

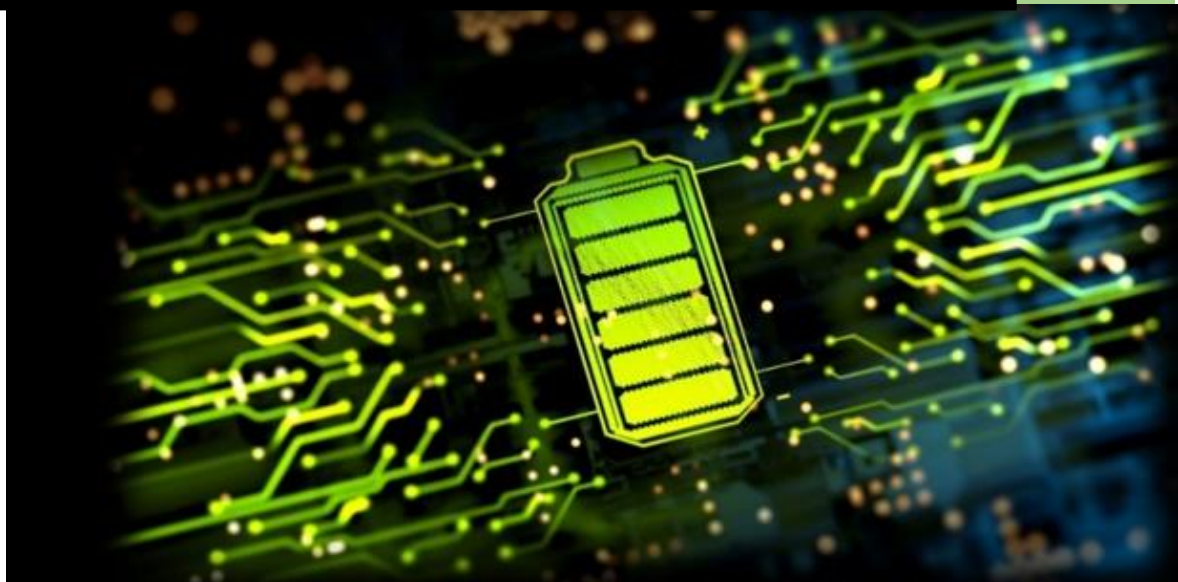


BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT - FORMATION - EMPLOI

2024

LES MÉTIERS DE L'INFORMATIQUE COMPÉTENCES, ENJEUX ET BONNES PRATIQUES



Rencontres sectorielles des Instances

Bassin Enseignement qualifiant –

Formation – Emploi

Organisation des Instances BEFE (IBEFE)

walloonnes et bruxelloise

11/06/2024

Table des matières

Programme	2
Introduction	4
Partie 1 : Connaissance – Evolutions – Enjeux	5
Les métiers et les compétences	5
Le secteur, le marché de l’emploi et son évolution	5
L’offre de formation et d’enseignement	6
Partie 2 : Table ronde - Attractivité, accessibilité, relations opérateurs – entreprises	9
Les « bonnes pratiques »	9
Échanges et débats	11
Conclusions	13
Annexe : les questions clés posées aux expert·es	14



**Le 11 juin 2024
à 9h**

LES MÉTIERS DE L'INFORMATIQUE COMPÉTENCES, ENJEUX ET BONNES PRATIQUES

Adresse du jour :

« A6k/E6k »,
Square des Martyrs 1
6000 Charleroi



BASSIN EFE

Organisation des Instances BEFE wallonnes et bruxelloise

Programme

9h00-9h30 : Accueil café

9h30-9h40 : Introduction

- ▶ **HABBACHI Abd-Samad, Directeur A6K/E6K**
- ▶ **SPELKENS Jacques, Président IBEFE Brabant wallon**

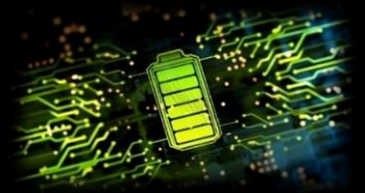
Partie 1 : Connaissance – Evolutions – Enjeux

9h40-11h20 :

- ▶ **Les métiers et les compétences**
 - ◆ **SFMQ : SCHUMACHER Lauren, Cheffe de Projet**
 - ◆ **INTERFACE3.NAMUR ASBL : ZUNZ Violette, Chargée de projets d'inclusion numérique, formatrice et animatrice**
- ▶ **Le secteur, le marché de l'emploi et son évolution**
 - ◆ **MIC BELGIQUE : COUVREUR Aurélie, Directrice**
 - ◆ **AGORIA : BELTRAME Laura, Senior Expert Capital Humain**
 - ◆ **FOREM : VESTREPEN Michel, Expert Produits et Services**
 - ◆ **DIGITALCITY : GALOUZIS Christina, Project Manager – Digital watch**
- ▶ **L'offre de formation et d'enseignement**
 - ◆ **CENTRES DE COMPÉTENCE TIC : DOCQ HERVÉ (TECHNOBEL) ET VAN VOOREN INGRID (TECHNOFUTUR TIC)**
 - ◆ **IFAPME : FRANCO Isabelle, Conseillère pédagogique**
 - ◆ **ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE : MICHAUX Christelle, Directrice IFOSUP Wavre**
 - ◆ **CISP : BEILHARZ Joachim, Directeur CEDEG**
 - ◆ **ENSEIGNEMENT PROVINCIAL DU BRABANT WALLON : GRENIER André, Directeur d'Administration**

11h20-11h40 : Pause





Partie 2 : Table ronde - Attractivité, accessibilité, relations opérateurs – entreprises...

11h40-12h50 :

▶ **Les « bonnes pratiques »**

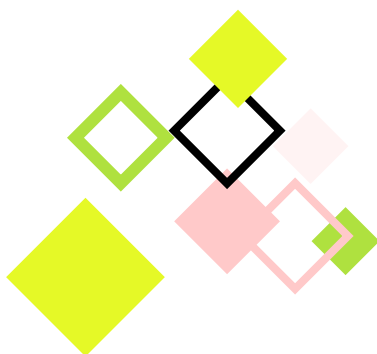
- ◆ INTERFACE3.NAMUR ASBL : **ZUNZ Violette, Chargée de projets d'inclusion numérique, formatrice et animatrice**
- ◆ CESEP CISP « **Accès aux métiers du numérique** » : **ACQUISTO Sophie, Formatrice**
- ◆ BECODE : **VAN HOOFF Stéphanie, Marketing et Communication Officer**
- ◆ ECOLE 19 : **VERGILI Lauriel, Responsable Administratif, stages et relations sponsors**
- ◆ MOLENGEEK : **FATTAL AMIR**
- ◆ EUROMETROPOLITAN E-CAMPUS : **CLAEYSSENS Sébastien, Coordinateur de projets**

▶ **Échanges & débat**

- ◆ LES PARTENAIRES DES BONNES PRATIQUES
- ◆ AGORIA : **BELTRAME Laura, Senior Expert Capital Humain**
- ◆ FOREM : **VESTREPEN Michel, Expert Produits et Services**
- ◆ GOOGLE: **BONHOMME Freddy, Site Lead - Server Operations Manager**
- ◆ DIGITAL WALLONIA: **BALANCIER Pascal, Expert senior Digital Learning**
- ◆ THE PLACE OF DIGITAL (THE POD): **HANSEN Bernard – Community Builder**

12h50-12h55 : **Conclusions**

13h00 : **Lunch**



Compte-rendu des conférences du 11 juin 2024

Accès aux présentations PPT : [CLIC](#)

Le 11 juin 2024, les Instances Bassin Enseignement Qualifiant Emploi Formation (IBEFE) ont organisé une matinée de conférences dédiée aux métiers de l'informatique. Cet événement, accueilli par A6K/E6K à Charleroi, a rassemblé divers acteurs du secteur pour discuter des compétences, des enjeux et des bonnes pratiques dans le domaine de l'informatique.

Introduction

La matinée a débuté par les interventions de Habbachi Abd-Samad, Directeur d'A6K/E6K, et Jacques Spelkens, Président de l'IBEFE Brabant wallon.

Habbachi Abd-Samad, Directeur, a présenté A6K/E6K, un centre dédié à la formation et à l'innovation technologique. Il a souligné l'importance de comprendre les besoins du marché et d'y répondre efficacement. A6K/E6K vise à devenir un acteur clé dans la formation des professionnels de l'informatique, avec l'ambition d'atteindre 10 000 apprenants d'ici 2027. M. Abd-Samad a également mentionné la collaboration avec Technofutur TIC et l'IFAPME ; l'objectif est de réunir les parties entreprises et formations, et ainsi offrir des espaces modulaires adaptés aux besoins de formation et d'entreprise.

Jacques Spelkens, Président IBEFE Brabant wallon, a remercié A6K/E6K pour leur accueil chaleureux et a insisté sur la nécessité de cohérence et de mutualisation des compétences, des expertises entre les différents acteurs pour relever les défis. Il a mis en avant le travail de préparation réalisé par les équipes pour organiser cet événement, soulignant l'importance de former les jeunes et les moins jeunes aux défis de l'informatique, de disposer de formations de pointe, des centres de compétences à la hauteur des enjeux actuels et futurs. M. Spelkens a également rappelé le rôle des IBEFE dans la création de synergies entre l'enseignement qualifiant, la formation professionnelle et les besoins du marché de l'emploi.



Partie 1 : Connaissance – Evolutions – Enjeux

Les métiers et les compétences

Lauren Schumacher, Cheffe de Projet au SFMQ, et **Violette Zunz**, Chargée de projets d'inclusion numérique chez Interface3.Namur Asbl, ont présenté les métiers et compétences dans le secteur informatique.

Mme Schumacher a expliqué que le SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications) avait identifié deux filières professionnelles principales dans le secteur informatique : l'Infrastructure réseaux et systèmes, et le Business et développement. L'étude préliminaire de ces filières a commencé en 2018 et a été remise en 2019. Elle a détaillé les trois grappes métiers identifiées : Informatique – Poste de travail, Informatique – Réseau et système, et Informatique – Développement. Chaque grappe regroupe des métiers spécifiques avec des compétences professionnelles distinctes.

Mme Zunz a détaillé les actions d'Interface3.Namur, une association qui mène des actions autour de la formation et de l'inclusion numérique. Interface3.Namur propose une mallette pédagogique contenant 40 fiches métiers de l'informatique et du numérique, ainsi qu'un Escape Game et un carnet de mixité pour remettre en question les stéréotypes liés aux métiers du numérique. Les fiches métiers sont réparties en 5 familles : (Poste de travail) : administration et gestion des systèmes - (Réseau et système) : Sécurité et réseau - (Développement) : développement et programmation - Analyse, Conseil et gestion de projet - Web et Design (TIC/ICC).

La distinction entre informatique (ensemble des outils pour traiter l'information) et numérique (usages des outils informatiques) a été soulignée, bien que la frontière entre les deux soit de plus en plus floue avec l'arrivée de l'IA et du no code.

Le secteur, le marché de l'emploi et son évolution

Aurélié Couvreur, Directrice de MIC Belgique, **Laura Beltrame**, Senior Expert Capital Humain chez Agoria, et **Michel Vestrepen**, Expert Produits et Services au Forem, ont discuté de l'évolution du marché de l'emploi dans le secteur TIC. **Christina Galouzis**, Project Manager à Digitalcity, excusée, a été remplacée par **Monsieur Rucci**.

Mme Couvreur a mis en avant l'importance de l'adoption de la technologie dans les PME et la montée en compétence du personnel, en particulier en matière d'IA. Elle a noté une différence significative entre la notoriété de l'IA générative (70%) et son utilisation réelle en Belgique (30% des personnes en âge de travailler) ; la plupart des gens l'ont utilisé une seule fois donc ils ne sont pas des utilisateurs réguliers. Si on demande qui l'a utilisé à des fins professionnelles, il n'y a plus que 11% et de manière quotidienne, on arrive à 1,1%.

De ce fait, elle a souligné le besoin urgent de développer les compétences en IA que ce soit dans les grandes entreprises ou dans les PME. Elle a également mentionné que les



compétences nécessaires pour utiliser l'IA incluent des compétences humaines telles que la créativité, l'empathie et la syntaxe, et non seulement des compétences techniques.

Mme Couvreur a insisté sur le fait que l'IA permet aux entreprises d'améliorer leur productivité avec le même personnel, mais cela nécessite un changement de culture et une mise à jour des compétences : établir un bilan des compétences présentes dans l'entreprise, oser prendre des risques, expérimenter, ...

Mme Beltrame a présenté Agoria, la fédération des entreprises technologiques en Belgique, qui couvre divers domaines tels que le manufacturing et le digital, celui-ci occupant une place de plus en plus conséquente. Elle a insisté sur la nécessité de la formation pour répondre aux besoins croissants en compétences numériques. Elle a fourni des chiffres illustrant l'évolution rapide du secteur : le nombre d'entreprises IT est passé de 5 000 en 2013 à 7 300 en 2021, et le nombre de postes vacants dans l'IT est de 19 300, dont 1 205 en cybersécurité. Mme Beltrame a également souligné l'importance de la formation continue pour les travailleurs du secteur digital, en mentionnant que la Belgique a le taux de vacance d'emploi le plus élevé d'Europe dans les profils IT (9%). De plus, elle a souligné les manques en matière d'offre d'enseignement secondaire, et d'enseignement supérieur. Trop peu d'élèves sortent diplômés de ces sections. Face à un secteur qui évolue en permanence, elle estime qu'il faut une adaptation assez importante, rapide et penser aux experts IT mais aussi à toutes les fonctions qui vont être impactées par rapport à l'accélération de la numérisation.

M. Vestrepen a partagé les analyses et études prospectives du Forem sur l'informatique, mettant en avant l'importance de la formation et de la nomenclature des métiers pour répondre aux besoins du marché. Il reste un travail à faire pour que les entreprises utilisent ce même vocabulaire. Il a mentionné que l'IA allait changer la façon dont les formations sont organisées, nécessitant une mise à jour régulière des compétences. M. Vestrepen a également souligné que le Forem développe des applications comme Infos Métiers, qui fournit des fiches métiers pour tous les métiers de l'IT, et qu'il est crucial de créer une culture d'expérimentation et d'adaptation dans les entreprises pour suivre l'évolution technologique.

L'offre de formation et d'enseignement

- ▶ **Hervé Docq (Technobel) et Ingrid Van Vooren (Technofutur TIC)** ont présenté les centres de compétences TIC. Ces centres jouent un rôle crucial dans la formation des professionnels de l'informatique en Wallonie. Ils offrent notamment des formations qualifiantes de niveau BAC+3, avec un taux d'insertion à l'emploi de 80%. Les centres de compétences évoluent constamment pour répondre aux besoins du marché, en développant des partenariats pour offrir des formations dans différentes régions. **Technobel**, par exemple, est un partenariat public-privé qui inclut le Forem, Proximus et l'Université de Namur pour la partie recherche, permettant ainsi la mise à niveau des formations. Le profil des DE qui viennent en formation évolue : les challenges psychosociaux sont de plus en plus importants et la partie encadrement doit s'adapter.



- ▶ **Isabelle Francq (Conseillère pédagogique IFAPME)** a expliqué que l'IFAPME propose des formations en alternance via 7 Asbl réparties sur 27 implantations en Wallonie. Ces formations sont adaptées aux besoins des entreprises locales, mais dépendent de leur disponibilité pour accueillir des apprenants. L'IFAPME travaille en étroite collaboration avec les entreprises pour s'assurer que les formations répondent aux besoins du marché. Les formations sont concentrées sur trois grands pôles : Charleroi, Liège et Louvain-la-Neuve, mais des formations sont également disponibles à Dinant, La Louvière, et d'autres localités. L'IFAPME met l'accent sur l'agilité et la réactivité pour capter les besoins et adapter les formations en conséquence. Leurs formateurs sont des professionnels. Les personnes formées en alternance sont directement engagées car déjà familiarisées à la culture de l'entreprise. Cependant, ils constatent que certaines entreprises hésitent à s'engager dans l'alternance car encadrer les stagiaires demande du temps.
- ▶ **Christelle Michaux (Directrice IFOSUP Wavre)** a présenté l'enseignement de promotion sociale, qui permet à des adultes d'obtenir un diplôme. Cependant, elle a souligné que ces formations sont principalement de niveau secondaire, ce qui crée un décalage entre la demande du marché (qui recherche des niveaux de qualification plus élevés alors que les métiers sont considérés en pénurie) et l'offre de formation. L'IFOSUP propose deux sections : technicien en informatique et technicien en programmation. La formation de technicien en programmation de niveau secondaire a été arrêtée car elle ne menait pas à l'emploi, les étudiants ayant des difficultés à trouver des stages. Mme Michaux a insisté sur la nécessité de rendre les options de l'enseignement qualifiant plus attractives et plus actualisées (cybersécurité, IA, ...) pour mieux répondre aux besoins du marché.
- ▶ **Joachim Beilharz (Directeur CEDEG)** a discuté des défis rencontrés par les Centres d'Insertion Socio-Professionnelle (CISP). Ces centres offrent des formations aux demandeurs d'emploi, mais rencontrent des difficultés similaires à celles de l'enseignement de promotion sociale, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des diplômes et la difficulté à trouver des stages pour les apprenants. Les CISP travaillent en partenariat avec l'enseignement de promotion sociale pour offrir des parcours de formation intégrés, mais il reste des défis à surmonter pour assurer une meilleure insertion professionnelle des apprenants.
- ▶ **André Grenier (Directeur d'Administration Enseignement provincial du Brabant wallon)** a mis en avant les initiatives prises pour intégrer des cours de codage dès le primaire, afin de susciter l'intérêt des jeunes pour les métiers de l'informatique. Il a mentionné que, lors d'une visite au salon européen de l'éducation à Paris en 2019, il a découvert que des cours de codage étaient obligatoires dès la 5e et 6e année primaire en France. Inspiré par cette initiative, l'enseignement provincial du Brabant wallon a décidé de customiser les programmes de cours pour les adapter aux besoins du marché. Ils ont intégré des cours de codage dans la grille horaire des écoles de la province, utilisant la



ludo-pédagogie pour rendre ces cours attractifs et motivants pour les élèves. Cette approche « orientante » a également permis d'augmenter la participation des filles dans les sections scientifiques. Il est important que l'offre d'enseignement soit en lien avec les besoins socioéconomiques. Or, l'offre ne satisfait pas les besoins sur le territoire. Au niveau des entreprises, on engage un programmeur par jour mais peu d'étudiants sortent par année.

► Les intervenants ont souligné plusieurs points d'attention :

- La lenteur institutionnelle pour développer de nouvelles options de formation en lien direct avec les besoins du territoire.
- La nécessité de partager les bonnes pratiques et d'augmenter le niveau général de maîtrise des outils numériques parmi les jeunes.
- L'importance de développer des bases de codage pour bien utiliser l'IA et développer un esprit critique vis-à-vis des technologies numériques.

Ils ont également insisté sur l'importance de la collaboration entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi pour répondre aux besoins du marché et améliorer l'attractivité des métiers de l'informatique. Les formations doivent être adaptées rapidement pour suivre l'évolution rapide des technologies et des besoins du marché. L'intégration des parcours fonctionne très bien : accrocher les personnes qui sont en préformation chez un CISP, poursuivre par des formations en CDC ou à l'Ifapme et, idéalement avoir des complémentarités avec l'enseignement supérieur.



Partie 2 : Table ronde - Attractivité, accessibilité, relations opérateurs – entreprises

La deuxième partie de la matinée a été consacrée aux échanges sur les bonnes pratiques et aux relations entre opérateurs et entreprises.

Les « bonnes pratiques »

- ▶ **Violette Zunz (Chargée de projets d'inclusion numérique, formatrice et animatrice Interface3.Namur)** : Interface3.Namur a mis en place plusieurs initiatives pour lever les freins liés au genre, à l'origine socioculturelle et aux prérequis lors de l'entrée en formation qualifiante. Ces actions visent à promouvoir les métiers de l'informatique auprès de deux publics : les jeunes à partir de la fin du primaire et les adultes en réorientation professionnelle en collaboration avec des enseignants, des animateurs et des conseillers en réorientation. Interface3.Namur propose une mallette pédagogique contenant des fiches métiers, un escape Game et un carnet de mixité, ainsi qu'un jeu « Qui suis-je ? » afin de remettre en question les stéréotypes liés aux métiers du numérique. De plus, ils proposent une formation « découverte des métiers de l'informatique », accessible sans prérequis, pour les adultes en recherche d'emploi, avec un accompagnement vers des formations qualifiantes.
- ▶ **Sophie Acquisto (Formatrice CESEP CISP « Accès aux métiers du numérique »)** : En partenariat avec Technobel, dans le cadre de l'appel à projet Parcours de renforcement des compétences, le CESEP a développé un module d'orientation vers les métiers du secteur IT destiné aux demandeurs d'emploi répondant aux critères CISP, essentiellement des personnes en réorientation. Ce module de 20 jours expose les stagiaires à différents aspects du secteur IT, tels que la programmation, le hardware, la robotique et l'impression 3D. À l'issue de cette formation, les stagiaires peuvent poursuivre directement vers une formation préqualifiante, puis qualifiante, sans délai d'attente, grâce à la coordination des acteurs. Technobel, en tant que centre de validation, renforce la formation en vérifiant les acquis des stagiaires pour la Validation des Compétences (VDC).
- ▶ **Stéphanie Van Hoof (Marketing et Communication Officer Bencode)** : Bencode est une école aux métiers du code avec des campus à Bruxelles, Charleroi, Gand et Liège. Elle cible principalement les demandeurs d'emploi, y compris les personnes éloignées de l'emploi et les femmes, qui sont minoritaires dans ce secteur. Bencode propose des formations en développement, cybersécurité et intelligence artificielle, ainsi que des préformations pour découvrir les métiers du numérique. La pédagogie active de Bencode, en collaboration avec des opérateurs publics et privés, facilite l'accès à des stages et à l'emploi grâce à des jobdays et des partenariats (par exemple le POD).



- ▶ **Lauriel Vergili (Responsable administratif, stages et relations sponsors Ecole 19)** : Ecole 19, faisant partie du réseau 42, est une école de code ouverte à tous à partir de 18 ans, avec des campus à Bruxelles et Anvers. Malgré une faible participation féminine (10% des étudiants), l'école met en place des actions pour attirer plus de femmes, comme des initiations au code en collaboration avec Deloitte. Les étudiants bénéficient de jeux en ligne, de check-ins et de sessions de découverte (piscine Discovery pour la création d'un site web) afin de se familiariser avec le code. Tous les étudiants trouvent un emploi à l'issue de leur formation grâce aux stages. Ecole 19 bénéficie de financements privés.
- ▶ **Amir Fattal (Molengeek)** : Molengeek est un écosystème qui rend le digital accessible à tous à travers des formations courtes et longues, un incubateur pour start-ups, et des événements comme des hackathons. Avec des campus à Bruxelles, Charleroi, Anvers et bientôt Gand, Molengeek cible les demandeurs d'emploi et les NEETS, sans critères de sélection autres que la motivation. La formation repose sur le coaching par des pairs ; les apprenants sont encadrés par des coachs ayant suivi le même parcours. La formation est entièrement gratuite. Les étudiants peuvent également obtenir des certifications gratuites (AWS, Salesforce, Microsoft, cybersécurité). De plus, grâce à des partenariats avec des entreprises comme BNP Paribas, Proximus, Meta et Google, l'accès aux stages est facilité.
- ▶ **Cengiz Bingol (Coordinateur de projets Eurometropolitan E-Campus)** : Eurometropolitan E-Campus est un centre hybride de formation continue, collaborant avec des Universités, des Hautes Ecoles, le FOREM, l'IFAPME, des Centres de compétences et la Promotion sociale. Grâce à la multiplicité des acteurs de tout niveau de formation, ce centre organise des événements de sensibilisation, propose des collaborations dans le cadre de projets, comme un projet Interreg sur les « open badges » dans le domaine de l'IT. Il propose également des stages pour les moins de 18 ans, des stages d'été en code, et des formations pour les enseignants sur l'utilisation de l'IA et les nouveautés technologiques, en lien avec le nouveau référentiel du Pacte d'Excellence.



Échanges et débats

Les échanges ont permis de discuter des défis et des opportunités liés à l'intégration des nouvelles technologies et à la formation continue. Les intervenants ont souligné l'importance de la mise à jour des compétences et de l'adaptation aux évolutions rapides du secteur. Des exemples concrets d'outils et de pratiques innovantes ont été partagés, mettant en avant la nécessité de collaborations entre les différents acteurs pour répondre aux besoins du marché.

- ▶ **Freddy Bonhomme (Senior Expert Capital Humain Google)**: Freddy Bonhomme a expliqué que Google Belgique, avec son Datacenter situé à Baudour (Saint-Ghislain), recrute intensivement. Il a souligné que chez Google, les compétences et la motivation priment sur les diplômes. Google se concentre sur la recherche et le développement (R&D), notamment en intelligence artificielle (IA), domaine dans lequel ils travaillent depuis 15 ans.
- ▶ **Bernard Hansen (Community Builder The Place of Digital)**: Bernard Hansen a présenté The Place of Digital (POD), un nouvel écosystème pour le digital et la tech situé dans le Brabant Wallon. Le POD développe le digital en lien avec le business, anime, fédère et développe des actions pour les entreprises. Il a également mentionné l'importance de mettre en avant les outils belges pour améliorer l'efficacité et encourager l'auto-apprentissage.
- ▶ **Pascal Balancier (Senior Digital Learning Agence du Numérique)**: Pascal Balancier a décrit le rôle de l'Agence du Numérique (AdN), un organisme public chargé de conseiller le gouvernement wallon sur sa politique numérique et d'assurer le suivi de la stratégie numérique wallonne « Digital Wallonia ». Il a souligné l'importance de la mise à jour régulière des compétences et de l'adaptation aux évolutions technologiques rapides. Les capacités d'apprentissage, d'adaptation, d'expérimentation sont essentielles.
- ▶ **M. Rucci (Digitalcity Brussels)** M. Rucci a présenté Digitalcity Brussels, un pôle de formation et d'emploi équivalent aux centres de compétences, avec un cadre de partenariat public/privé. Digitalcity Brussels se concentre sur la veille technologique, la formation des demandeurs d'emploi, la formation continue (collaboration avec CEFORA), l'accompagnement des stagiaires dans les entreprises recruteuses, et la sensibilisation concernant les qualifications et compétences nécessaires. Ils organisent également des événements comme la semaine de l'IA et de la cybersécurité et le Digital Day. Digitalcity Brussels s'intéresse à l'évolution des nouvelles technologies qui vont impacter le marché de l'emploi et le monde de la formation (ex : IA, cybersécurité, big data, ...) Les études sur la veille sont disponibles en ligne sur le site de Digitalcity. Ils sont également à la recherche des formations complémentaires qui feront la différence sur le marché de l'emploi en collaboration avec toute une série



d'acteurs. Grâce à leur infrastructure, ils peuvent mettre à disposition une ingénierie pédagogique, développer un projet de formation sur mesure avec l'entreprise sur base d'une convention de partenariat.

► **Echanges avec le public**

- ▶ **Exemple d'un outil belge :** Bernard Hansen a mentionné Leexi, un assistant lors de visioconférences qui enregistre les conversations, résume, distribue les tâches et met en place les actions à entreprendre. Cet outil est 100% belge.
- ▶ **Développement des soft skills :** Pascal Balancier a expliqué que le développement des soft skills est essentiel pour améliorer les compétences numériques. Parmi les « leviers » possibles, il a donné l'exemple d'un atelier pour travailler la confiance en soi à travers des défis numériques. Stéphanie Van Hoof de Bencode a ajouté que leur pédagogie active axée sur le travail en équipe et l'entraide (tirer parti de ce que les autres peuvent apporter dans une résolution de problèmes), renforce ainsi les soft skills des stagiaires. Le travail sur la confiance en soi, en collaboration avec d'autres partenaires dont les entreprises privées, favorise la mise à l'emploi.
- ▶ **Utilisation de l'IA dans les entreprises :** Michel Vestrepen a corrigé les chiffres sur l'utilisation de l'IA, précisant que 1% des utilisateurs sont réguliers et 43% l'utilisent de façon sporadique. Amir Fattal de Molengeek a expliqué que leur modèle est répliquable dans d'autres pays via la cocréation d'un partenariat local, des partenariats internationaux et des subsides. Pascal Balancier a mentionné un document de synthèse d'Agoria sur les tâches automatisables par l'IA, soulignant que 60% des métiers peuvent être fortement impactés par l'automatisation. Laura Beltrame a parlé du projet TREEMPLIN, qui aide les entreprises à identifier et à automatiser les tâches répétitives grâce à l'IA. Des experts, dont certains experts d'Agoria, vont aider les entreprises à se rendre compte quelles sont les tâches qui pourraient être supplées par l'IA : quel accompagnement pourrait être mis en place, comment former le personnel sur le terrain, ... L'idée est d'aider les entreprises à développer des IA propres à leurs besoins alimentées par les données de l'entreprise, constituant ainsi un système sur mesure.
- ▶ **Reconnaissance des certifications par les entreprises :** Freddy Bonhomme a affirmé que chez Google, les compétences et la motivation sont plus importantes que les diplômes. Michel Vestrepen a ajouté que 50% des travailleurs IT sont diplômés ; dans les années 80, beaucoup ont commencé sans diplôme. Toute forme de reconnaissance est importante. Laura Beltrame a souligné l'importance de la formation continue et des académies internes pour maintenir les compétences à jour. Elle a également rappelé le nombre important de postes vacants, ainsi que ceux qui vont se créer d'ici 2030. Les grandes entreprises forment en interne pendant un certain nombre de mois alors que de



plus petites structures s'associent avec d'autres acteurs afin de monter des projets de formation ; le lien entre opérateurs publics et privés sont essentiels.

- ▶ **Niveau d'anglais requis :** Michel Vestrepen a estimé qu'un niveau B1 en anglais est nécessaire, surtout pour la compréhension passive. Il est important de pratiquer l'anglais au quotidien via la lecture de documentations techniques. Stéphanie Van Hoof a confirmé que ce niveau est demandé chez Bencode, où les stagiaires pratiquent l'anglais quotidiennement. Des présentations en anglais sont proposées régulièrement. Freddy Bonhomme a ajouté que pour les multinationales comme Google, l'anglais est indispensable pour les contacts quotidiens.

Conclusions

Françoise Wibrin, Présidente de l'IBEFE Huy-Waremme, a clôturé la séance en remerciant les intervenants et les équipes pour leur travail. Elle a souligné l'importance de sensibiliser et d'informer tous les secteurs professionnels, de revaloriser l'image de l'enseignement qualifiant et de promouvoir l'accès à la formation pour divers publics. L'évolution technologique et numérique présente de nouveaux défis, mais aussi des opportunités grâce à des partenariats divers et variés.



Nous remercions l'ensemble des intervenants pour leur précieuse collaboration à la réussite de cet événement ainsi que la centaine d'acteurs issus de l'enseignement, de la formation et de l'emploi pour leur active participation.



Annexe : les questions clés posées aux expert-es

- ▶ Quelle est la délimitation du secteur ?
- ▶ Quelles sont les grappes métiers et les métiers ? (synonymes, missions, etc.)
- ▶ Quelles sont les compétences professionnelles ?

- ▶ Quelle est la croissance actuelle du secteur TIC en Belgique ?
- ▶ Quelles sont les difficultés/opportunités de recrutement ?
- ▶ Il est de plus en plus question des enjeux liés à l'utilisation de l'IA, la cybersécurité, l'e-commerce ; quels seraient les impacts sur les besoins en formation ? Percevez-vous le développement de « nouveaux » métiers ou plutôt la transformation de métiers existants ? Certains métiers vont-ils disparaître ?
- ▶ Comment procédez-vous pour capter « l'évolution des compétences » attendues par les entreprises ? Comment cela se déroule-t-il au sein de votre entreprise ? La formation des travailleurs en entreprise est-elle assez développée ? Quelle est la marge de manœuvre des entreprises ?
- ▶ Quels sont les métiers considérés comme « métiers d'avenir » ?

- ▶ L'offre d'enseignement et de formation existante est-elle suffisante ? Sinon, y a-t-il des lieux plus stratégiques où déployer une formation
- ▶ Par rapport à ce qui s'est dit au point précédent (évolution du secteur), comment font les établissements d'enseignement et de formation pour capter ces changements et faire évoluer leur offre de formation ?
- ▶ Les compétences que les gens acquièrent avec ces formations leur permettent-elles d'être directement employables ? Existe-t-il des prérequis à l'accès à ces filières ?
- ▶ Quels sont les parcours de formation ? Pourrait-on parler de « filière » informatique, par exemple, commencer en Centre de formation et poursuivre en Bachelier ? Quel serait le % de candidats qui continuerait vers le supérieur après une formation réussie ?
- ▶ Constatez-vous des difficultés à attirer le public ? Si oui, quelle réponse apportez-vous pour assurer l'entrée en formation ?
- ▶ Constatez-vous une évolution du public au niveau du nombre, du genre, des compétences de base, de la motivation, ... ?



- ▶ Quel est votre public cible ? Quelle approche pédagogique proposez-vous ?
- ▶ Quelle est la plus-value apportée par votre projet, votre action ? Quel est serait son caractère novateur par rapport à l'existant ?
- ▶ Comment renforcer la diversité dans le secteur, notamment par rapport au genre, à l'origine ?
- ▶ Comment sensibiliser les jeunes aux métiers de l'informatique ?
- ▶ Comment procédez-vous pour valoriser le parcours de formation ? Quelle certification proposez-vous ?
- ▶ Constatez-vous des difficultés à insérer les candidats à l'emploi ou à les mettre en stage en entreprise ?

- ▶ Souhaitez revenir sur certains thèmes et apporter des compléments ?
- ▶ Ou d'autres sujets qui vous semblent importants et que nous n'avons pas encore abordés ?

- ▶ Par rapport à la montée en compétences, on parle beaucoup des compétences soft skills et hard skills, mais comment faire pour que les gens aient cette volonté d'apprendre. Comment mettre en place la dynamique ?
- ▶ Concernant l'utilisation de l'IA, au niveau des pratiques professionnelles, 1% l'utilisent, comme précisé dans la matinée. Quelle pourrait être la contribution des acteurs publics ou privés pour aider les entreprises à implémenter cette assistance de l'intelligence artificielle dans certaines tâches ? Par exemple, les fédérations sectorielles ont-elles déjà réalisé une cartographie des tâches répétitives qui peuvent réalisées par l'IA ?
- ▶ Les entreprises semblent rechercher avant tout des diplômés de l'enseignement supérieur, dès lors une question subsiste : qu'en est-il de la reconnaissance des certifications par les entreprises à l'engagement ?
- ▶ La connaissance de l'anglais paraît indispensable pour ces métiers. Quel est le niveau de d'anglais demandé avant formation et avant l'entrée sur le marché du travail ? Et surtout, est-ce une connaissance passive à l'écrit et à l'oral ?

