hétérogènes de stagiaires
- Encourager l'esprit d'entreprendre

- Stimuler la créativité
- S'assurer des compétences de base et prérequis
- Travailler les compétences sociales
- Travailler les compétences communicationnelles
- S'adapter à la révolution/économie numérique
- Connaître et utiliser l'IA
- Se former en continu aux compétences digitales
- Veiller au respect et à la préservation de l'environnement et du climat
- Réfléchir aux nouvelles formes d'organisation du travail
- Diminuer la pénibilité des métiers dits « en pénurie »
- Comprendre pour mieux réduire les phénomènes de désaffiliation
- Encourager la circularité et les circuits courts

### 3.3. Recommandations politiques

- Lutter contre le dumping social
- Maintenir les droits des DE pendant tout le parcours de formation
- Maintenir notamment les allocations de chômage pour les personnes en formation longue (+ de 2 ans), en particulier (mais pas uniquement) dans le cas de formations menant à un métier en pénurie ou fonction critique
- Évaluer l'impact de la rationalisation opérée dans l'enseignement qualifiant et dans la formation en termes de résultats

- Maintenir la législation en matière de transitions numérique et écologique dans les secteurs concernés ; en effet, les entreprises de ces secteurs ont, depuis quelques années, fourni des efforts d'adaptation en ce sens, avec le coût financier et humain que cela suppose ; revenir en arrière équivaut à pénaliser les entreprises qui ont déjà investi dans ces transitions
- Maintenir un espace de dialogue local et d'analyse des besoins
- Pour éviter le risque de décrochage de certain-es élèves ne trouvant pas d'option leur correspondant dans leur quartier ou à proximité directe, envisager d'autres méthodes d'analyse et tenir compte des trajets réels en transport en commun (le rayon de 10 km autour de l'établissement qui voit son option supprimée est abstrait)

### 3.4. Recommandations sur les parcours de formation

- Tenir compte du fait que les parcours intégrés, encouragés lors des années précédentes, allongent les formations, ce qui peut pénaliser les stagiaires qui ne seront plus protégés contre la suppression des allocations de chômage après maximum 2 ans
- Veiller à former à des compétences transférables
- Améliorer la réactivité du SFMQ (métiers en forte pénurie, évolution des compétences, réalité de l'enseignement...)
- Renforcer la présence du contenu environnemental ainsi que sa publicité

### 3.5. Groupes de travail et pôles de synergies 2026

- PS « communication, média et multimédia »
- PS « économies durables et alternatives (ÉDA) »
- PS « participation des publics »
- PS "LieJe"
- PS "CTA et caetera"

- GT plateforme emploi migrants
- GT “explorez le monde de l’AF en réalité virtuelle”
- GT “l’IA dans tous ses états”



### 4.1. Rencontre sectorielle HoReCa et tourisme

10 JUILLET 2025

#### *Personnes présentes :*

S. DERULLIEUX (Collège Saint-François d'Assise)  
Marie-Pierre DESMERGERS (IBEFE Liège)  
Élodie ÉVRARD (IFAPME)  
Olivier FABRY (IFAPME)  
Nadine JANSSENS (IBEFE Liège)  
Cécile LEMPEREUR (l'Acacia)  
Marie-Ange LO DICO (Athénée Royal d'Esneux)  
Ingrid LOTHE (Collège Saint-François d'Assise)  
Michel MEES (IFAPME)  
Julie MINTEN (IFAPME)  
Sarah NEIJENS (IFC Jonfosse)  
Cossi NOUDOFININ (Le Monde des Possibles)  
Virginie PIERRE (Le Monde des Possibles)  
Christelle SÉBA (École d'Hôtellerie et de Tourisme de la Ville de Liège)  
Valentin SNACKERS (IBEFE Liège)  
Matthieu STASSIN (IFAPME)

#### *Personnes excusées :*

Laura JACQUES (La Charlemagn'rie)  
Christine PETIT-JEAN (FWB)  
Cyril PETITJEAN (IFC Jonfosse)  
Adélaïde TROUSSELARD (IFAPME)

#### État du secteur

*La crise Covid et son « après » : quels changements ? Quelles évolutions ? Quelle est la situation actuelle ?*

#### *Dans l'HoReCa...*

Élodie ÉVRARD : la situation reste compliquée. Quelques-uns de restaurants avec lesquels je travaillais ont fait faillite

Cécile LEMPEREUR : il y a eu plusieurs phases, un ralentissement, des faillites et des reconversions ; par exemple, des plats à emporter, de l'activité en tant que traiteur. Les employeurs se sont renouvelés également : c'est un phénomène que je constate lorsque nous plaçons des stagiaires en stage. Les gens qui ouvrent des établissements ne sont plus forcément du métier.

Marie-Ange LO DICO : la section hôtellerie dans l'enseignement qualifiant est une section dans laquelle on arrive davantage par dépit que par vocation. Nous sommes une école rurale, nos élèves proviennent

de familles qui ne vont pas au restaurant et ont par conséquent une méconnaissance énorme des métiers de l'HoReCa. Si je prends mon autre casquette, celle d'employeur dans le secteur, je vois beaucoup de personnes qui se reconvertissent dans la restauration ; pour d'autres, il s'agit de mettre du beurre dans les épinards en prenant un flexi job. L'argument est qu'il est facile de se former pour y travailler. Pour ma part, je mettrais en avant deux maîtres-mots : polyvalence et flexibilité.

S. DERULLIEUX : en ce qui concerne nos élèves, beaucoup montrent une grande motivation. Le secteur évolue mais la précarité reste importante, y compris chez les travailleur-euses. Les salaires et les contrats s'améliorent : les horaires sont plus souvent adaptés, avec moins de coupés. Les employeurs essaient de faire des équipes de jour et de soir. Ce sont des évolutions positives de l'après-covid. Ceci étant dit, tous les employeurs ne s'inscrivent pas dans cette évolution ; dans ces cas-là, nous évitons d'y envoyer nos stagiaires (1500 EUR nets pour 50h/semaine).

Sarah NEIJENS : entre autres évolutions annoncées, le retrait de l'accès à la profession est une mauvaise idée. On va se retrouver avec des gens qui ne sont pas du métier. C'est déjà le cas en Flandres et on y constate une paupérisation du niveau culinaire, des emplois encore plus précaires et des petites mains formées sur le tas. La demande est élevée alors que le nombre de gens qui sortent de formation est trop bas. Conséquence : on baisse le niveau des compétences attendues. L'accès à la profession est pourtant indispensable, ne fut-ce qu'au niveau des notions d'hygiène, notamment. Dans un secteur où de nombreuses entreprises disparaissent, les banques prêteront sans doute moins volontiers à des personnes qui se lancent dans un projet sans préparation (accès à la profession).

*Dans le tourisme...*

Matthieu STASSIN : la formation d'agent de voyage a vu diminuer ses effectifs en période covid, ce qui s'explique par les incertitudes sur la possibilité de voyager. Les chiffres des inscriptions aujourd'hui ont retrouvé le niveau pré-covid.

Olivier FABRY : le secteur est à nouveau en demande de personnel, et le public qui veut se former s'y intéresse. Les besoins se rencontrent donc entre les employeurs et les opérateurs de formation en recherche de lieux de stage pour leurs apprenant-es.

Matthieu STASSIN : le métier faisait d'ailleurs partie de la liste des métiers en pénurie l'an dernier. Cette année néanmoins, il n'y figure plus.

*Quelles évolutions sociétales (ou autres) ? Les attentes des publics ont-elles changé ? Évolué ? Dans quel sens ? Avec quel impact, quelles répercussions ?*

S. DERULLIEUX : désormais nous trouvons, dans ce secteur très rude, beaucoup de restaurants qui prônent un respect de la vie familiale et le bien-être au travail. Des restaurants choisissent de fermer le dimanche et parfois même le samedi, voire de fermer 3 jours sur 7. Et la clientèle suit. Cela aurait été inconcevable auparavant de fermer le dimanche. Ce sont donc des évolutions positives. Ce qui l'est moins, notamment pour les jeunes qui se forment et veulent travailler dans le secteur, ce sont les restaurants qui ne fonctionnent plus qu'avec des flexi jobs. En ce qui concerne la fréquentation des établissements, elle a bien repris. Le coût moyen par couvert a sans doute baissé, en même temps que le niveau de vie baissait, mais la fréquentation a repris. Mon conjoint fait 100 couverts tous les soirs ; en ville, les terrasses sont bien remplies. Le public a l'air de s'adapter aux évolutions qualitatives du secteur. Les gens ne sortent plus aussi tard qu'avant ; on respecte l'équipe. Après avoir mangé, les gens se dirigent vers des établissements dont c'est le métier de servir des verres jusque tard dans la nuit. Il s'agit là d'habitudes héritées de la période covid qui perdurent. Mais ces adaptations des

restaurateurs ont un coût, ce sont des contraintes, des contrats de travail, des frais... d'où le recours aux flexi jobs, la solution la moins onéreuse.

Virginie PIERRE : une autre source de changement et d'évolution, ce sont les réseaux sociaux et leur impact sur la fréquentation des établissements HoReCa ou touristiques. Cet impact est énorme. Les commentaires sur TripAdvisor et ailleurs peuvent ruiner une réputation. Or les jeunes sont biberonnés aux réseaux sociaux, entre autres TikTok. Et, depuis le covid, l'âge des usager-es des réseaux sociaux s'est élevé ; même des personnes plus âgées y ont recours, s'en servant pour recueillir des avis ou noter des établissements.

Marie-Ange LO DICO : l'impact des réseaux sociaux doit être pris en compte dans la gestion d'un établissement. Il faut en tenir compte dans les formations. C'est incontournable. Les gens procèdent à des études comparées, entre autres via l'IA.

Cécile LEMPEREUR : aujourd'hui, on réserve davantage qu'avant, souvent par Internet. Ces réservations occupent une place importante dans la gestion d'un établissement. Pour en revenir aux flexi jobs et aux jobs étudiants, ce phénomène a pour conséquence qu'il est beaucoup plus compliqué de trouver des lieux de stage temps plein pour les apprenant-es de nos formations. Souvent, ce sont justement ces nouveaux employeurs (qui ne viennent pas du métier) qui ont du mal à envisager de prendre des temps pleins. La question de l'accès à la profession n'est pas anodine, et probablement dommageable. Quant aux réseaux sociaux, il est aujourd'hui très risqué de ne pas répondre aux commentaires, que ceux-ci soient positifs ou négatifs. Les « client-es » qui partagent leur expérience sur les réseaux sociaux se sentent alors valorisés et le vivent comme une marque de respect.

Matthieu STASSIN : pour les guides touristiques également il est important de tenir compte des réseaux sociaux, pas seulement en « service après-vente », également avant la vente, pour promouvoir le produit. Il faut être sur les réseaux sociaux et pouvoir réagir très rapidement. Attendre deux jours avant de répondre, c'est trop long, le mal est fait. Les nouvelles technologies font partie intégrante des compétences à développer aujourd'hui. C'est également de la gestion humaine et de la gestion du stress quand il s'agit de répondre à un commentaire négatif.

Sarah NEIJENS : il serait souhaitable qu'il y ait plus de modération sur les réseaux sociaux. Davantage de vérifications auprès du restaurateur/de la restauratrice concernée. Cela leur éviterait d'avoir à gérer un stress supplémentaire.

*Observez-vous des évolutions dans les pratiques alimentaires de la clientèle ? Si oui, comment vous y adaptez-vous ? Cela est-il intégré dans les réflexions préalables à l'ouverture d'un restaurant, par exemple ?*

Sarah NEIJENS : c'est incontournable. Nous proposons une formation en cuisine végétarienne et cuisine aux plantes.

Julie MINTEN : le public qui ne veut pas payer cher se dirigera vers le fast food, tandis que le public plus exigeant parce que suivant un régime particulier ou désirant une alimentation plus durable, est prêt à éventuellement payer plus cher. Il faut également distinguer selon les régions : la situation n'est pas la même au Luxembourg, grand producteur de viande, que dans le Brabant wallon.

Marie-Ange LO DICO : en ce qui concerne le fast food, on constate à Liège une évolution avec l'ouverture, dans certains quartiers, comme la rue Saint-Paul, de fast-food de luxe où l'on peut acheter un sandwich à 15 EUR. En ce qui concerne le régime végétarien, il me semble être passé dans les mœurs. En revanche, les régimes sans gluten ou autres allergies/intolérances ne sont pas encore suffisamment pris en compte, comme c'est en revanche le cas dans des pays comme l'Italie ou

l'Espagne, lesquels proposent souvent plusieurs options dans ce sens. Aller au restaurant à Liège quand on est allergique au gluten ou au lactose reste très compliqué.

Virginie PIERRE : la cuisine halal également fait partie des évolutions dont il faudrait tenir compte. Elle a un véritable impact dans des quartiers comme le quartier Grétry, à Liège. À Bruxelles, une gastronomie halal de luxe est en train de se développer. Il s'agit d'un public qu'il faudrait intégrer dans la réflexion économique.

*Quid de la transition écologique ? Est-elle présente dans les préoccupations du secteur ? Dans les pratiques actuelles ? Avec quel impact sur les métiers, les compétences attendues, l'emploi ?*

Sarah NEIJENS : dans nos formations, nous sensibilisons les apprenant-es à l'importance de réutiliser les aliments qui n'ont pas été utilisés, de ne pas prévoir trop, d'éviter le gaspillage. Cela reste cependant cher. Quant au tri des déchets qui figure dans les dossiers pédagogiques, il n'est pas mis en œuvre par les restaurateur-ices car trop compliqué. En d'autres termes, il n'est pas évident de gérer tous ces aspects en même temps dans un secteur aussi compressé au niveau de ses prix.

Matthieu STASSIN : dans le secteur touristique, les formations ont intégré la notion d'écotourisme. Une part significative de la population est consciente de l'impact environnemental de la pratique touristique. Cela s'est développé et est plus affirmé encore depuis le covid, de même que le végétarisme.

Julie MINTEN : les gens l'affichent plus qu'avant. Il y a aussi un effet de mode. Ce qui est sûr, c'est que certain-es sont prêt-es à payer plus cher pour des aliments de bonne qualité issu d'une agriculture durable. Ce sont les gens qui en ont les moyens, évidemment, et des restaurateurs qui ont un certain standing. Il existe également une tendance vers le fast food de luxe et écologique.

*Quid des nouvelles technologies, en particulier l'IA ? Sont-elles présentes dans les préoccupations du secteur ? Dans les pratiques actuelles ? Avec quel impact sur les métiers, les compétences attendues, l'emploi ?*

Julie MINTEN : les restaurants qui fonctionnent bien sur les réseaux sociaux et peuvent se le permettre s'assurent les services d'un-e community manager pour gérer la question de la réputation en ligne. Il s'agit presque d'un nouveau métier, encore faut-il que le restaurant en ait les moyens. Dans le cas contraire, c'est quelqu'un de l'équipe qui doit y consacrer un peu de temps en marge de son travail.

Marie-Ange LO DICO : les rhétos en électromécanique d'il y a 2 ans avaient rendu un projet de création de mini entreprise qui allait dans ce sens. Ces élèves se sont retrouvés en haute-école et leur projet s'est concrétisé sous la forme d'une entreprise qui propose aux professionnel-les de l'HoReCa ce type de service. Au vu des avantages d'une bonne gestion de la communication sur les RS (réactivité dans les réponses, créativité...), ce n'est pas hors de prix ; on peut parler de retour sur investissement.

### Les évolutions

*Quelles sont les principales évolutions que vous constatez dans le secteur de l'HoReCa ? Dans celui du tourisme ?*

*Dans le tourisme...*

Matthieu STASSIN : les formations que nous avons sont celles d'agent de voyage et de guide touristique. Nous constatons deux tendances. D'une part, la place prise par le numérique – les réseaux sociaux et l'IA. D'autre part, l'écotourisme et le durable. Dans le cas des guides, on constate une troisième tendance liée au style de guidage : en costume, par exemple, pour offrir une immersion,

attirer un public plus jeune ou friand de ce type d'expériences, ou à vélo, pour satisfaire les besoins d'innovation, d'expérience unique.

*Dans l'HoReCa...*

Cécile LEMPEREUR : dans les petits villages, on assiste au développement de petits restaurants. Les circuits courts y sont mis en valeur. Les restaurateur·ices se lancent également dans les plats à emporter, également via des distributeurs, comme ceux qui proposent du pain. Autre tendance : le food truck, que ce soit dans les zonings industriels ou les events, avec les difficultés de gestion et de législation que cela suppose. Autre tendance : les chefs à domicile pour les gens qui en ont les moyens. Cela correspond à une reconversion de chefs qui auraient perdu leur restaurant et/ou ne voudraient plus gérer un établissement avec tous les frais fixes. Cette cuisine nomade comporte elle aussi des notions, compliquées, d'assurance et de législation. Enfin, la féminisation du secteur, avec désormais plus de stagiaires femmes qu'hommes ; une volonté de devenir indépendantes. De toutes ces tendances il découle que les questions administratives sont importantes, il faudrait pouvoir mieux former les candidat·es à ces compétences.

Marie-Ange LO DICO : dans le cas de l'événementiel, certaines personnes cherchent à se démarquer en allant chercher « la » formation qui leur permettra de se distinguer ; elles se spécialisent dans une activité, bar tender, par exemple, et ajoutent ainsi une corde à leur arc. Les professeurs ont du mal avec cette tendance à devoir se distinguer des autres ; les jeunes ont peur du jugement, sont vite gêné·es, ont du mal à se mettre en avant, à justement se distinguer des autres ; les questions de confiance en soi sont importantes à travailler en formation.

Julie MINTEN : il faut rappeler aux stagiaires que les formations à la petite restauration ne donnent pas accès à la profession. Les stagiaires et candidat·es méconnaissent la législation. D'autre part, les flexi jobs contribuent à diminuer la qualité du service en salle. Les serveur·euses ne sont plus ce qu'ils et elles étaient, sauf dans les lieux de standing. On parle ici des soft skills et de la discrétion. L'influence des RS n'y est pas étrangère : en donnant une impression de facilité, ils font croire aux gens que tout le monde peut arriver à faire un beau gâteau. Il y a parfois un décalage entre ça et la réalité du secteur et des métiers, parfois des conflits de représentations. Pour faire des gâteaux, il faut l'accès à la profession de boulanger/boulangère – pâtissier/pâtissière, c'est-à-dire une formation de 2 ans. Idem pour les poke bowls : dans la mesure où il y a du riz, l'accès à la profession est requis.

*Quelles sont les principales évolutions que vous anticipez dans le secteur de l'HoReCa ? Dans celui du tourisme ?*

Marie-Ange LO DICO : les tendances existent, mais il n'est pas évident de faire des prédictions car le temps qu'on s'y adapte, la tendance est souvent passée. Nous avons peu de retours du monde de l'HoReCa et de leurs attentes. Nos programmes datent des années 2000, or le monde a fort évolué depuis. Peut-être devrions-nous avoir plus de contacts avec le secteur et travailler main dans la main : plus de contacts, plus de terrain, plus d'immersion. Veiller à ce que les élèves se voient confier des responsabilités s'ils et elles vont sur le terrain, que les employeurs s'impliquent et ne les considèrent pas comme des mandayes. Ce serait du win win, ces contacts entre les 2 « mondes ».

Matthieu STASSIN : pour le secteur du tourisme, notons l'arrivée de la facturation électronique en 2026, à intégrer dans les pratiques. L'obligation de réduction des effets de serre de 90% d'ici 2050 va forcément avoir un impact sur le secteur du tourisme (par exemple, éviter les vols trop courts). Le tourisme durable devrait prendre une place de plus en plus grande. Avec l'instabilité géopolitique de plus en plus importante (guerres, crises diverses), la sécurité va également prendre une place, sans doute l'impact se fera-t-il sentir au niveau des assurances et de la gestion des annulations. Ce contexte

géopolitique impacte le voyage. Le secteur du tourisme est assez sensible à la sécurité. Tout devra aller plus vite également au niveau de la circulation de l'information en cas de crises. Enfin, une autre tendance est celle de l'hyper-personnalisation des voyages : les gens veulent des voyages qui leur correspondent, différentes de celles des autres ; des voyages en terre inconnue, en immersion totale.

Julie MINTEN : l'évolution a deux visages : le retour au terroir OU l'expérience exceptionnelle, celle où on se sent VIP, vivant un moment différent et singulier en mangeant suspendu en l'air ou dans le noir. Nous voyons l'augmentation des alternatives de choix volontaires (végé, halal, vegan). De plus en plus de restaurateur·ices font attention à l'équilibre entre le goût et la santé. Mais, dans certains cas, c'est l'opposé qui va se passer : le retour au terroir et au traditionnel. C'est en quelque sorte une polarisation : ceux et celles qui veulent faire comme on a toujours fait vs celles et ceux qui veulent évoluer. Cela dépend des professionnel·les et de leur sensibilité aux évolutions du monde. La question de l'alcool est aussi présente ; il faut, de plus en plus, pouvoir proposer d'autres types de boissons non seulement non alcoolisées mais également intéressantes au goût. On observe globalement une évolution vers moins d'alcool.

*Comment le secteur s'y prépare-t-il ? Quels sont ses besoins pour s'adapter au mieux à ces évolutions (si évolutions il y a) ?*

Julie MINTEN : l'IFAPME essaie toujours de glisser ces évolutions dans les formations. Une façon d'y arriver est d'avoir recours à plusieurs formateur·ices, ce qui apporte une variété d'approches et d'expériences du secteur.

### Les compétences

*Quelles sont les compétences les plus recherchées ? Les plus difficiles à trouver ? Pourquoi d'après vous ?*

Julie MINTEN : du côté de la restauration, on cherche des gens qui sont d'accord de faire des heures, ce qui n'est pas toujours évident. D'où l'évolution des horaires dans certains restaurants. Malgré tout, cela reste compliqué à trouver. Les employé·es râlent si on accepte une table à 21h30. La flexibilité est donc une compétence recherchée. La discrétion, qui peut s'apprendre, est également une compétence recherchée, de même que l'initiative.

Sarah NEIJENS : le secteur a besoin de personnes capables de « voir » ce qui doit être fait (l'initiative). Les patrons sont de plus en plus conciliants au niveau des horaires ; en contrepartie, ils veulent des gens capables de s'adapter aux réalités du restaurant. La génération actuelle est plus volatile. Même quand les jeunes sont bien traité·es et bien payé·es, ils et elles peuvent partir du jour au lendemain. La constance et la fiabilité se font sans doute plus rares. Les exigences des jeunes en termes de salaire et de conditions de travail sont parfois plus fortes.

Matthieu STASSIN : on parle souvent de soft skills, les compétences relationnelles et humaines sont importantes. Les compétences numériques également : gestion des plateformes, airbnb, Booking, etc. Les compétences linguistiques et interculturelles : comprendre les pays dans lesquels on envoie ses clients. Les compétences liées à la durabilité et aux convictions de certaines clientèles. Depuis 2018, l'accès à la profession d'agent·e de voyage a été supprimé, mais la gestion reste demandée. Si elle était à son tour supprimée, cela risquerait de créer des problèmes car les compétences entrepreneuriales restent importantes.

Christelle SÉBA : les élèves du secondaire, dès le plus jeune âge, présentent des lacunes dans leur formation et un manque de motivation. Ajoutons à cela un manque de polyvalence et d'adaptabilité : ainsi, un jeune désigné pour faire des tâches de réception a, lors d'un stage, été amené à faire du petit

déjeuner pour pallier des absences, ce qui s'est avéré compliqué. C'est également une difficulté (et une richesse quand on y parvient) à voir les transversalités dans certaines compétences : par exemple, aussi bien au cours d'un petit déjeuner qu'à l'accueil ou à la réception, on doit se montrer humain et aimable ; les deux tâches ne sont pas si différentes. Cette génération est moins encline à accepter les compromis et la flexibilité.

Olivier FABRY : comme le soulignait Matthieu STASSIN, les compétences relationnelles sont importantes, de même que la maîtrise du numérique et de l'IA. Mais les client-es cherchent du personnalisé, du relationnel de qualité, des contacts locaux. L'agent-e de voyage devra avoir le sens de l'organisation mais aussi un sens humain, de l'empathie, l'écoute des besoins exprimés, tout en étant capable de bénéficier de certains avantages de l'IA.

### Les métiers

#### *Réactions par rapport à la liste des métiers prioritaires du bassin*

Julie MINTEN : la liste est complète. Le métier de « restaurateur/restauratrice » comprend les métiers du dessous et par là inclut des métiers qui ne sont pas cités. Qui peut le plus peut le moins.

S. DERULLIEUX : pourquoi le métier d'**hôtelier-restaurateur/l'hôtesse-restauratrice** n'y figure-t-il pas ? Sur le terrain, on constate une difficulté à trouver ce profil. Ne faudrait-il pas également reprendre les métiers de **restaurateur/restauratrice** et de **commis/commise de salle** ?

Sarah NEIJENS : il faudrait également rajouter le métier de **commis/commise de cuisine**. Il s'agit notamment de la validation des UAA et de la non-obtention du CQ quand l'élève ne va pas au bout de certaines formations. L'accès à certains secteurs est impossible sans CQ, d'où l'importance des titres de formation, du métier le plus « basique » au plus sophistiqué

### En guise de conclusion : les défis du futur

S. DERULLIEUX : il est difficile de rester dans son coin. Si nous pouvions davantage nous allier ou travailler ensemble, ce serait porteur. Nous ne sommes plus dans une guerre de secteurs, qu'il s'agisse de l'enseignement ou de la formation, de la tendance ou confession ; il faut pouvoir dépasser cela. Des rencontres comme celle-ci vont dans ce sens, il faut poursuivre ce type de réseautage et d'échanges. Merci pour l'organisation.

En résumé, il est important de sortir de la logique de silo et du cloisonnement perpétuel alors que nos préoccupations sont identiques : le bien des jeunes. Pour cela, il importe de rassembler l'ensemble des acteurs qui forment à ces métiers.

## 4.2. Rencontre sectorielle commerce, distribution et vente

15 SEPTEMBRE 2025

#### *Personnes présentes :*

Ebru CANDAN – Commerce Training (Comeos)  
Marie-Pierre DESMERGERS – IBEFE  
Nadine JANSSENS – IBEFE  
Michel MEES – IFAPME  
Valentin SNACKERS – IBEFE

## État du secteur

*La crise Covid et son « après » : quels changements ? Quelles évolutions ? Quelle est la situation actuelle ?*

Ebru CANDAN : selon les entreprises (RH, responsables de formation, chefs d'équipe en magasin), l'après-covid se traduit par l'accélération du digital, présent à tous les niveaux et avec des impacts très différents. Dans certains cas, il tue le commerce physique à petit feu. Dans d'autres, ce sont des pratiques phygiales (physique et digital couplés) qui s'accélèrent, ainsi les formules « collect & go ». L'impact se fait sentir sur les capacités de stockage des produits. Ces pratiques, qui étaient à la base des plans B nés pendant le covid, se sont pérennisés et font à présent partie des mœurs.

Ilona WIECZOREK : en région liégeoise, pour ce qui est de la formation – et nous savons que l'offre de formation à la vente au détail y est abondante – les entreprises sont très demandeuses d'apprenant-es en alternance. Cela leur permet de former quelqu'un directement à l'image de l'entreprise. Pour beaucoup, le profil est celui d'un conseiller en vente. On concurrence l'e-commerce par un service plus poussé. Le commerce liégeois a été très impacté par les travaux du tram, et sa mise en circulation n'a pas encore ramené la clientèle escomptée au centre-ville.

Matthieu STASSIN : l'expérience utilisateur prend une place de plus en plus importante. On ne pourra pas vraiment lutter contre la fast-fashion, mais il y a encore des gens qui ont envie de se rendre en magasin et de vivre une autre expérience (avec un contact et une expérience). Le profil qui apparaît est donc bien celui d'un conseiller en vente, qui accompagne le client de façon plus poussée qu'en ligne.

Michel MEES : l'e-commerce vient aussi sur la partie magasin physique, où tout est digitalisé, sans vendeur, avec des caméras et, parfois, des réassortisseurs. Colruyt commence aussi à introduire ce type de mécanismes : de petits magasins avec des heures d'ouverture beaucoup plus large. C'est à nos portes et cela ne tardera pas. Il faut s'attendre à des pertes d'emploi ou à des transformations, en tous les cas le « vendeur » va être durement impacté.

Ebru CANDAN : ces transformations iront dans le sens d'autres fonctions en lien avec l'e-commerce, le stock, la logistique des lieux de stockage. D'autres fonctions apparaissent également, les pertes d'emploi ne sont pas sèches. Décathlon également réfléchit à ce genre de transition dans l'emploi. Il faudra sans doute quelques années de transition, de réorientation et de formation du personnel déjà présent dans le secteur.

Matthieu STASSIN : on voit que les rues piétonnes qui auparavant étaient remplies de petits commerçants, se vident. Aujourd'hui, 2 cellules sur 3 sont à louer dans une rue du centre piéton de Charleroi. L'activité va se reconcentrer sur des grands centres commerciaux où plusieurs expériences sont disponibles au même endroit.

Michel MEES : le problème à Liège est celui des loyers exorbitants. Les espaces commerciaux ne possèdent souvent pas de porte indépendante qui permettrait de louer les étages et de baisser les loyers. Les indépendants commerçants ont des difficultés à se lancer.

Ilona WIECZOREK : la situation du commerce liégeois pâtit également d'autres obstacles comme le prix des parkings payants, la présence de toxicomanes et les embouteillages. En ce sens, les centres



commerciaux vous permettent d'éviter tous ces écueils. Et cela impacte de plein fouet les commerces du centre-ville.

Michel MEES : le prix du parking n'explique pas tout. Les parkings de Maastricht sont aussi chers, les commerces y sont pourtant florissants. C'est une question d'attractivité de la ville qui doit encore évoluer afin de redorer le blason du commerce liégeois.

*Quid de la transition écologique ? Est-elle présente dans les préoccupations du secteur ? Dans les pratiques actuelles ? Avec quel impact sur les métiers, les compétences attendues, l'emploi ?*

Ebru CANDAN : les grandes enseignes ont des cellules durabilité/environnement (Décathlon, Colruyt, Ikea, Action), même si ce qu'elles y font n'est toujours pas très clair. Sans parler de greenwashing, on peut tout de même penser qu'il s'agit d'attraper une certaine clientèle.

Matthieu STASSIN : on assiste à une timide prise de conscience par rapport à la fast fashion voire l'ultra fast-fashion, à l'instar de Temu et Shein qui sortent une nouvelle collection tous les jours. Certains commerces refusent cette situation et veulent proposer des produits plus qualitatifs et durables. Ces acteurs sont-ils majoritaires ? Non. La question du pouvoir d'achat est cruciale, tous les clients potentiels n'ont pas un budget de 150 EUR à dépenser pour un pull, même si ce pull va durer 30 ans. L'IFAPME intègre également dans ses référentiels de formation le référentiel européen de développement durable, ce qui se traduit par une vingtaine d'heures sur la formation. Ce n'est certainement pas la révolution dans le secteur en tout cas. On produit encore (ex du vêtement) beaucoup au Bangladesh et dans les pays où la cause environnementale et sociale n'est pas la priorité. Le changement devra aussi venir du consommateur. Peut-être est-il en marche (cfr les projets de directives européennes visant à lutter contre la fast-fashion et les déchets textiles), mais il est très lent.

Ebru CANDAN : certaines entreprises mettent en place des cellules « repair & reuse », afin de réparer et remettre des produits à la vente en 2ème main. Comeos a un groupe de travail sur la thématique. En termes de compétences, cela peut se traduire, par exemple, par des vendeurs avec des notions d'électricité et d'électronique, comme chez Media Markt.

### Les évolutions

*Quelles sont les principales évolutions que vous constatez/anticipez dans le secteur ?*

Ebru CANDAN : l'IA a envahi le secteur, comme partout. Ainsi, chez IKEA, les stocks sont gérés par des drones. Media Markt envisage de munir ses vendeurs d'oreillettes qui entendront ce que le client demande et suggéreront une réponse au vendeur, en fonction de ce que Media Markt propose. Tout ce qui réfléchit plus rapidement que l'humaine pourrait être à terme introduit dans les processus commerciaux, dans une optique d'optimisation de la main d'œuvre plutôt que de remplacement pur et dur. Chez Brico, on parle d'un client qui, via son smartphone, serait guidé à travers les rayons, exit le vendeur donc, dans ce scénario.

Matthieu STASSIN : il s'agit ici des grandes enseignes, mais même les petits commerces n'y couperont pas. Ceci dit, remplacer les humains par des robots ou l'IA ne constitue pas un avenir désirable. Des profils du type « conseiller en vente/clientèle » sont plus séduisants.

*Comment le secteur s'y prépare-t-il ? Quels sont ses besoins pour s'adapter au mieux à ces évolutions (si évolutions il y a) ?*

Matthieu STASSIN : il y a eu le plan de relance de la Wallonie (3 ans pour accompagner des petits commerçants dans leur transition numérique). Des formations de 1 ou 2 jours à l'IFAPME pour acquérir

des bases en e-commerce et digitalisation, être présent sur Instagram, notamment. Le FOREM aussi a proposé ce genre de services et formations. Ces programmes ont répondu à la conjoncture mais aujourd'hui, ces plans se sont arrêtés. La réalité budgétaire de la Wallonie ne permet pas, à l'heure actuelle, de nouvelles initiatives de ce type. Il n'empêche, le secteur va devoir « prendre le pli du numérique ». Le SFMQ a sorti une étude préliminaire sur le commerce et l'e-commerce.

### Les compétences

*Quelles sont les compétences les plus recherchées ? Les plus difficiles à trouver ? Pourquoi d'après vous ?*

Ebru CANDAN : ce sont surtout des soft skills qui sont recherchées, comme la capacité à travailler de manière autonome, à faire preuve d'adaptabilité, ou la fiabilité, notamment en boucherie ou en logistique. Autonomie, adaptation et fiabilité, c'est là où se trouvent les principales difficultés RH. Le technique s'apprend sur le terrain. Enfin, il existe certaines difficultés relationnelles-interculturelles et/ou intergénérationnelles.

Ilona WIECZOREK : certaines personnes se dirigent parfois vers la vente avec l'image de la facilité, celle d'un secteur où on rentre facilement, où il suffit d'avoir la tchatche. Ce n'est pas vraiment la réalité et certains voient la différence avec leurs conceptions une fois sur le terrain. Lors des entretiens préalables avec les jeunes qui veulent démarrer un apprentissage, l'IFAPME sensibilise les stagiaires aux réalités des métiers. Le stage d'observation permet également de mieux en comprendre les réalités. C'est néanmoins dans la durée, après plusieurs semaines de travail, que les stagiaires vont pouvoir réellement se confronter à ce qu'est la vente dans les faits.

Matthieu STASSIN : les langues sont une compétence intéressante, par exemple à Bruxelles (l'anglais et le néerlandais) ou à Liège (le néerlandais, peut-être l'allemand et l'anglais). Ces compétences linguistiques peuvent aider à l'employabilité.

Ilona WIECZOREK : Liège est à un carrefour de plusieurs pays et de plusieurs langues. Mais cela reste compliqué pour les jeunes en alternance, souvent en difficulté par rapport aux langues ou, a minima, craintifs par rapport à la possibilité de devoir s'exprimer dans une autre langue.

Matthieu STASSIN : les formations actuelles ne sont certainement pas complètes. L'IFAPME essaie de se tenir au courant des évolutions et de faire bouger ses programmes. Actuellement, il y a une révision des formations vente, pour que ses formations soient toujours au plus près des réalités que le jeune va trouver en stage ou en alternance, et pour favoriser l'employabilité. Ceci étant dit, les bouleversements ont été assez importants récemment : numérique et IA notamment. Il faut avoir le temps d'absorber toutes ces évolutions dans les formations. L'avantage de l'IFAPME, c'est que les formateurs sont également des professionnels du secteur, proches du terrain et de son évolution. L'accord de coopération entre le SFMQ et l'IFAPME est là pour que ce dernier intègre les profils SFMQ dans ses formations. Parfois cependant, les lenteurs du SFMQ font que l'IFAPME est amené à adapter ses programmes pour qu'ils collent aux évolutions.

[Les participant-es regrettent l'absence de représentant-es de l'enseignement, la période étant chargée pour les établissements en ce mois de septembre.]

### Les métiers

*Réactions par rapport à la liste des métiers prioritaires du bassin*

Matthieu STASSIN : en ce qui concerne le délégué commercial (agent commercial à l'IFAPME), la formation est organisée à Liège. Le gestionnaire de point de vente est référencé dans la liste des métiers en pénurie, et la formation organisée par l'IFAPME. Il semble donc inutile de la rajouter dans la liste.

Ilona WIECZOREK : la formation « délégué commercial » a été très vite complète l'année passée, grâce à l'effet « métier en pénurie ». Mais beaucoup de candidats ne sont pas restés dans le secteur. En effet, il y a peu d'emplois salariés ; ce sont principalement des emplois indépendants, un fixe + commission. Le fait de devenir indépendant directement peut faire peur aux jeunes (et aux moins jeunes) qui se lancent dans la vie professionnelle. En revanche, le métier de fleuriste ne figure pas dans la liste ; il est vrai qu'il y a moins de fleuristeries qu'avant, que les mœurs ont évolué et qu'offrir un bouquet n'est plus systématique, enfin que les fleurs sont chères, pourtant, le secteur peine à trouver de la main d'œuvre et les stagiaires formés trouvent rapidement de l'emploi dans le secteur.

#### En guise de conclusion : les défis du futur

Ebru CANDAN : ce sont, sans aucun doute, les nouvelles technologies et l'IA. D'où l'importance de l'humain pour ceux qui en auront besoin. Un autre défi est de mieux comprendre les jeunes pour mieux les accompagner dans la transition entre formation et monde professionnel.

Ilona WIECZOREK : il faudra également trouver un moyen de bloquer l'ultra fast-fashion. Sensibiliser pour essayer de stopper l'hémorragie, sans pour autant stigmatiser personne. Le pouvoir d'achat, en berne, n'aide pas. Mais tout le monde a sa place dans ce secteur : les petits producteurs, même si cela s'est étioilé dans l'après-covid ; les friperies, qui ont le vent en poupe ... Le défi pour le commerce consiste à conserver toutes ses spécificités et singularités, de veiller au pouvoir d'achat sans pour autant proposer du Temu. Liège s'y prête bien : on y trouve des toxicomanes mais aussi des bobos et des artistes, et ce côté bigarré se prête à la créativité commerciale. Mettons en forme cette diversité !