



Quels sont les besoins des communes et des CPAS de Charleroi Métropole en recrutement, en compétences et en formations continues?

Présentation du rapport de l'enquête menée en mars 2023

30/06/2023

Ordre du jour

- Introduction et remise en contexte
- Tour de table
- Présentation des résultats de l'enquête
- Pistes d'action
- Conclusions

Introduction et remise en contexte

Historique : traitement des thématiques emploi et formation sur le territoire de Charleroi Métropole

2011

- **Création de la commission Capital Humain du CDS**
 - Etre à l'initiative ou soutenir des projets novateurs et uniques pour le territoire
 - Collaborer dans un fonctionnement interréseaux et interopérateurs

2017

- **Création de la Conférence des Bourgmestres des Charleroi Métropole**

2017-2020

- **Plan CATCH**
- **Nouvelle organisation de la Commission Capital Humain dans le but de :**
 - Se concentrer sur la **consolidation du paysage institutionnel de l'Education et de la Formation**
 - Susciter l'émergence de nouvelles idées et de nouveaux projets de manière à préparer le bassin carolo à la mutation du marché de l'emploi, des nouvelles technologies et des exigences d'apprentissage tout au long de la vie.

Historique : traitement des thématiques emploi et formation sur le territoire de Charleroi Métropole

2022

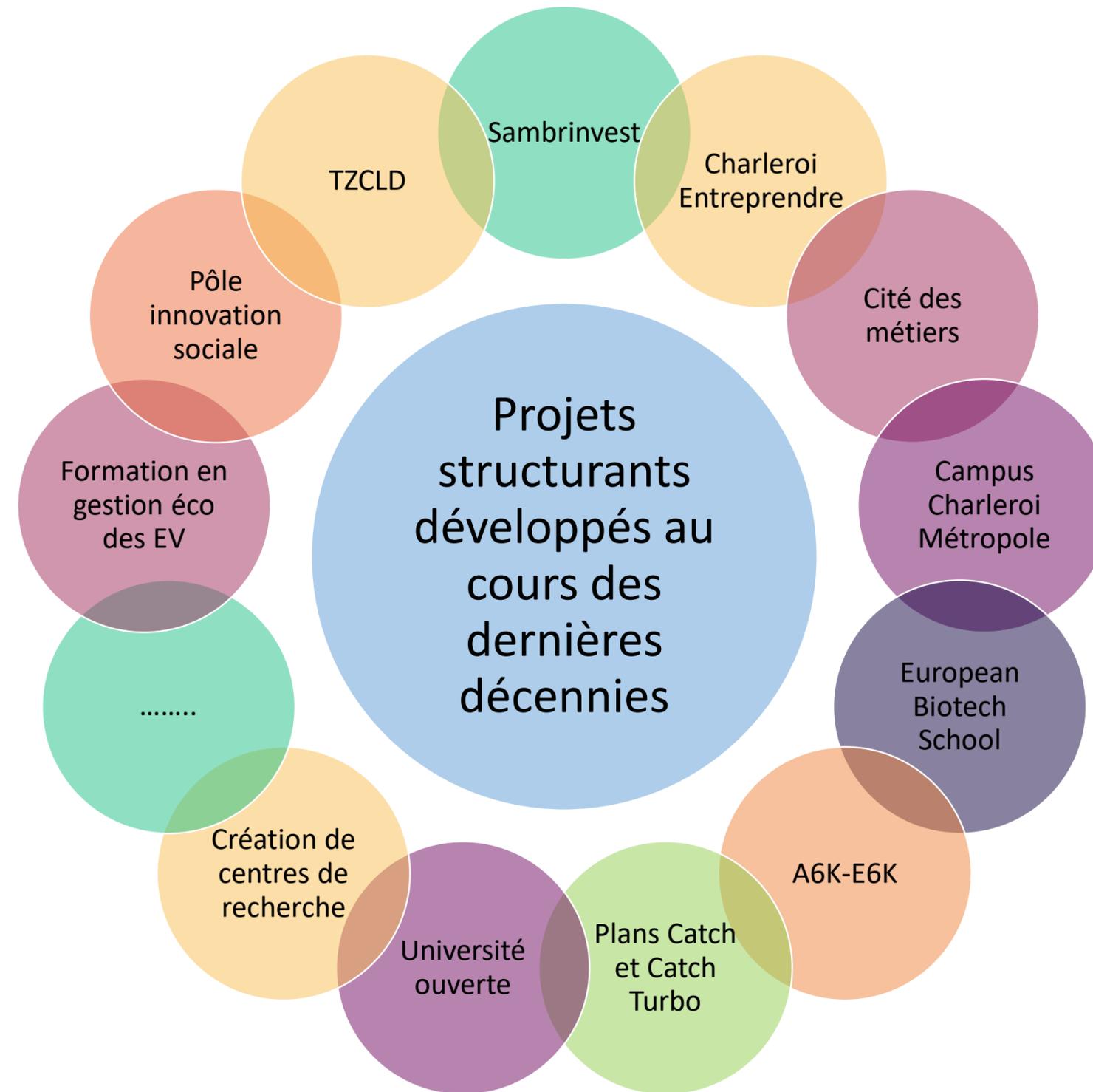
- **Dynamique supracommunale renforcée au sein de la Conférence des bourgmestres**
 - Opérationnalisation du Projet de Territoire
 - Création de 3 commissions thématiques, en lien avec les attentes et sujets de coopération supracommunale identifiés par les élus :
 - Mobilité (intégration à la Commission Mobilité du CDS)
 - Alimentation
 - **Emploi et formation**

2023

- **Création de 2 commissions supplémentaires :**
 - Equipements et services
 - Action sociale

...

- Mailler le territoire de projets transversaux en termes **d'enseignement et de formation tout au long de la vie**, avec la volonté de mêler les opérateurs et les réseaux sur tout le territoire de Charleroi Métropole.
- **Capitaliser sur les nombreux investissements et outils mis en place ces dernières années**, afin de s'assurer de leur pérennité.
- Avoir une **bonne répartition géographique** des offres de formation sur le territoire.
- Disposer d'un **organe qui permette la rencontre des différents acteurs du territoire** (élus, forces vives, acteurs du monde de l'enseignement, de la formation et de l'insertion professionnelles, mais aussi grandes entreprises...) et en définir le mode de fonctionnement.



Commission Emploi-Formation

1^{ère} réunion plénière en mars 2022 (présidence Xavier Desgain)

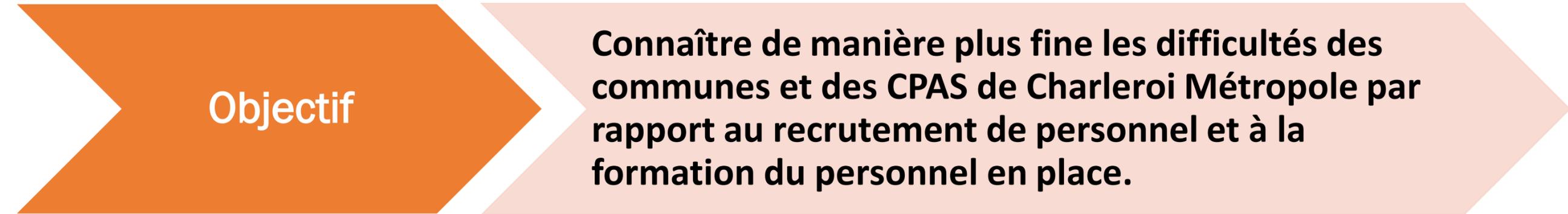
2 axes de travail identifiés :

- **Localisation et accessibilité des centres de formation** : recensement et amélioration de la visibilité de ce qui existe
- Identification des **filières d'emploi-formation importantes à soutenir**, dans lesquels il y a des besoins locaux

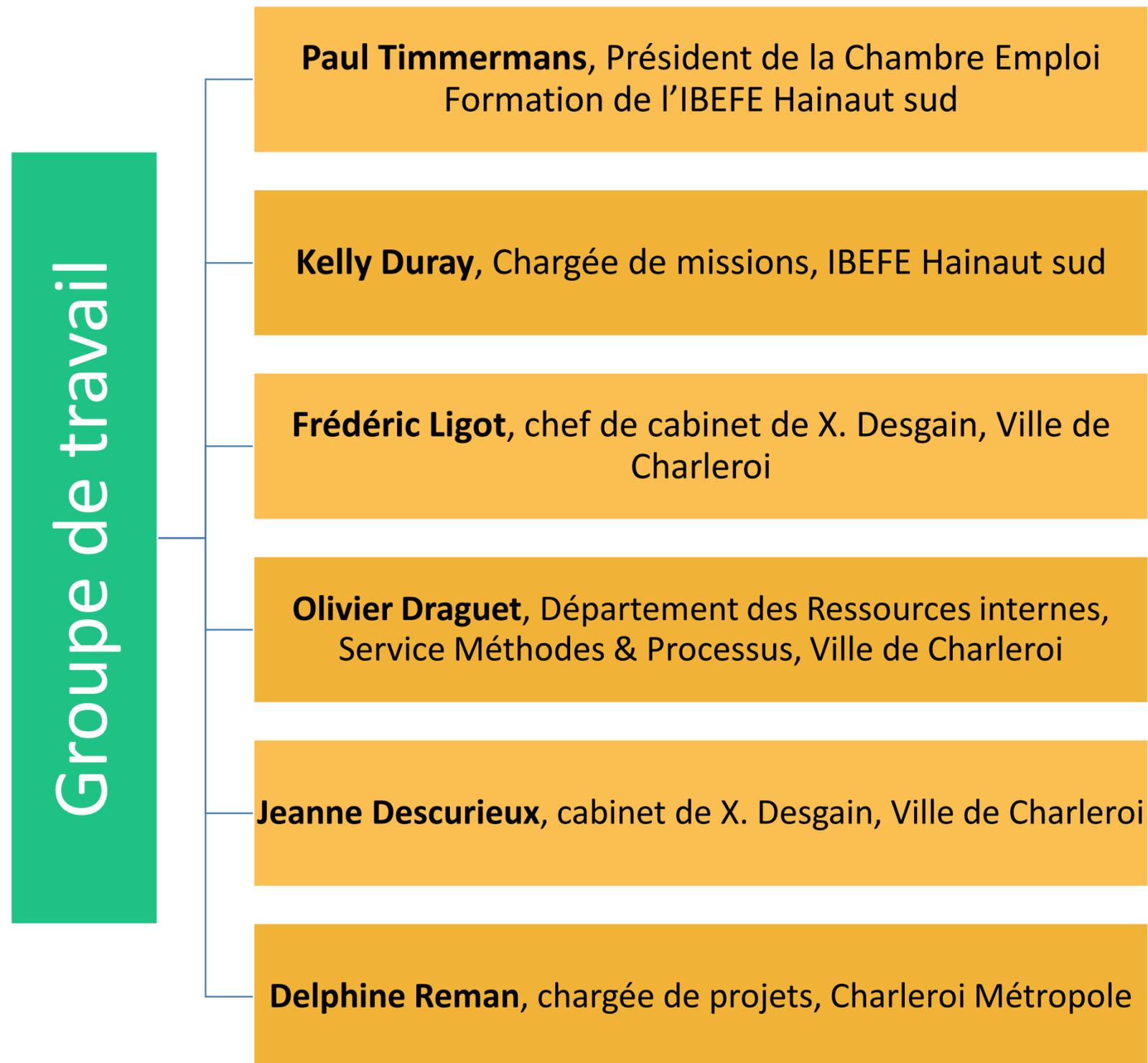
Sujets présentés en commission ou traités dans des GT spécifiques

- Présentation de l'Instance Bassin Emploi-Formation : son rôle, ses services, ses instances...
- Présentation des services de cartographie de l'offre de formation existante
- **Enquête sur les besoins en ressources humaines et en formation permanente au sein des communes et des CPAS → mise en place d'un GT spécifique sur le sujet**
- Présentation d'un projet de pôle d'opérateurs partenaires de l'Entre-Sambre-et-Meuse (POPES'M)
- Projet de formation en gestion écologique des espaces verts → *mise en place d'un GT spécifique sur le sujet*

GT Enquête sur les besoins en ressources humaines et en formation continue au sein des communes et des CPAS



GT Enquête sur les besoins en ressources humaines et en formation permanente au sein des communes et des CPAS



Calendrier

15 mars 2023

- Envoi du questionnaire aux communes et CPAS de Charleroi Métropole

26 avril 2023

- Analyse des résultats + rétroplanning

Juin 2023

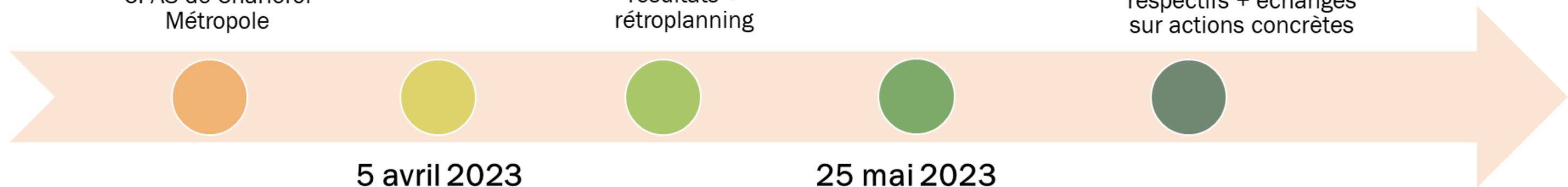
- Présentation des résultats aux Communes et aux CPAS, en 2 temps respectifs + échanges sur actions concrètes

5 avril 2023

- Clôture des réponses

25 mai 2023

- Finalisation du rapport d'enquête et validation par le GT



L'Instance Bassin EFE Hainaut Sud



Baromètre 2023



Population totale du Bassin Hainaut Sud

528.407 habitants



Taux d'activité : 65,8%

Population active
221.441 habitants

Population inactive
115.095 habitants



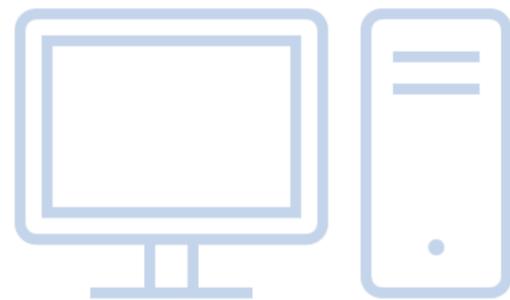
Source : Voir métadonnées

Revenu d'Intégration Sociale ou Aide Financière Équivalente

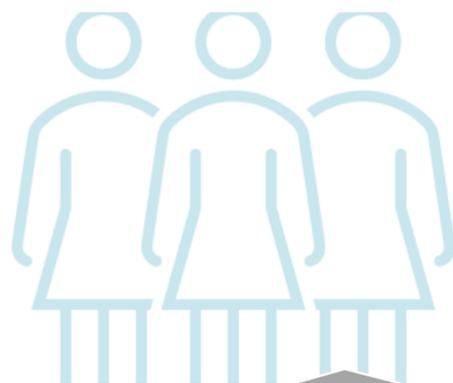
20.250 bénéficiaires

Source RIS : stat.mi-is.be - Déc 2021

Projets & thématiques



Numérique



NEET



Alternance



FACTORI



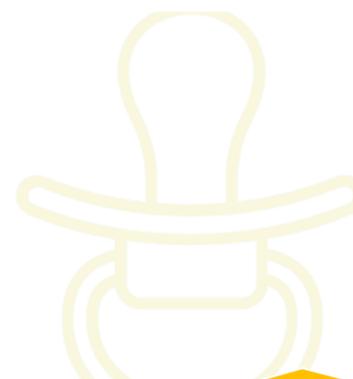
Green
Compétences



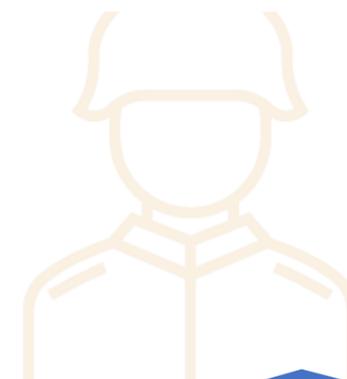
Actions de promotion de
l'enseignement technique &
professionnel



TZCLD



Enfance



La Défense



Autres projets

- RATA
- Diversité
- Rencontres sectorielles interbassins

Tour de table

Présentation des résultats de l'enquête

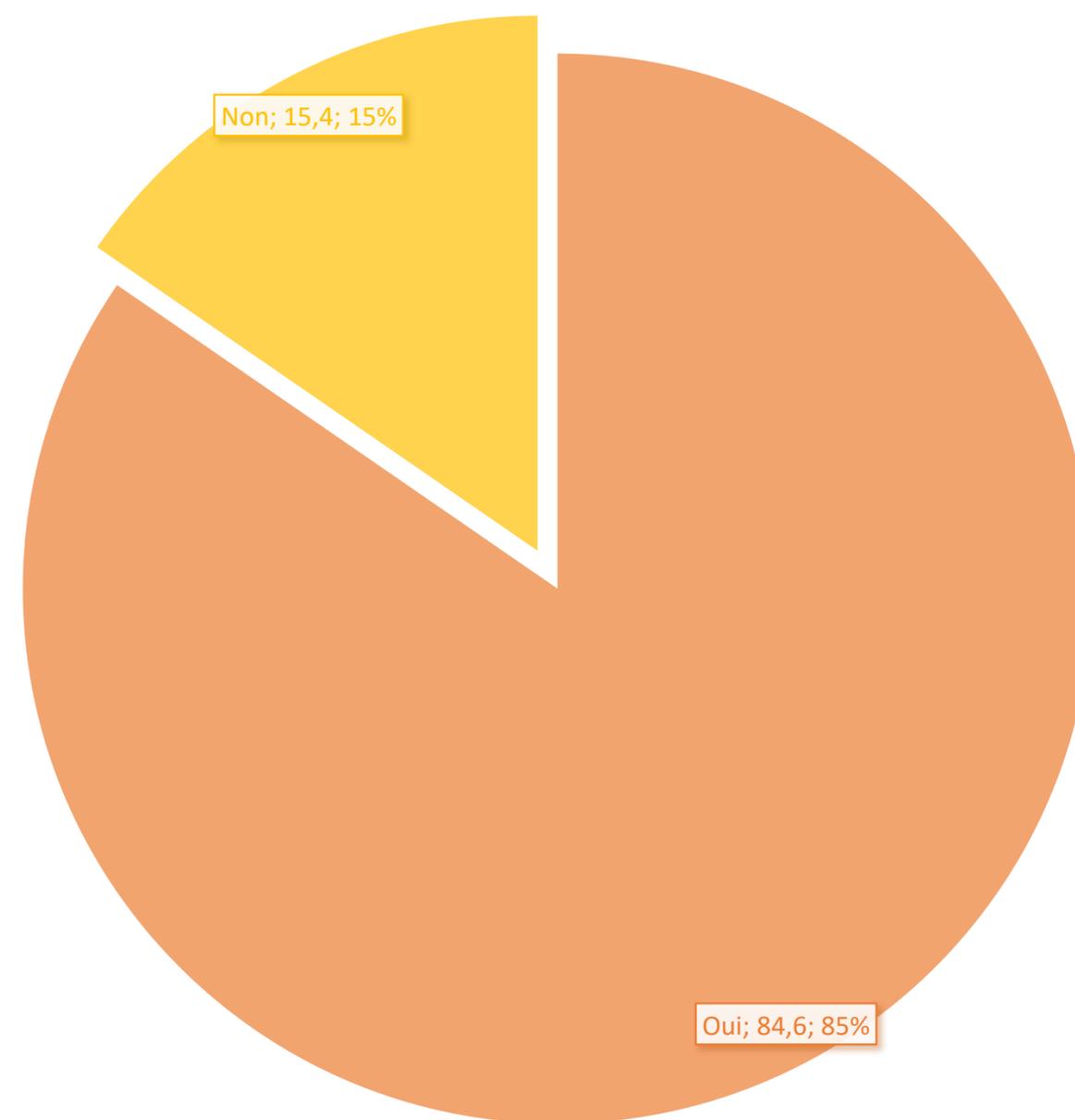
RÉPONDANTS

	Commune	Nbre de travailleurs
1.	Gerpinnes	120
2.	Froidchapelle	50
3.	Anderlues	95
4.	Pont-à-Celles	160
5.	Lobbes	50
6.	Momignies	85
7.	Viroinval	45
8.	Erquelinnes	120
9.	Merbes-le-Château	40
10.	Chimay	130
11.	Froidchapelle	60
12.	Châtelet	500
13.	Thuin	170
14.	Cerfontaine	40
15.	Fontaine-l'Evêque	200
16.	Seneffe	250
17.	Couvin	150
18.	Courcelles	300
19.	Charleroi	3400
20.	Walcourt	150
21.	Sambreville	500
22.	Fleurus	220
23.	Aiseau-Presles	104
24.	Montigny-le-Tilleul	159
25.	Philippeville	116

- 25 communes / 30
- De 40 à 3400 travailleurs
- Profil des répondants :
 - 11 DG
 - 2 Bourgmestres
 - 11 responsables ou employés RH
 - 1 échevin

DIFFICULTÉS LIÉES AU RECRUTEMENT

Eprouvez-vous des difficultés de recrutement par rapport à certains profils ?



Les secteurs concernés par les difficultés de recrutement

Les métiers identifiés sont variés et concernent tous les secteurs. Les métiers les plus renseignés par les communes répondantes sont :

- Les **ouvriers qualifiés** : ouvriers polyvalents, carreleurs, paveurs, soudeurs, électriciens, ouvriers de voirie, ouvriers entretien des espaces verts, agents techniques en chef...
- Les **informaticiens** ;
- Les **métiers liés à l'énergie et à l'environnement** : coordinateurs POLLEC, conseillers en énergie...
- Les **métiers juridiques** : juristes, spécialistes en marchés publics...
- Les **personnel d'entretien** ;
- Les **métiers liés à l'urbanisme, au logement et à l'aménagement du territoire** : architectes, conseillers en aménagement du territoire, conseillers en logement...
- Les **métiers liés à la petite enfance** : accueillants extrascolaires/accueil temps libre;
- Les **métiers liés au service finances**;
- Les **conseillers en prévention**;
- Les **enseignants**;
- Les métiers liés aux **ressources humaines**;
- ...

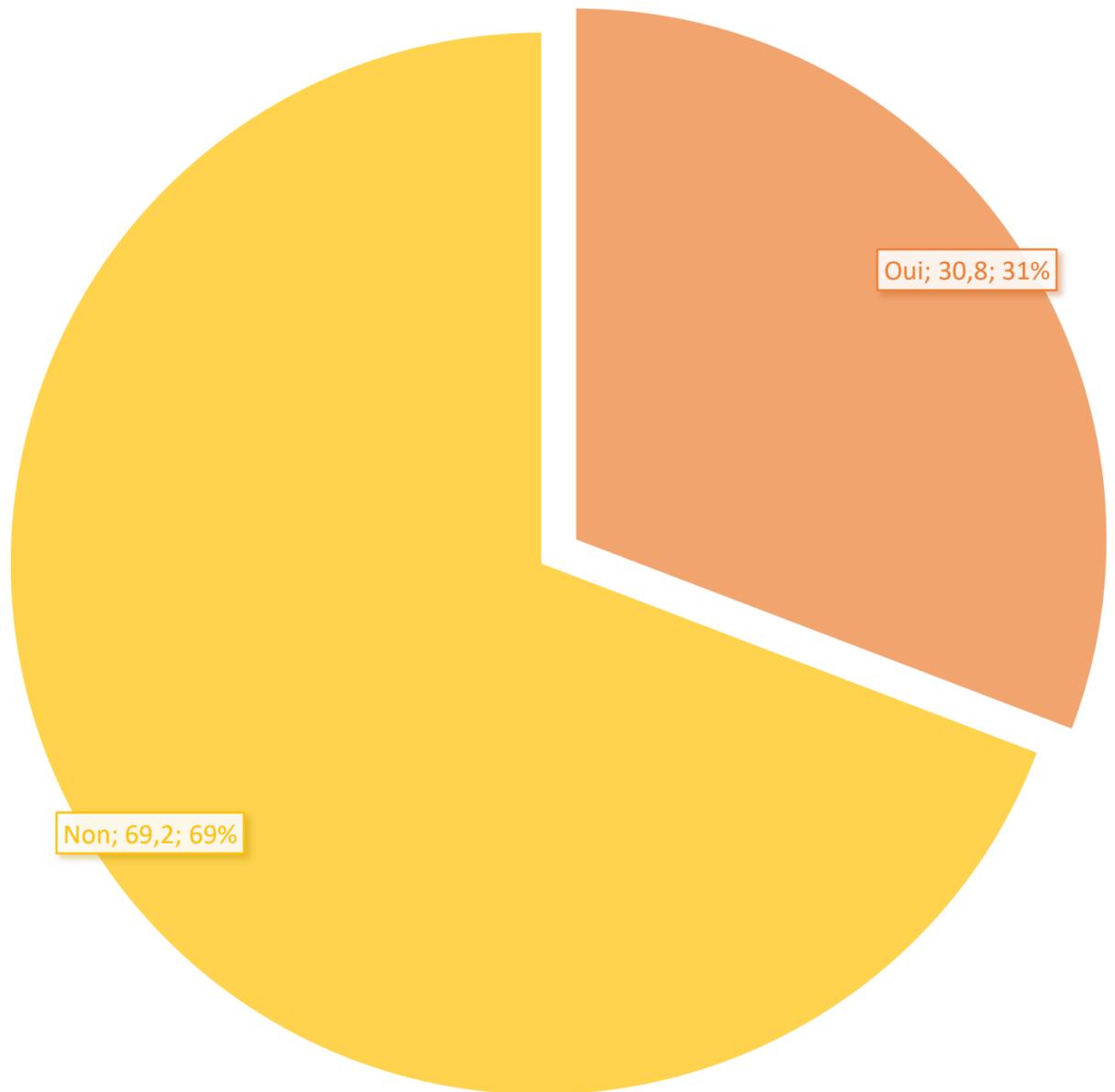
Les causes des difficultés de recrutement

Les réponses concernant les causes des difficultés de recrutement sont variées. De manière générale, le manque de candidats est pointé du doigt. Plusieurs raisons sont évoquées :

- Le **manque d'attractivité** de la fonction publique de manière générale;
- Les **barèmes salariaux** moins attractifs / la concurrence avec le secteur privé ;
- Le manque d'**avantages extralégaux**;
- Le manque de **perspectives d'évolution** ou de **mobilité interne** et inter administrations;
- Le **manque de souplesse** dans les procédures de recrutement;
- Le **manque d'intérêt** pour les postes proposés.

Les répondants exposent également que, dans certains cas, les **compétences des candidats** ne sont pas en adéquation avec le poste proposé.

Constatez-vous des démissions récurrentes pour certains postes, ou plus largement au sein de votre administration ?





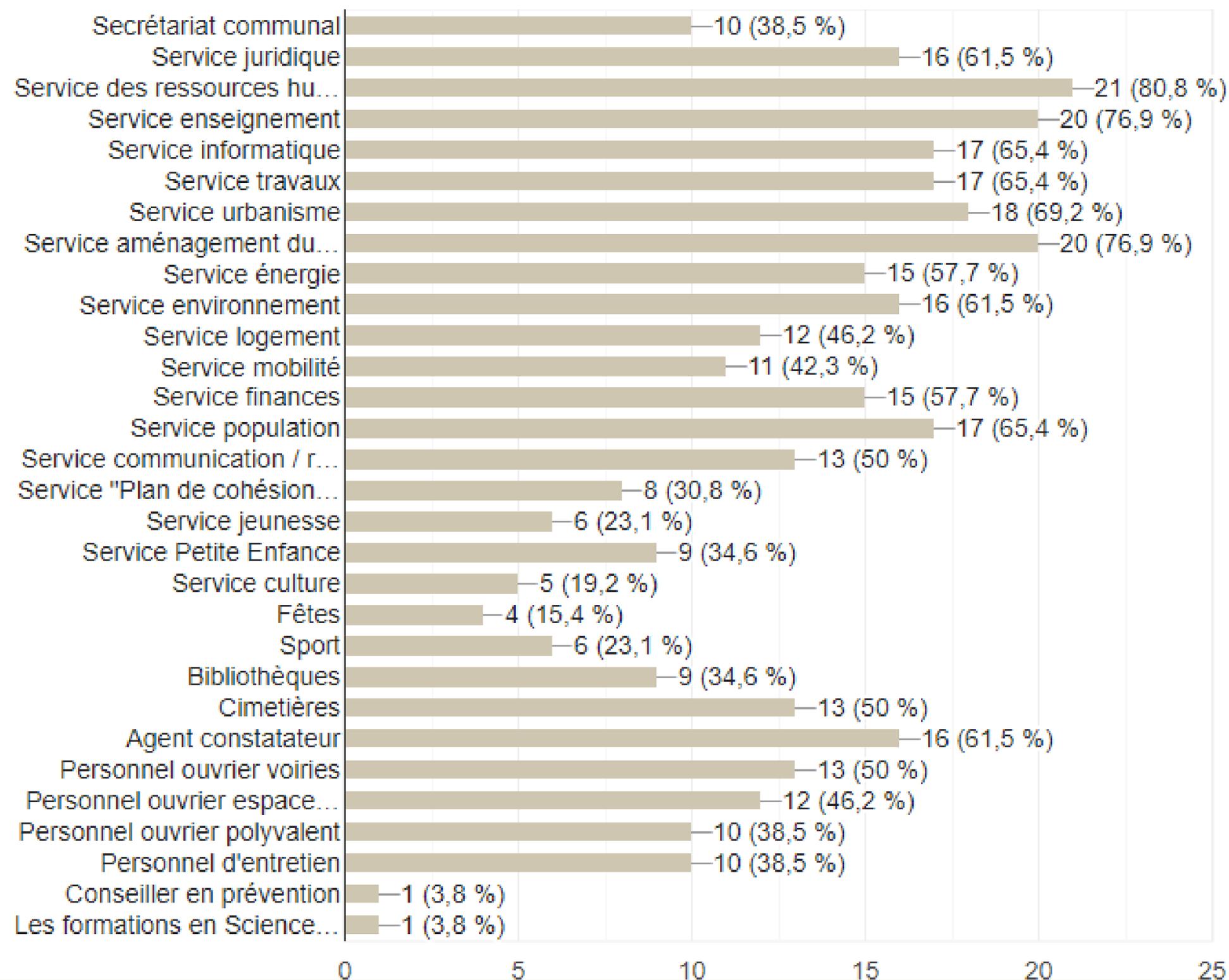
Tous les secteurs semblent concernés. Certains postes sont plus fréquemment cités, particulièrement les **accueillantes extrascolaires** et les **agents techniques**.

Les raisons qui peuvent pousser le personnel à démissionner sont les suivantes :

- Valorisation salariale / plus d'avantages extralégaux;
- Meilleur statut et meilleures perspectives;
- Horaires plus adaptés;
- Rapprochement du domicile;
- ...

FORMATION CONTINUE POUR LE PERSONNEL EN PLACE

Dans quel(s) secteur(s)/service(s) voyez-vous un intérêt majeur de proposer de la formation continue pour votre personnel communal ?



- Les communes voient un **intérêt majeur** à proposer de la formation continue à destination de son personnel : les techniques, la législation, les pratiques... évoluent dans tous les domaines.
- **Tous les services sont concernés par ce besoin en formation.** Certains services communaux sont cependant plus fréquemment mentionnés :
 - ✓ Juridique
 - ✓ RH
 - ✓ Enseignement
 - ✓ Informatique
 - ✓ Travaux
 - ✓ Urbanisme
 - ✓ aménagement du territoire
 - ✓ Énergie
 - ✓ Environnement
 - ✓ Population
- Les communes soulignent que les **formations continues et certifiantes dans toutes les compétences sont essentielles** en termes d'actualisation des connaissances et de perspectives d'évolution de carrière.

De manière non exhaustive, certaines **compétences à renforcer** sont plus fréquemment citées :

Pour le **personnel administratif** :

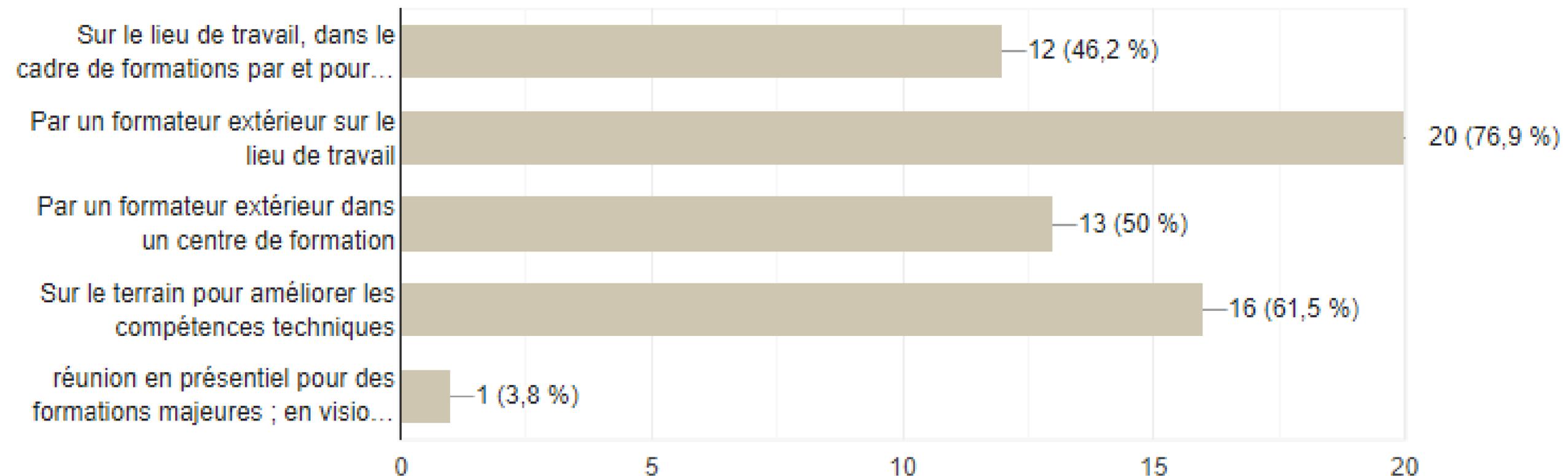
- ✓ Compétences managériales;
- ✓ Connaissances liées aux évolutions législatives ;
- ✓ Compétences en informatique;
- ✓ Compétences techniques liées aux domaines de l'architecture, de l'urbanisme, de la mobilité,...;
- ✓ Compétences en gestion de projets transversaux;
- ✓ Softskills / compétences comportementales;
- ✓ Compétences liées à la transition énergétique;
- ✓ ...

Pour le **personnel ouvrier** :

- ✓ Compétences liées à l'évolution des techniques et des matériaux de manière générale;
- ✓ Entretien des espaces publics et des espaces verts;
- ✓ Normes de sécurité;
- ✓ ...

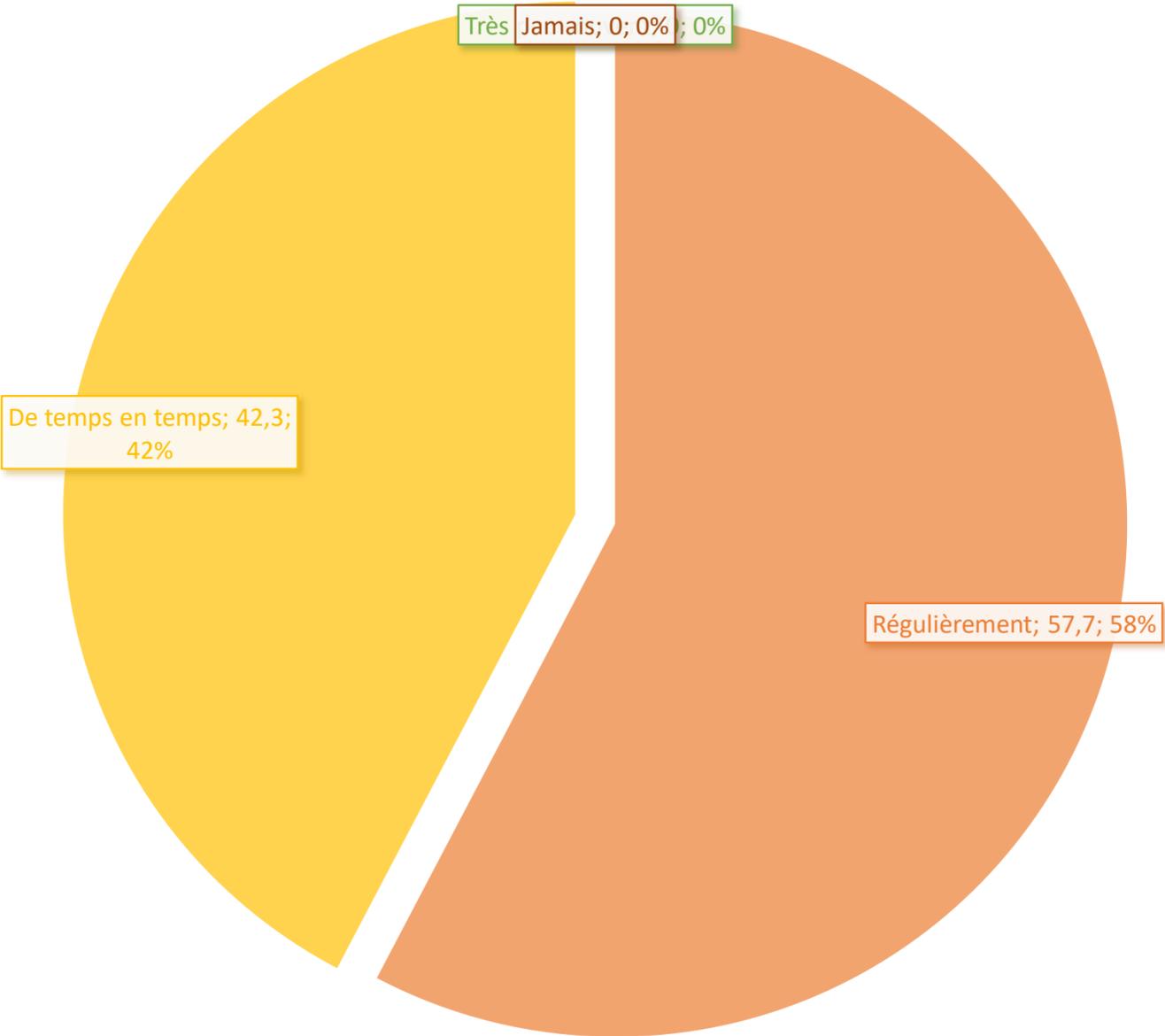
Les communes soulignent l'intérêt de créer des lieux d'échange avec les autres administrations communales afin de s'inspirer des bonnes pratiques des uns et des autres.

Selon vous, quel type de formation serait recommandée pour le personnel des administrations communales ?

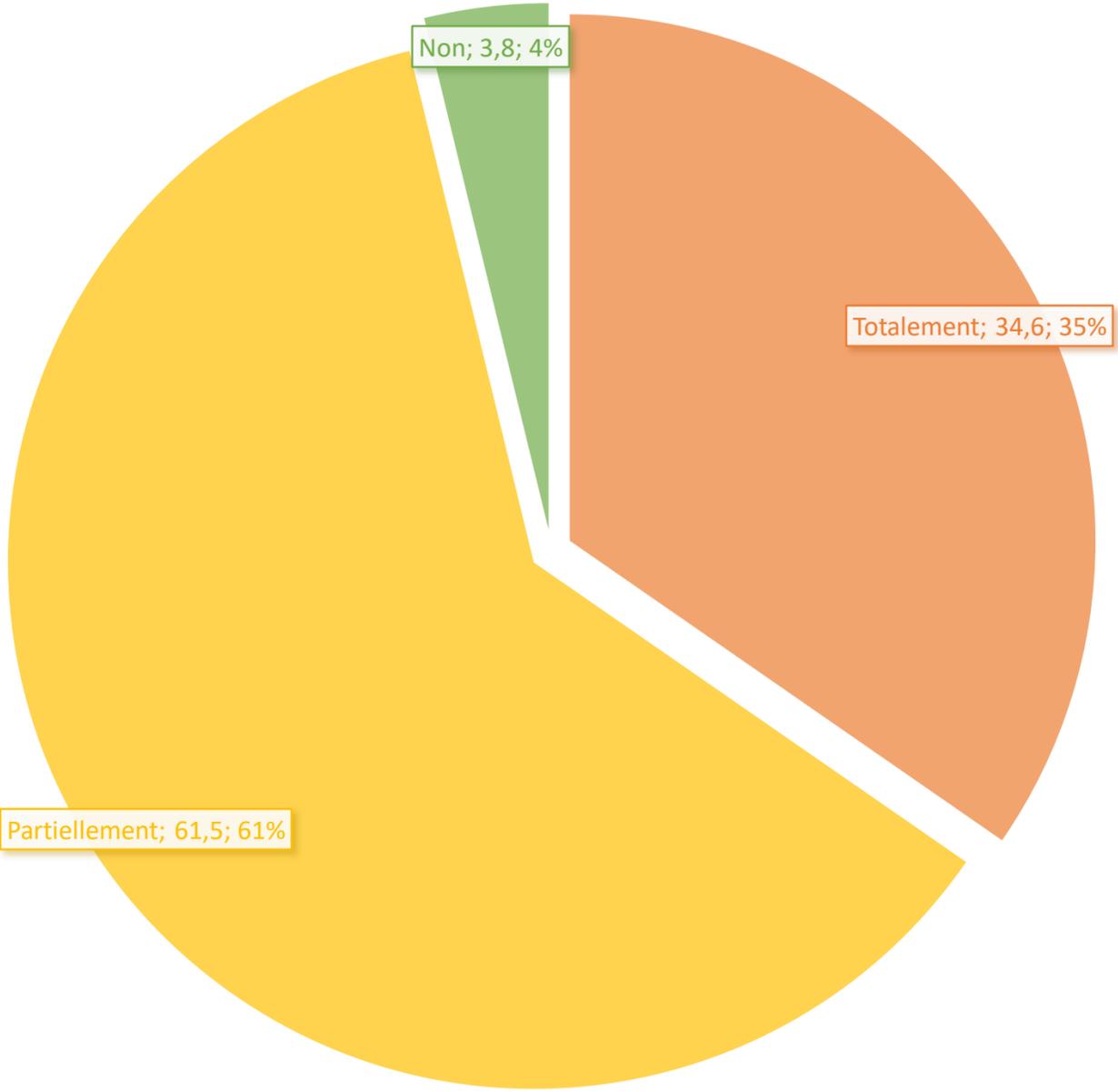


L'importance de l'acquisition des compétences techniques est soulignée.

Le personnel communal assiste-t-il aux formations dispensées par l'UVCW / l'IPFH (Institut Provincial de Formation du Hainaut) / le CRF (Centre Régional de la Formation) ?



Les formations dispensées par ces opérateurs répondent-elles à vos besoins/attentes ?



Les matières plébiscitées sont extrêmement **variées** :

- ✓ Sciences administratives
- ✓ Aménagement du territoire
- ✓ Management
- ✓ Secourisme
- ✓ Marchés publics
- ✓ PLANU
- ✓ Ressources humaines
- ✓ RGPD
- ✓ Mobilité
- ✓ Energie
- ✓ Softskills
- ✓ Sécurité informatique
- ✓ ...

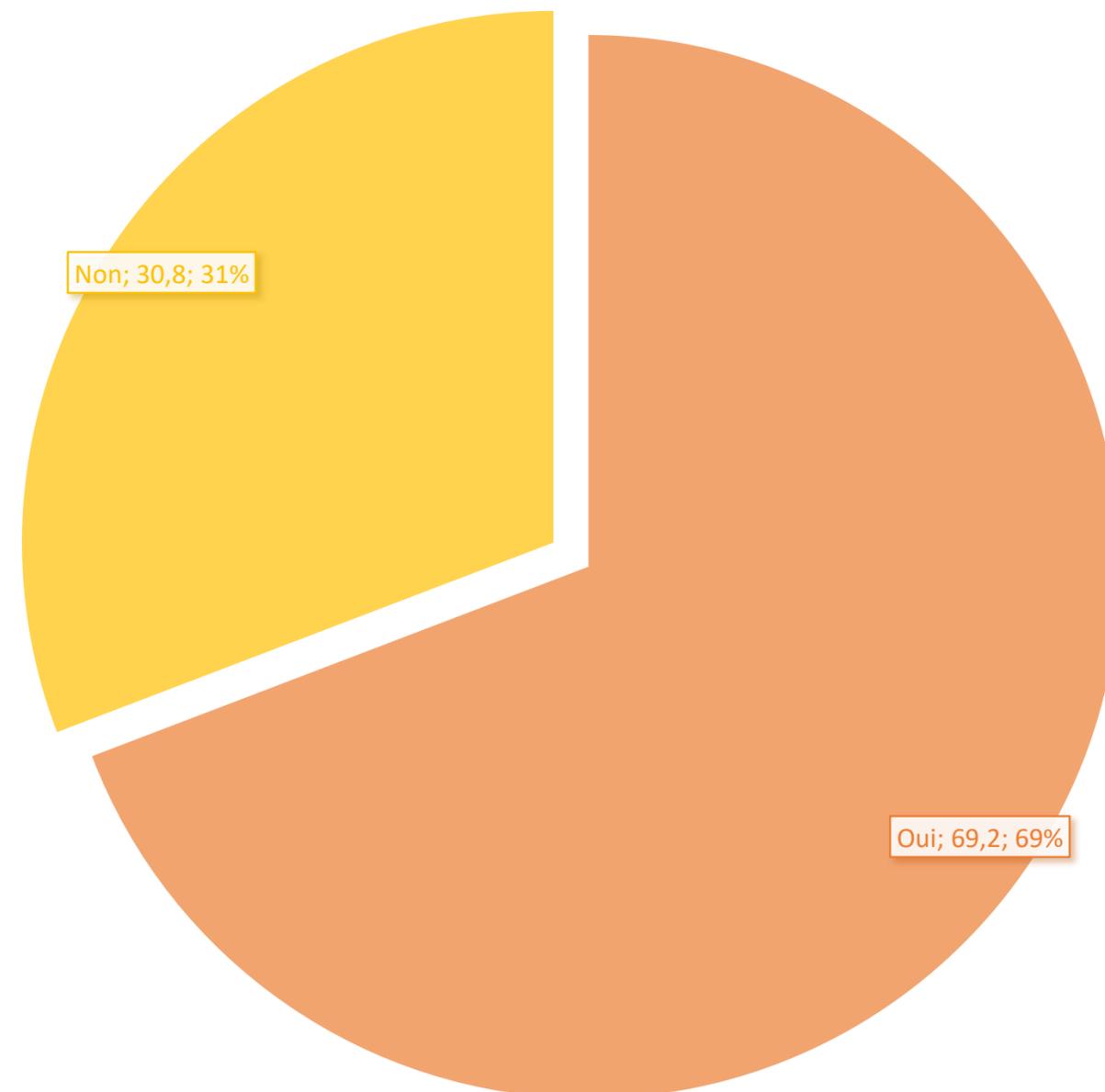
Les matières qui mènent à une **évolution de carrière** sont majoritairement demandées.

De manière générale, il est précisé que la matière est abordée de manière **trop théorique**. Un côté plus pratique et applicable sur le terrain est requis.

TUTORAT

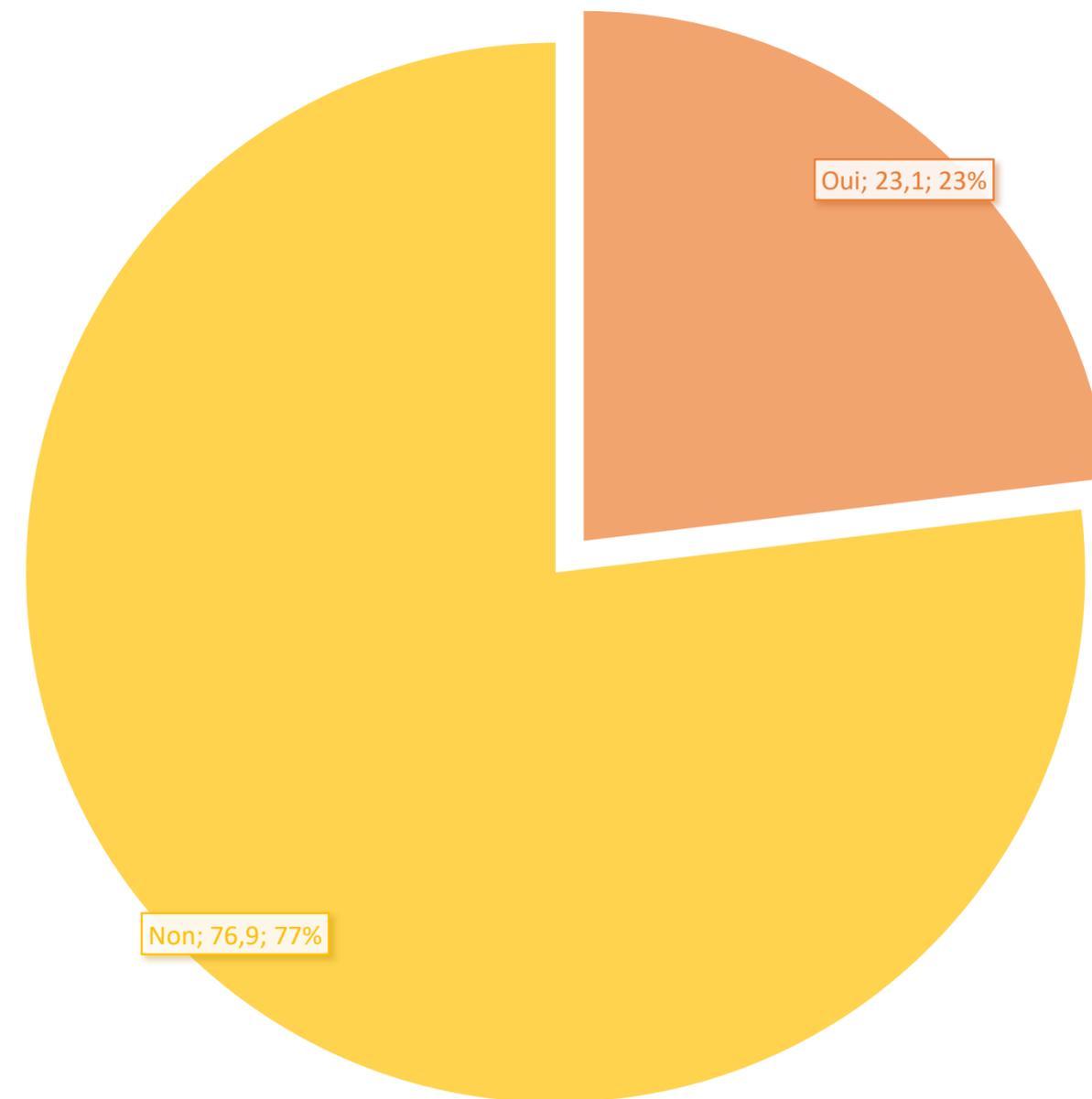
Les communes répondantes **ne forment pas** leur personnel au **tutorat**.

Seriez-vous intéressés par une formation « tutorat » à destination de votre personnel ?



PROMOTION SOCIALE

Collaborez-vous avec des écoles de promotion sociale pour proposer des modules de formation ?



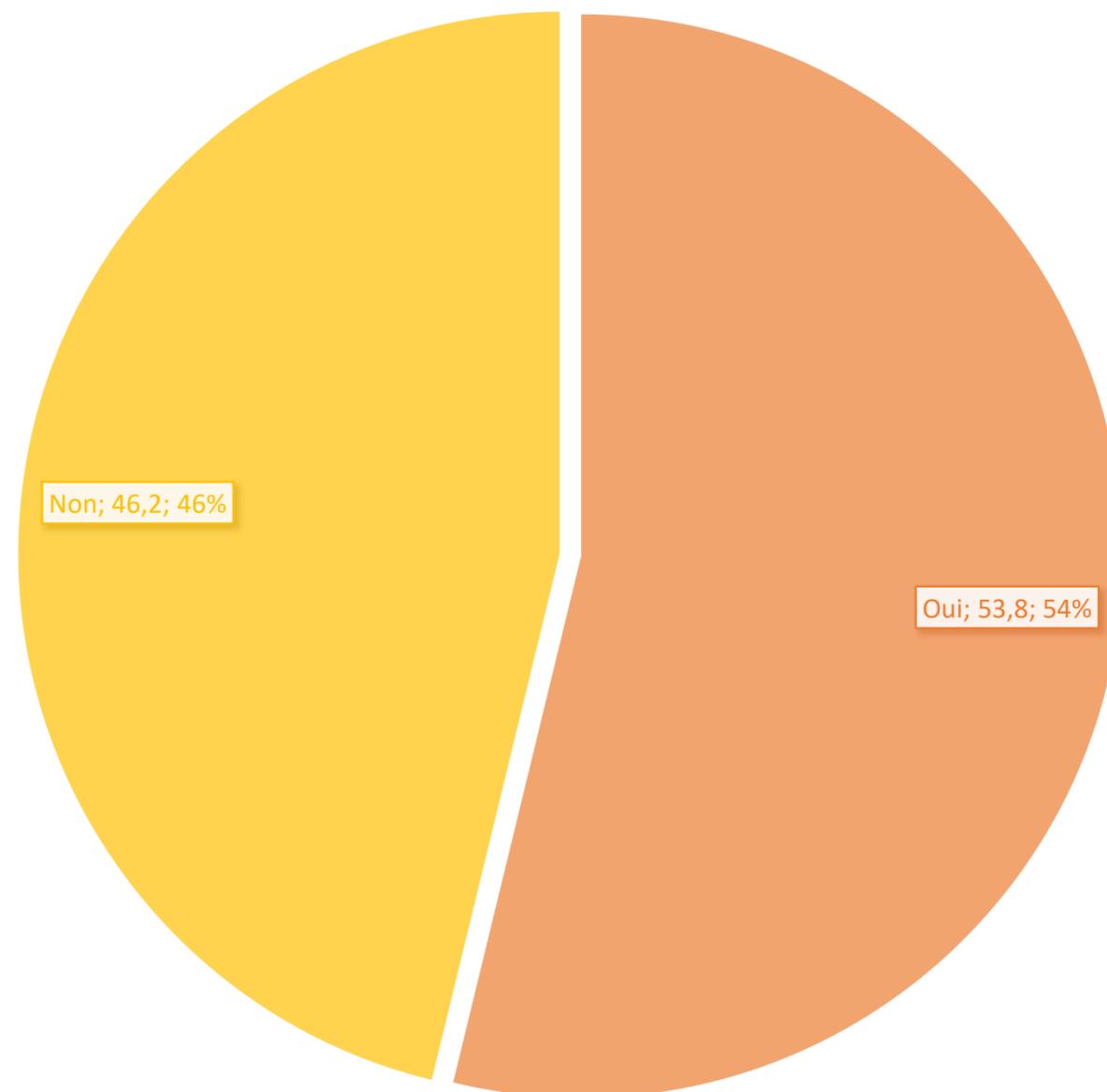


Raisons évoquées :

- ✓ Manque de connaissance de l'offre de service et du fonctionnement
- ✓ Absence de contact avec ce milieu
- ✓ Inadéquation de l'offre
- ✓ Manque de temps

ALTERNANCE

Engagez-vous des apprenants dans le cadre de stages en alternance ? (CEFA, IFAPME, FOREM, promotion sociale...)



Près de la moitié des communes **souhaitent obtenir plus d'informations** sur ce dispositif



Raisons évoquées :

- ✓ Manque de connaissances par rapport à ce dispositif
- ✓ Manque de personnel pour encadrer le stagiaire
- ✓ Manque de candidats
- ✓ Freins administratifs
- ✓ Manque de temps

Les constats et recommandations

- ✓ Il est essentiel que la **Révision Générale des Barèmes (RGB)** évolue, celle-ci étant jugée archaïque et cadencée.
- ✓ Les formations utiles pour les agents devraient être mieux reconnues dans le cadre de la RGB pour permettre des **évolutions de carrière**.
- ✓ Les **principes généraux de la fonction publique** devraient être complètement adaptés pour mieux correspondre au monde du travail actuel.
- ✓ Il faudrait permettre aux administrations de pouvoir gérer de manière moderne leur personnel.
- ✓ Les **procédures de recrutement** devraient être beaucoup plus souples et rapides (envisager des procédures de recrutement de type SELOR ?)
- ✓ Il faudrait permettre des **transferts entre filières**.
- ✓ Pour les **métiers en pénurie**, les candidats se dirigent plus volontiers vers des entreprises où le package salarial et les conditions de travail sont plus avantageux.

Pistes d'action et discussion

- 
1. Pistes d'action telles que décrites dans le rapport, à amender suite à la discussion de ce jour
 2. Retour de l'IBEFE
 3. Questions ouvertes et discussion

RECOMMANDATIONS

AXE 1 - Retour vers les instances et recommandations politiques

Présenter le rapport d'enquête à la Commission Emploi Formation de la Conférence des Bourgmestres/Commission capital humain

Présenter le rapport d'enquête aux membres de l'Instance Bassin EFE

Présenter le rapport aux élus des communes et des CPAS du territoire et proposer un espace de dialogue pour décider des actions à mettre en place

Rédiger, au nom du territoire, des recommandations à destination des pouvoirs politiques et y joindre ce rapport

RECOMMANDATIONS

AXE 2 – Actions concrètes

Recontacter les communes pour affiner les réponses relatives aux besoins des services travaux et des métiers liés à l'énergie/l'environnement

Organiser des modules de formations, groupées et spécifiques à destination des administrations (fossoyeur, ouvrier) en mutualisant ces formations en fonction des zones géographiques

Compléter l'offre de formation à destination des agents communaux et des agents A60 pour leur permettre d'obtenir brevets, qualifications, une validation des compétences, ... et permettre une montée en compétences;

....

RECOMMANDATIONS

AXE 3 – Information

Structurer les liens d'informations entre les communes, les CPAS et les acteurs de l'orientation et de la formation afin de faciliter la circulation des informations et répondre aux difficultés

Organiser un groupe de travail avec les opérateurs pour créer un canal de communication (catalogue, newsletter ?) permettant de mieux diffuser l'offre de formations à destination des CPAS et des communes

Identifier les besoins de formation continue non comblés et les communiquer vers les opérateurs promotion sociale, IFAPME, les coachs sectoriels du secteur public

Inviter les opérateurs de l'alternance et de la promotion sociale ainsi que le coach sectoriel du secteur public et organiser une séance d'information relative à l'alternance à destination des CPAS/communes

Promouvoir la formation tutorat pour les agents communaux

Diffuser des informations claires sur la diversité des métiers que l'on peut exercer au sein d'une commune

Avoir un meilleur réseau de diffusion des offres d'emploi pour toucher un plus grand nombre de personnes concernées par des postes plus qualifiés

Mettre en place de lieux d'échanges sur les bonnes pratiques relatives à des thématiques précises (dans le cadre des commissions Emploi Formation et de l'action sociale de Charleroi Métropole)

...

Présentation des résultats du questionnaire aux membres de l'IBEFE Hainaut sud

Lors de la réunion de l'Instance du 14/06/2023, les membres ont marqué leur intérêt pour contribuer à l'amélioration des besoins en recrutement, en formation continue et en compétences des communes et des CPAS.



Pistes proposées

Rencontre entre les membres de l'Instance et les représentants des communes et des CPAS.

Mise en place d'un GT avec les opérateurs pour proposer un plan global de formation avec priorisation des besoins.

Les membres sollicitent un affinage des métiers pour lesquels il y a un besoin au niveau du recrutement

Questions / constats

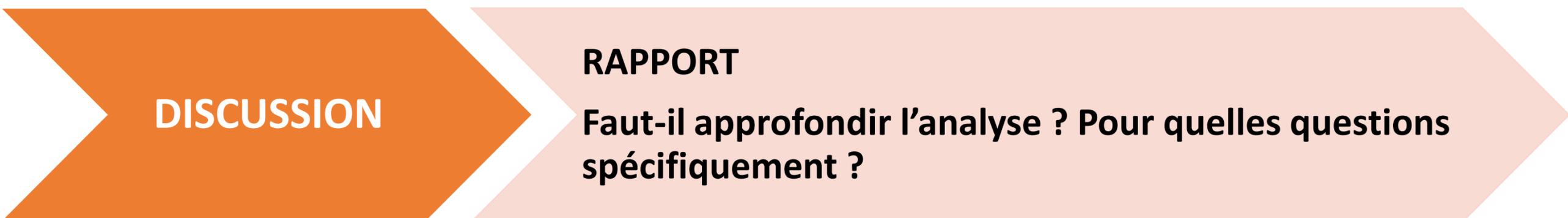
Les chiffres étonnent par rapport à l'alternance (53% des communes engagent des stagiaires en alternance).

Une expérience pilote de mise en place de formation en alternance avec Charleroi Métropole est en cours mais il est difficile de mobilier les communes par rapport au coût et au tutorat.

Dans quels secteurs les administrations communales pourraient-elles accueillir des stagiaires en alternance ?

Les agents communaux peuvent-ils prétendre à des congés de formation rémunérés pour se former en promotion sociale ou chez d'autres opérateurs de formation?

En assurant un plan global de formation, il faut que les communes et les CPAS assure le suivi des stagiaires, des apprenants, des agents engagés sous contrat article 60...



DISCUSSION

RAPPORT

**Faut-il approfondir l'analyse ? Pour quelles questions
spécifiquement ?**



DISCUSSION

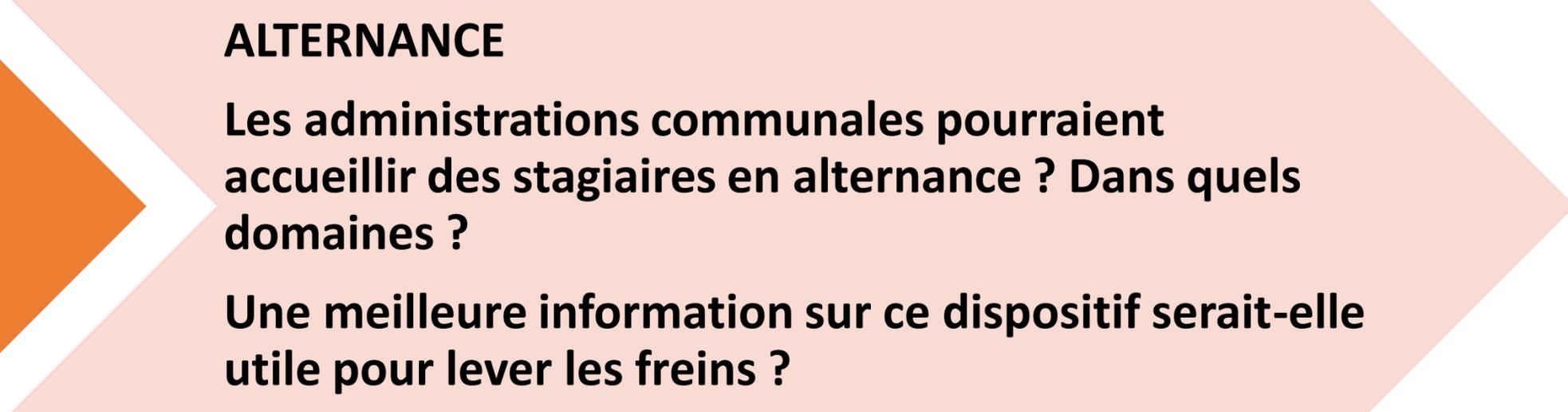
RECRUTEMENT

Voyez-vous d'autres leviers que celui de faire remonter les recommandations de Charleroi Métropole aux cabinets ministériels ?

NB : cette action s'inscrit dans la lignée du plan d'actions du Ministre des Pouvoirs Locaux, Christophe Collignon, consacré à une réforme de la Fonction publique locale, et adopté par le Gouvernement Wallon. Les grands chantiers concerneront l'attractivité/recrutement, les carrières/évolutions/perspectives, la mutualisation des ressources/la mobilité ainsi que la formation et le développement des compétences.



DISCUSSION



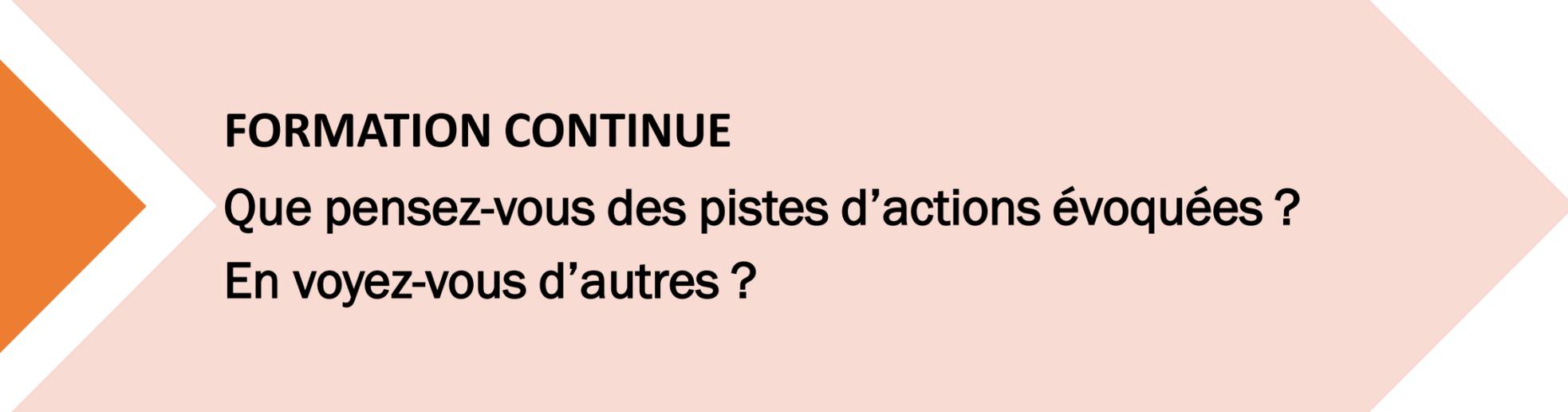
ALTERNANCE

Les administrations communales pourraient accueillir des stagiaires en alternance ? Dans quels domaines ?

Une meilleure information sur ce dispositif serait-elle utile pour lever les freins ?



DISCUSSION

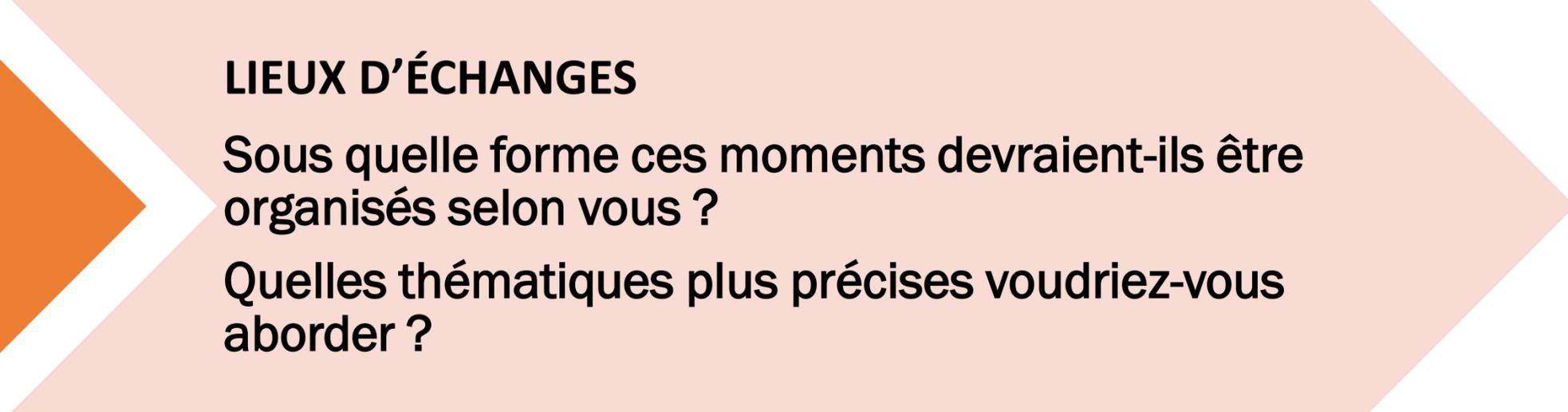


FORMATION CONTINUE

Que pensez-vous des pistes d'actions évoquées ?
En voyez-vous d'autres ?



DISCUSSION



LIEUX D'ÉCHANGES

Sous quelle forme ces moments devraient-ils être organisés selon vous ?

Quelles thématiques plus précises voudriez-vous aborder ?



DISCUSSION

AUTRES REACTIONS ET QUESTIONS

Merci de votre attention...