

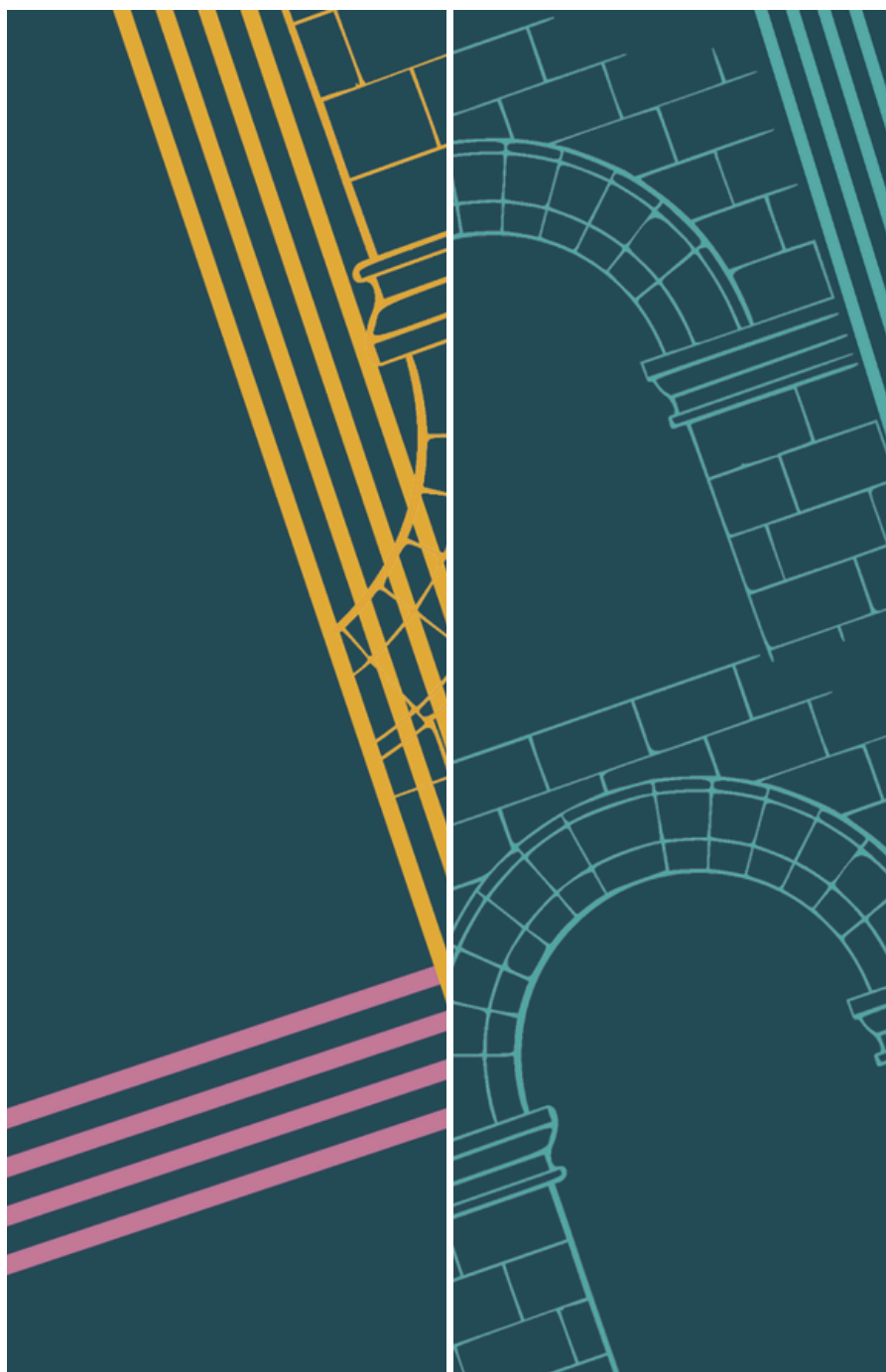
12/11/2025

EMPLOI, FORMATION,  
PROMOTION DES MÉTIERS  
DU PATRIMOINE



# SYNTHÈSE DÉLA TABLE-RONDE

ALLIANCE  
PATRIMOINE-  
EMPLOI 2.0



# SOMMAIRE

## 1. ALLIANCE PATRIMOINE-EMPLOI 2.0

---

## 2. OBJECTIFS DE LA TABLE-RONDE 1

---

## 3. SOUS-THÉMATIQUES

---

## 4. PRÉSENTATION DES SYNTHÈSES PAR THÉMATIQUE

---

## 5. CONCLUSION

---

## 6. ANNEXES



# 1. ALLIANCE PATRIMOINE-EMPLOI 2.0

Dans son intervention d'ouverture, la Ministre wallonne en charge du Patrimoine, Valérie Lescrenier, a rappelé que **la démarche de l'Alliance Patrimoine-Emploi 2.0 s'inscrit directement dans la continuité de la déclaration de politique régionale**, qui reconnaît le patrimoine comme un levier culturel, économique et territorial majeur.

Elle a souligné que ses visites de terrain lui avaient permis de constater plusieurs réalités unanimement partagées par les acteurs du secteur : un manque de main-d'œuvre formée, des difficultés à identifier les entreprises réellement compétentes et une filière confrontée à la fois à la préservation de savoir-faire anciens et à l'intégration d'évolutions technologiques, le tout dans un contexte budgétaire particulièrement contraint.

Elle s'est réjouie de voir rassemblés, autour de ces tables-rondes, les différents métiers et organisations concernés, avec pour objectif de construire un plan d'actions commun, fondé sur des réponses concrètes aux problématiques identifiées sur le terrain.

Elle a également rappelé que **cette démarche sera menée en partenariat avec le Ministre wallon de l'Emploi, Pierre-Yves Jeholet**, afin d'assurer une convergence réelle entre enjeux patrimoniaux, besoins en compétences et dynamiques d'emploi.

La Ministre a par ailleurs insisté sur **la nécessité d'interroger la place des femmes et des jeunes** dans les métiers du patrimoine, estimant que le secteur doit redoubler d'efforts pour mieux faire connaître ses débouchés, valoriser la diversité de ses parcours professionnels et renforcer son attractivité auprès de ces publics.

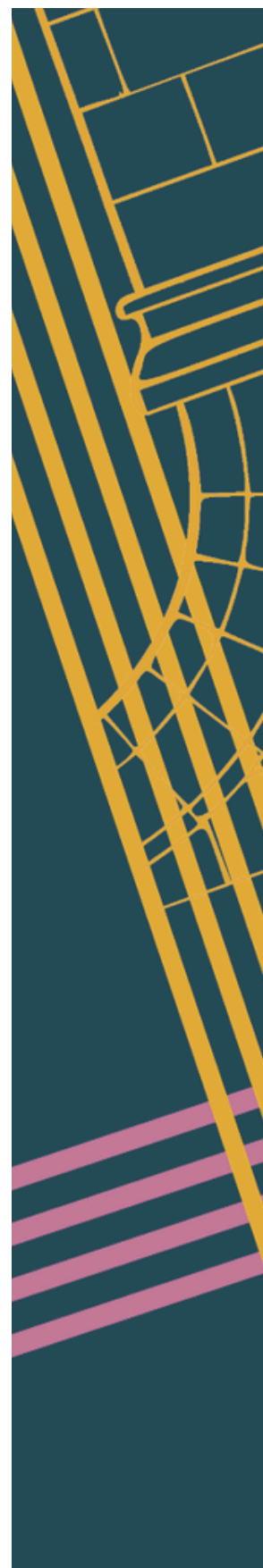
Enfin, elle a rappelé que le patrimoine constitue à la fois **un héritage à protéger et une responsabilité collective**, influençant directement l'image et l'attractivité économique des territoires, en Wallonie comme au-delà.

Avant de conclure, elle a invité les participants à être constructifs, innovants, pertinents et, surtout, concrets, afin de permettre à l'Alliance Patrimoine-Emploi 2.0 d'aboutir à des actions réellement opérationnelles.

---

Les quatre thématiques abordées lors des tables-rondes :

- Emploi, formation et promotion des métiers du patrimoine
- Impacts économiques et financements du patrimoine
- Innovation, énergie et durabilité
- Marchés publics et marchés privés du patrimoine



## 2. OBJECTIFS DE LA TABLE-RONDE 1

### EMPLOI, FORMATION, PROMOTION DES MÉTIERS DU PATRIMOINE

La première table-ronde de l'Alliance Patrimoine-Emploi 2.0 était **consacrée aux enjeux d'emploi, de formation et de promotion** des métiers du patrimoine.

Il a été rappelé que les métiers du patrimoine reposent sur **des savoir-faire rares**, qui nécessitent à la fois une **formation spécialisée** et une **transmission intergénérationnelle** qui se doit d'être structurée.

Le secteur est aujourd'hui confronté à des **pénuries importantes de profils qualifiés** — maçons, couvreurs, charpentiers, gestionnaires de chantier et autres métiers techniques essentiels à la restauration du bâti ancien.

Un autre enjeu majeur porte sur la nécessité d'**améliorer l'attractivité des métiers** du patrimoine, afin d'attirer une **nouvelle génération** de professionnels, mais aussi les **femmes**, peu présentes dans ces métiers.

Dans ce contexte, la table-ronde avait pour objectifs :

- 1) d'établir les besoins prioritaires du secteur via un état des lieux partagé des besoins ;
- 2) de définir des pistes d'actions et des solutions concrètes à destination des acteurs du secteur et des décideurs politiques.





### 3. SOUS-THÉMATIQUES

#### Identifier et répondre aux besoins en main-d'œuvre et en compétences

Ce premier axe porte sur la compréhension précise des besoins du secteur, marqué par des tensions de recrutement, un volume important de chantiers et des départs à la retraite.

Pistes de réflexion :

- la nécessité d'une **cartographie fiable** des métiers en pénurie ;
  - l'amélioration de l'utilisation des **dispositifs existants**
  - l'intérêt potentiel d'un **plan régional** dédié aux métiers du patrimoine ;
  - l'apport des **micro-certifications** pour renforcer rapidement les compétences ;
  - l'adaptation des formations à **différents publics**, y compris ceux éloignés de l'emploi.
- 

#### Valoriser et promouvoir la transmission et l'attractivité des savoir-faire

Le second axe vise à réfléchir sur les manières de mettre en avant ces métiers à haute valeur ajoutée auprès des publics jeunes ou féminins dans le but de perpétuer les savoir-faire.

Les pistes étudiées portaient sur :

- les moyens pour améliorer et favoriser la **transmission intergénérationnelle** ;
  - la valorisation de la **dimension culturelle et artistique** des métiers auprès des jeunes ;
  - les **incitants financiers** possibles
  - l'idée d'un **label** de compétences patrimoniales pour renforcer la reconnaissance et l'attractivité du secteur.
- 

#### Intégrer les évolutions technologiques et la durabilité dans les métiers du patrimoine

Comment moderniser les pratiques tout en respectant les spécificités du bâti ancien ?

Les réflexions concernaient :

- la **conciliation** nécessaire entre techniques et matériaux traditionnels et technologies nouvelles
- la création de **formations hybrides** mêlant tradition et innovations techniques ;
- l'intégration de la **transition énergétique** dans les formations ;
- le développement de **partenariats potentiels** avec les centres de recherche, hautes écoles et entreprises innovantes.

## 4. PRÉSENTATION DES SYNTHÈSES PAR THÉMATIQUE

### THÉMATIQUE 1 : BESOINS EN MAIN D'OEUVRE ET EN COMPÉTENCES (TABLE 1)

#### 1 BESOINS ET PROBLÉMATIQUE IDENTIFIÉS

Formation adéquate et stages d'immersion pour les architectes "patrimoine" >> priorité à la qualité et non au rendement

Manque d'agents AWaP sur le terrain pour assurer un suivi efficace

Insuffisamment d'architectes par zone

Risque de concurrence déloyale

Formations qualifiantes et certifiantes

Le manque de candidats engendre un coût important

Différence trop importante entre le brut versé par les entreprises et le net touché par les apprenants.

Difficulté de fidélisation du personnel après sa formation

Manque de softskills chez certains candidats

Peu d'offres d'emploi proposées



Animateur : Frédéric Marchesani



Secrétaire : Delphine Yodts



Participants :

Céline Roth - Forem

Thibault Willem - Cabinet Lescrenier

Evy Lenoir - UAP

Céline Bounameaux - IFAPME

Francis Carnoy - Embuild

#### 2 SUGGESTIONS RETENUES

Organiser des classes d'éveil et de la sensibilisation durant la scolarité

Proposer des formations dès 16 ans

Continuer et améliorer les campagnes de communication comme "Construis ton avenir"

Réaliser un plan régional (avec l'aide du comité stratégique 2.0 réunissant le Forem, l'IFAPME et l'enseignement)

Objectiver le besoin de main d'oeuvre via les structures comme le Forem



# THÉMATIQUE 1 : BESOINS EN MAIN D'OEUVRE ET EN COMPÉTENCES (TABLE 2)

## 1 BESOINS ET PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉS

Difficulté à identifier les bons professionnels et manque de visibilité des compétences

Formations trop longues, insuffisamment adaptées à l'opérationnel, manque de formations locales spécialisées et absence de reconnaissance officielle de certains métiers

Manque de compétences en gestion, facturation, communication et fixation du juste prix

Nécessité d'un meilleur équilibre entre formation, immersion en entreprise et compréhension globale des projets



Animatrice : Christine Caspers



Secrétaire : Vincent de Roubaix



Participants :

Brunos Nelis - Demeures historiques et jardins de Belgique

Axel Tixhon - Cabinet Lescrenier

Florence Legein - Fonds SofinaBoël

Françoise Belfroid - RC Reno

Isabelle Lambert - Cabinet Jeholet

Renier Defresne - Association belge des compagnons du devoir

## 2 SUGGESTIONS

Accompagner mais sans surcharger administrativement

Organiser des chantiers-actions sur des chantiers avec une visibilité accrue (type "restauration des murs d'enceinte du Château de Lavaux-Sainte-Anne", menée par Embuild en 2010 )

Se baser sur les résultats de l'enquête qui est en cours, réalisée par le Forem sur les besoins en MO



## THÉMATIQUE 2: VALORISER ET PROMOUVOIR LA TRANSMISSION ET L'ATTRACTIVITÉ DES SAVOIR-FAIRE (TABLE 1)

### 1 BESOINS ET PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉS

Mauvaise image persistante des métiers manuels

Communication actuelle trop classique, dispersée et peu adaptée aux jeunes


Parcours de formation peu lisibles et offres trop étalées


Nécessité de redonner de l'attractivité aux métiers du patrimoine souvent perçus négativement, via une image moderne et en accord avec les codes « jeunes » (formats, personne,...)

Besoin d'améliorer la compréhension et la visibilité des parcours de formation

### 2 SUGGESTIONS

**DÉVELOPPER DES STRATÉGIES DE COMMUNICATION INTERNES (ENTRE TOUS LES PARTENAIRES DU PATRIMOINE) ET EXTERNES INNOVANTES ET BOUSCULANTES**

 Animatrice : Sophie Denoël

 Secrétaire : Céline Riga

 Participants :

Julie Bajart - Entreprise Bajart

Pascal Lemlyn - Charpentier et architecte

Roseline Bodson - Qualité Village Wallonie

Arnaud Jullien - IFAPME

Mettre en lumière un ambassadeur de chaque métier pour expliquer son métier et briser les stéréotypes

Créer une reconnaissance pour des artisans (30 ans de carrière ou implication sur un chantier spécifique), afin de donner du sens et de la « valeur » au métier

Créer un site Internet regroupant toutes les possibilités de formations et d'actions dans le patrimoine

Créer une journée « Découverte Patrimoine » avec tous les partenaires dans le patrimoine





## THÉMATIQUE 2: VALORISER ET PROMOUVOIR LA TRANSMISSION ET L'ATTRACTIVITÉ DES SAVOIR-FAIRE (TABLE 2)

### 1 BESOINS ET PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉS

Visibilité insuffisante et image des métiers du patrimoine comme étant des métiers de niche

Ateliers manquent de dynamisme et de visibilité, ce qui limite l'attractivité des métiers du patrimoine auprès du grand public et des jeunes.

Le coût réel des interventions patrimoniales reste difficile à expliquer, contribuant à une perception erronée de ces métiers.

Manque de connexion de ces métiers avec les citoyens qui ne se rendent pas compte de leur dimension contemporaine

Fragilité de la transmission des savoir-faire

Manque d'accompagnement des entreprises

Expertise des artisans risque de disparaître faute d'accompagnement financier ou organisationnel



Animatrice : Juliette Graci



Secrétaire : Sophie Bosman



Participants :

Gonzague Boulnois - Les Compagnons du Devoir

Anthony Cognaux - Ateliers Anthony Cognaux

Véronique Kestemont - AWaP

Sabrina MARINUCCI - Prométhéa

Stéphanie BONATO - Cabinet Lescrenier

Pascal Dumont - P.HD ARCHITECTES S.R.L.

Laurence Wagnies - Constructiv

Dispositifs d'insertion peu adaptés aux réalités du secteur : besoin de dispositifs plus longs, plus flexibles et mieux alignés sur les cycles réels des chantiers patrimoniaux.

### 2

#### SUGGESTION

Réaliser un cadastre des métiers du patrimoine et de l'artisanat, pour accentuer la visibilité des savoirs faire et la prise de conscience des différentes qualifications existantes.



## THÉMATIQUE 3: RENFORCER L'INTRODUCTION DES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES ET DE LA DURABILITÉ DANS LES MÉTIERS DU PATRIMOINE

### 1 BESOINS ET PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉS

Mauvaise connaissance des techniques traditionnelles pertinentes/résilientes face au changement

Difficulté d'accès à une information fiable, structurée et pertinente : l'information disponible très abondante mais éclatée entre de multiples sources et sous-exploitées faute de diffusion, de reconnaissance et de formation.

Manque de conseils spécialisés et absence de référents techniques capables d'accompagner les projets (classés ou non)

Incompatibilités entre politiques publiques et dispositifs de subsides : ce qui est encouragé par l'énergie peut être incompatible avec les exigences patrimoniales

Mauvaise perception des coûts et de l'amortissement à long terme ou les bénéfices du cycle de vie des bâtiments par les propriétaires



Animateur : Sébastien Mainil



Secrétaire : Corinne Kiala



Participants :

Madina Benvenuti - Mad'in Europe

Corinne Roger - AWaP

Jannes Lambert - AWaP

Gaetan Doquire - Union wallonne des Architectes

Ernest Loumaye - Fondation du domaine historique du château et des jardins d'Annevoie

### 2

#### SUGGESTIONS

Mise en place d'un monitoring: recherche d'initiatives et d'expériences réussies dans le domaine de l'isolation, de la performance énergétique, de l'utilisation de nouvelles techniques compatibles avec le bâtiment patrimonial, tous azimuts.

Création d'une newsletter portant sur la veille technologique, publiée suivant une fréquence pertinente (2 à 3 fois par an). Cette mise en place nécessiterait au moins un agent à temps plein.



## 5. BILAN DES TABLES-RONDES

Cette première journée de tables-rondes dédiée à l'Alliance Patrimoine-Emploi 2.0, qui a réuni une quarantaine de participantes et participants issus du terrain, a permis de dégager un ensemble de constats convergents. Malgré la diversité des profils présents — artisans, entreprises de restauration, centres de formation, organismes publics, experts techniques, propriétaires et prescripteurs — **les échanges ont montré une cohérence dans les besoins exprimés et les problématiques rencontrées** dans le secteur du patrimoine.

Un **premier constat transversal** porte sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, aggravée par un manque de lisibilité des parcours professionnels et une transmission fragilisée. Tous les acteurs soulignent l'importance de préserver et de structurer les savoir-faire patrimoniaux, dont certains sont rares ou menacés. **Le besoin d'améliorer la préparation de la relève, la formalisation des transmissions d'entreprises et l'accompagnement des jeunes professionnels revient de manière récurrente.**

**La question de la formation constitue un deuxième axe central.** Les participants pointent un décalage entre certaines offres de formation et la réalité des chantiers, des formats parfois trop longs, un manque de spécialisation ou de reconnaissance de métiers très techniques, ainsi qu'une difficulté à identifier les formations pertinentes parmi une offre éparpillée. **Le besoin d'une cartographie claire et centralisée des compétences, des formations et des ressources fait consensus.** Plusieurs intervenants ont également mis en évidence l'importance de formats courts, concrets, adaptés aux rythmes des entreprises, ainsi que de dispositifs d'insertion plus stables et mieux calibrés.

**La visibilité et l'attractivité des métiers du patrimoine constituent un troisième enjeu transversal.** Les métiers manuels souffrent encore d'une image dévalorisée, ce qui freine l'arrivée de nouveaux talents et inquiète les entreprises quant à l'avenir de la filière. Les participants appellent à une **communication coordonnée, moderne et ambitieuse**, capable de toucher les jeunes, les parents, les personnes en reconversion, ainsi que le grand public. **L'utilisation d'ambassadeurs, de formats courts, d'influenceurs spécialisés, ou encore la création de journées de découverte** ont été évoquées comme leviers majeurs pour redynamiser cette image.

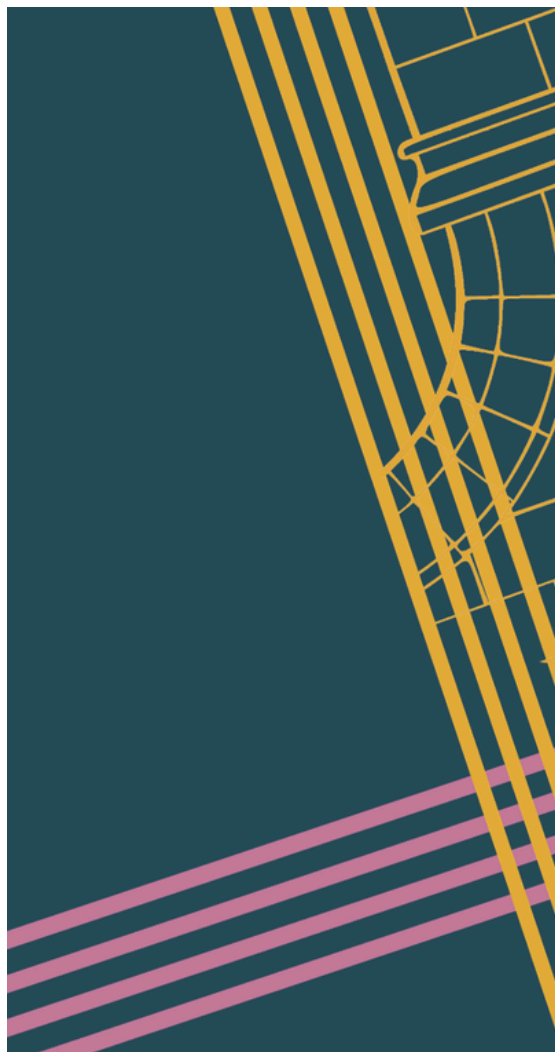
Enfin, la table consacrée à la durabilité et aux évolutions technologiques a mis en évidence les **défis liés à la circulation de l'information et à l'absence de référents techniques** capables de guider les choix entre techniques traditionnelles, innovations numériques et exigences énergétiques. Les participants soulignent la nécessité d'un accompagnement plus structuré et d'une harmonisation des recommandations entre politiques publiques, afin d'éviter les contradictions entre patrimoine et énergie.

## 6. CONCLUSION

Pris dans leur ensemble, ces constats convergent vers quatre besoins fondamentaux :

- Structurer et centraliser l'information (formations, bonnes pratiques, référents techniques).
- Renforcer la transmission et la préparation de la relève, tant au niveau des savoir-faire que de la succession des entreprises.
- Améliorer l'attractivité des métiers, par une communication mieux coordonnée, plus moderne et plus incarnée.
- Accompagner l'intégration des innovations et de la durabilité, par des formations adaptées, des conseils spécialisés et une cohérence entre politiques publiques.

Ces premières tables-rondes ont permis d'identifier des pistes d'action concrètes. Elles témoignent également de l'engagement d'un secteur qui, malgré les défis, dispose d'une expertise forte, d'une vision lucide et d'une volonté collective de bâtir un avenir solide pour les métiers du patrimoine.





# ALLIANCE PATRIMOINE- EMPLOI 2.0

