

# Enquête sur la décarbonation du bâti wallon

**Emploi et compétences : le talon  
d'Achille de la décarbonation du  
chauffage en Wallonie**

Analyse qualitative de l'enquête sur la  
décarbonation du chauffage du bâti dans le  
cadre de la sortie du mazout de chauffage  
en Wallonie, sur les matières liées à l'emploi,  
la formation et les compétences

# Introduction

## Décarbonation du chauffage : un enjeu majeur de formation et de compétences

La Wallonie fait face à un **défi sans précédent** : transformer radicalement son **parc de chauffage pour atteindre les objectifs climatiques**. Cette ambition, aussi nécessaire que légitime, se heurte aujourd'hui à une réalité préoccupante : le **décalage croissant entre les objectifs politiques et les capacités humaines disponibles pour les réaliser**.

Le présent document s'appuie sur une **enquête sectorielle, menée auprès de 241 professionnels du secteur HVAC représentant 412 entreprises wallonnes**. Il vise à alerter les décideurs politiques sur une évidence trop souvent négligée : **la transition énergétique ne se décrète pas, elle se construit avec des femmes et des hommes formés, compétents et disponibles**.

L'objet de cette note est clair : **aligner les politiques d'enseignement et de formation avec les besoins réels de la transition énergétique du bâti en Wallonie**. Sans cet alignement, les objectifs climatiques resteront des vœux pieux, et les investissements publics ne trouveront pas les bras nécessaires à leur mise en œuvre.



# Données de l'enquête



## Période de réalisation

Décembre 2025 –  
Janvier 2026



## Répondants mobilisés

241 professionnels du  
secteur HVAC



## Entreprises représentées

412 entreprises  
wallonnes membres  
de Techlink



## Taux de participation

± **60 %** – niveau **exceptionnel** pour  
une enquête sectorielle



## Couverture géographique

Toutes les provinces wallonnes



## Profils des répondants

- 93 % chefs d'entreprise ou installateurs indépendants
- Majorité de très petites entreprises (moins de 6 personnes)

**Cette enquête constitue une photographie fiable, représentative et robuste des capacités humaines, des compétences et des contraintes du secteur directement chargé de mettre en œuvre la décarbonation du chauffage en Wallonie. Les données présentées ne sont pas des projections théoriques, mais le reflet direct de la réalité du terrain.**

# 1. Message clé

## La décarbonation du chauffage en Wallonie ne pourra pas aboutir sans une politique volontariste de formation et d'orientation vers les métiers techniques

L'enquête menée par Techlink auprès de **plus de 241 professionnels bruxellois et wallons** met en évidence un **décalage croissant et préoccupant entre les ambitions climatiques affichées par les autorités publiques et la capacité réelle du système éducatif et de formation à fournir les compétences nécessaires au terrain.**

Ce constat n'est pas une opinion : c'est une **réalité mesurée, documentée et partagée par l'immense majorité des acteurs économiques directement responsables de la mise en œuvre de la transition énergétique dans le bâtiment.** Les entreprises HVAC sont en première ligne, mais elles ne peuvent plus, seules, porter le poids de cette transformation.

Le système de formation actuel, pensé pour un monde stable, se révèle inadapté à la rapidité et à la complexité de la transition technologique en cours. Les référentiels sont obsolètes, les équipements pédagogiques insuffisants, et les passerelles entre l'école et l'entreprise trop rares. Pendant ce temps, **la demande explose, les technologies se multiplient, et les entreprises peinent à recruter des profils formés.**

Sans un sursaut politique majeur, **la Wallonie risque de manquer son rendez-vous avec la décarbonation.** Non par manque de volonté, mais **par manque de compétences disponibles** pour traduire cette volonté en actes concrets sur le terrain.

## 2. Constats issus du terrain

### 2.1. Un secteur stratégique... mais humainement sous tension

#### Le secteur HVAC : pilier de la transition

Le secteur HVAC est **indispensable à la transition énergétique du bâti. Sans installateurs qualifiés, aucune pompe à chaleur ne sera posée, aucun réseau de chaleur ne sera raccordé, aucune chaudière biomasse ne sera mise en service.**

Ce secteur est donc stratégique. Pourtant, il est aujourd'hui **fragilisé par une triple contrainte: une main-d'œuvre vieillissante, une pénurie croissante de profils formés, et une structure d'entreprises majoritairement composée de très petites unités sans capacité interne de formation.**

L'enquête révèle que **64 % des professionnels du secteur ont plus de 46 ans.** Cette concentration de l'expertise chez des profils expérimentés, proches de la fin de carrière, représente un **risque majeur pour la continuité des compétences.** Dans les cinq à dix prochaines années, une partie significative du savoir-faire accumulé risque de disparaître, **sans transmission organisée.**

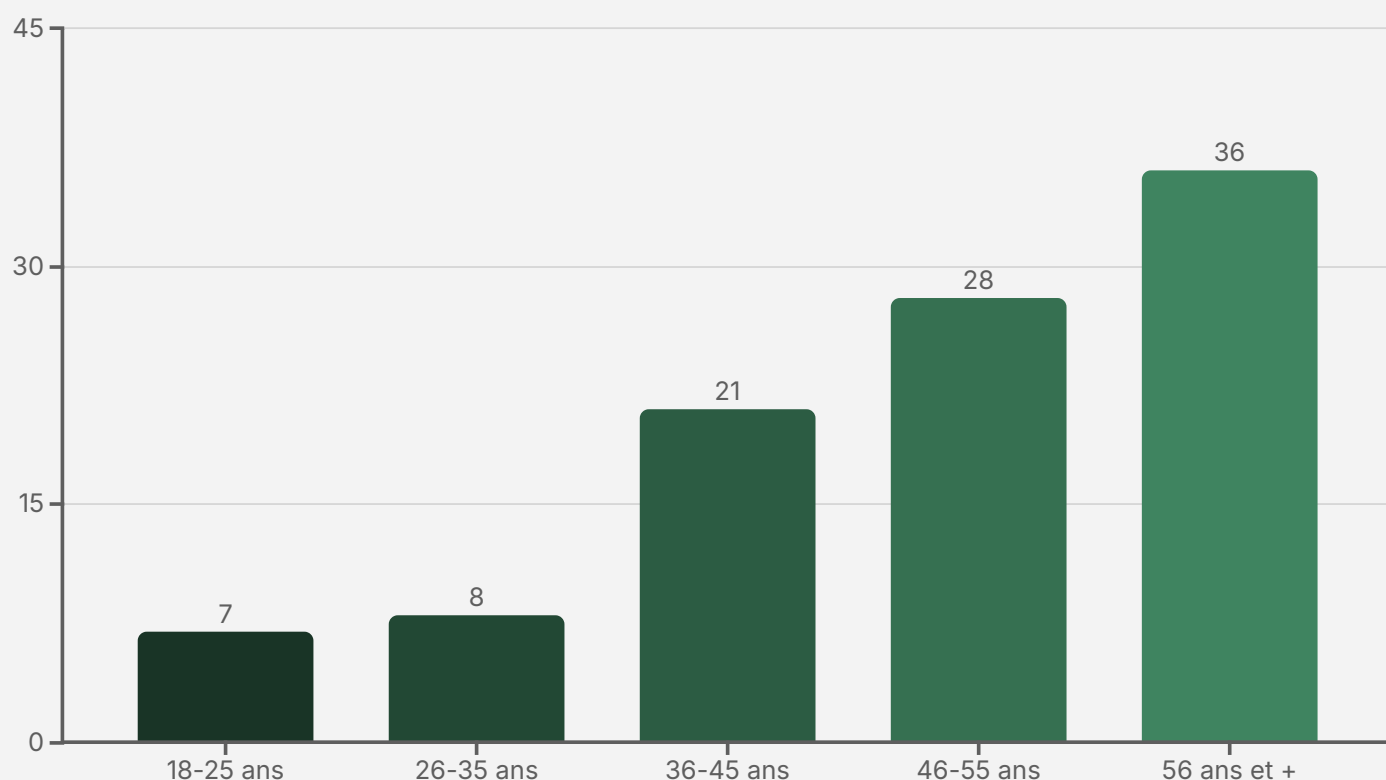
Par ailleurs, **74 % des entreprises HVAC comptent moins de 6 personnes.** Ces très petites structures **n'ont ni le temps, ni les moyens, ni les ressources humaines pour former en interne.** Elles dépendent entièrement du système éducatif et de formation pour disposer de collaborateurs opérationnels.

La transition ne pourra plus être absorbée par le secteur seul : elle devra être portée par l'enseignement et la formation.

La décarbonation repose aujourd'hui sur une génération proche de la fin de carrière. Le savoir-faire existe, mais il doit être transmis avant de disparaître.

## 2.2. Un secteur vieillissant : urgence de renouvellement générationnel

Le secteur HVAC wallon fait face à un vieillissement marqué de ses effectifs. **Près des deux tiers des professionnels ont dépassé 46 ans**, tandis que **les jeunes de moins de 35 ans ne représentent que 15% du secteur**. Ce **déséquilibre générationnel pose un risque majeur pour la continuité des compétences** et la capacité du secteur à absorber les nouvelles technologies de décarbonation.



**64%**

ont plus de 46 ans

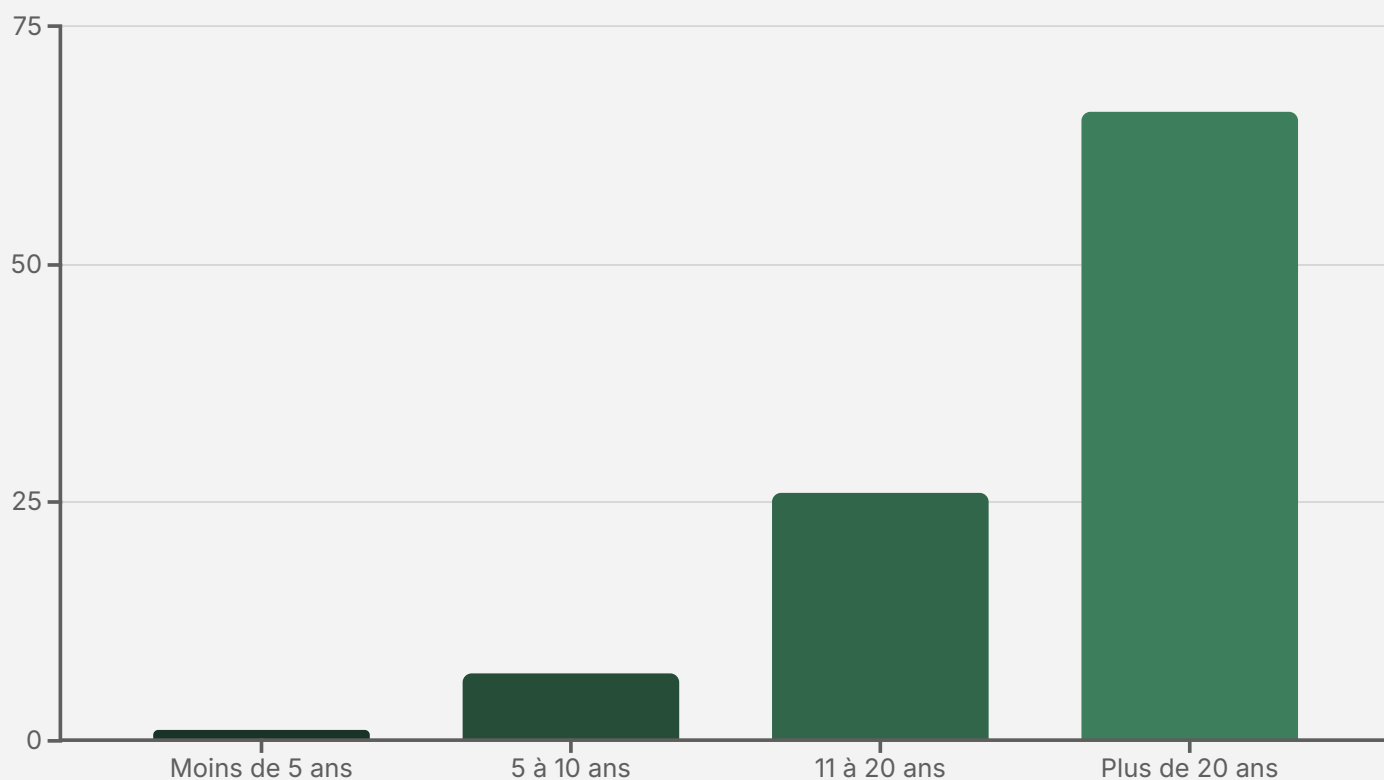
**15%**


seulement ont moins de 35 ans

**Sans renouvellement générationnel rapide, le secteur HVAC ne pourra pas assurer la transition énergétique.**

## 2.3. Une main-d'œuvre expérimentée... mais proche de la sortie

L'enquête révèle que **66% des professionnels du secteur HVAC ont plus de 20 ans d'expérience**. Cette expertise constitue un atout majeur pour la qualité des installations. Cependant, elle masque un risque structurel : **ces professionnels très expérimentés sont également ceux qui approchent de la fin de carrière**.



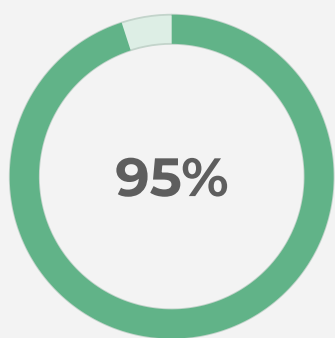
 **92% ont plus de 10 ans d'expérience**

**La transition énergétique repose sur une main-d'œuvre expérimentée... mais proche de la sortie du métier.**

## 2.4. Une pénurie critique de profils formés

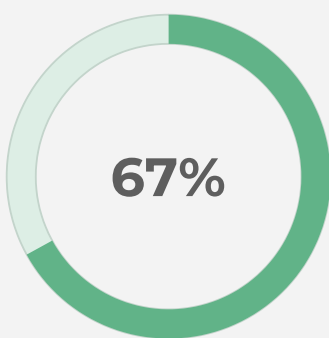
L'enquête révèle des **difficultés massives de recrutement** pour les technologies prioritaires de la décarbonation. Les **pompes à chaleur**, pourtant au cœur de la stratégie wallonne, souffrent d'une **pénurie de main-d'œuvre qualifiée** dans **95% des entreprises interrogées**. Cette situation n'est pas conjoncturelle : elle est **structurelle, et elle s'aggrave**.

Pour la **biomasse et les réseaux de chaleur**, technologies également soutenues par les politiques publiques, la situation est **encore plus critique**. **Deux entreprises sur trois** font face à une **pénurie sévère de compétences en biomasse**, et **73 % des entreprises** n'ont pas le personnel qualifié pour raccorder des réseaux de chaleur. Ce décalage entre les ambitions politiques et les capacités humaines disponibles constitue un **frein majeur à la transition**.



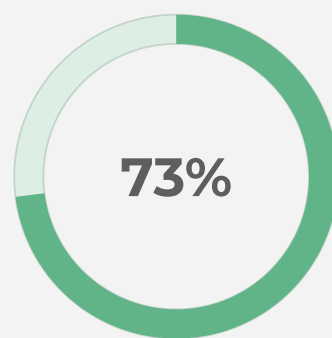
### Pompes à chaleur

Entreprises confrontées à des **difficultés de recrutement**



### Biomasse

Entreprises en **pénurie sévère de compétences**



### Réseaux de chaleur

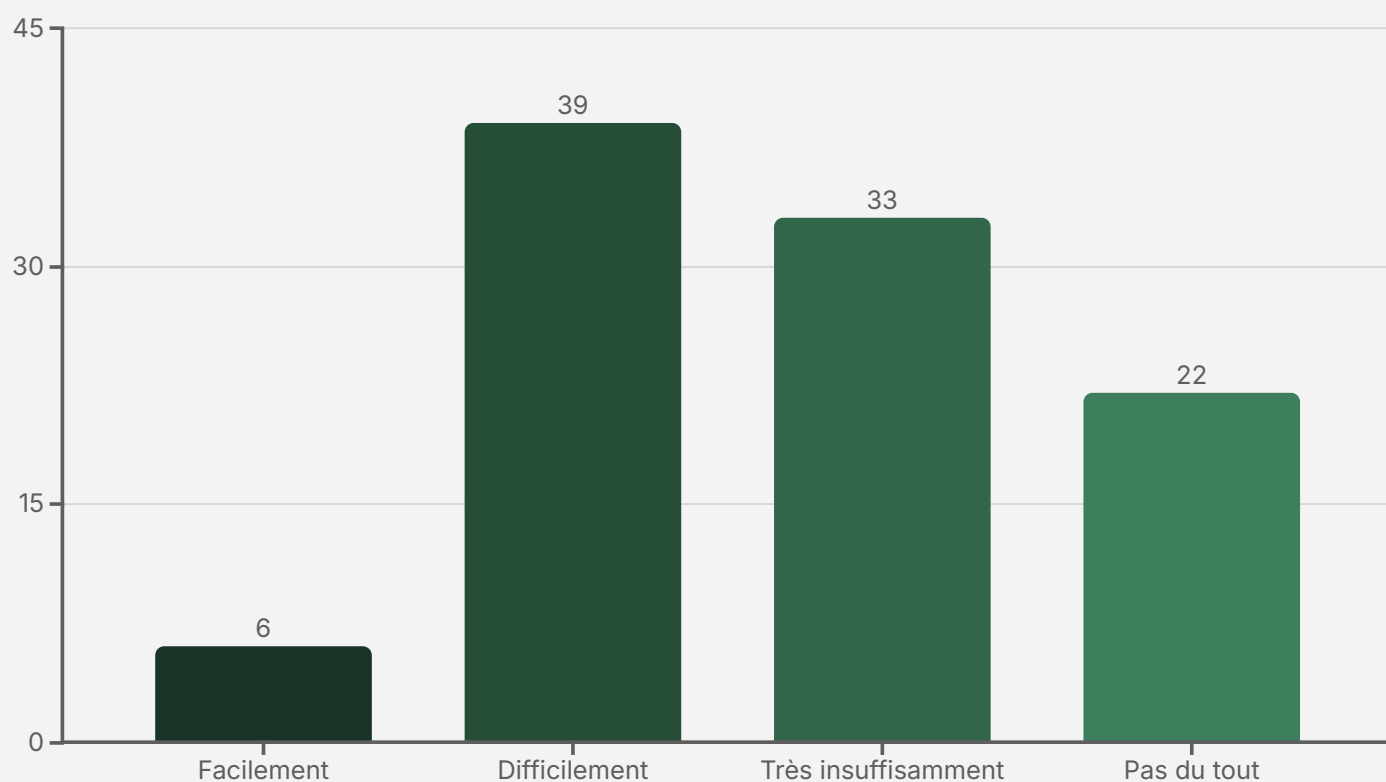
Entreprises **sans personnel qualifié pour le raccordement**

Ces chiffres ne traduisent pas un manque d'attractivité des métiers ou un désintérêt du marché. Ils révèlent un **problème de formation**. Les jeunes sortant de l'enseignement technique ou de la formation professionnelle ne sont **pas suffisamment préparés aux technologies nouvelles**. Les **programmes sont en retard**, les **équipements pédagogiques obsolètes**, et les **formateurs eux-mêmes ne sont pas toujours à jour**.

**Impératif stratégique** : Former moins, mais former juste. Il ne s'agit pas de multiplier les dispositifs, mais de cibler les compétences réellement nécessaires et de les rendre opérationnelles rapidement.

## 2.5. Pompes à chaleur : un goulot d'étranglement majeur

Les pompes à chaleur sont au cœur de la stratégie de décarbonation wallonne. Pourtant, **95% des professionnels déclarent rencontrer des difficultés pour recruter du personnel qualifié** dans ce domaine. Plus inquiétant encore, **55% estiment que les compétences disponibles sont très insuffisantes ou inexistantes**. Ce goulot d'étranglement menace directement la capacité de la Wallonie à atteindre ses objectifs climatiques.



**95%**

rencontrent des difficultés de recrutement

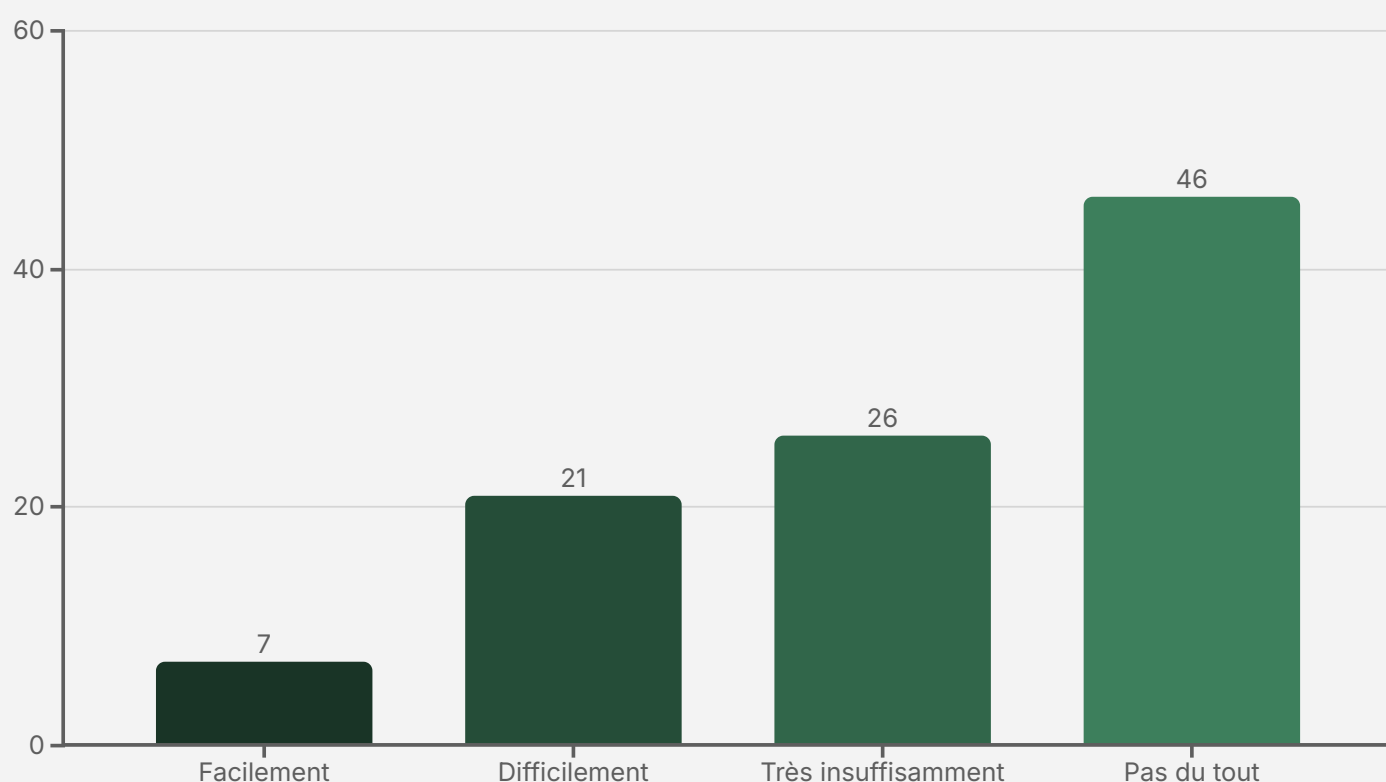
**55%**

jugent la situation très insuffisante ou inexistante

**Les compétences PAC constituent un goulot d'étranglement majeur pour la transition énergétique.**

## 2.6. Biomasse : limitée par les compétences, pas par l'acceptation

La biomasse représente une **solution de décarbonation importante**, particulièrement pour les bâtiments collectifs et industriels. Cependant, le développement de cette filière est freiné par une **pénurie critique de compétences**. **67% des professionnels estiment que le personnel qualifié est très insuffisant ou inexistant**. Cette situation montre que les freins au déploiement de la biomasse ne sont pas liés à l'acceptation de la technologie, mais bien à l'**absence de main-d'œuvre formée**.

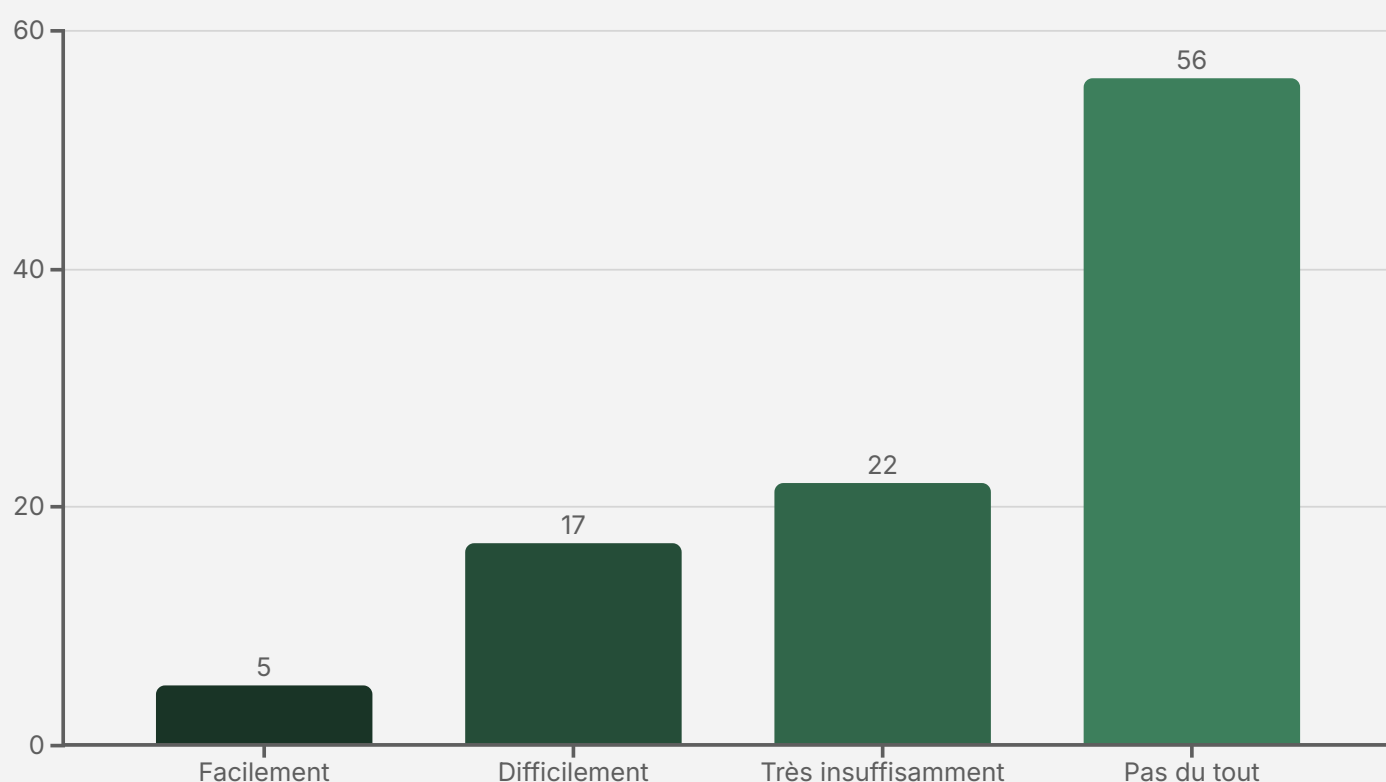


📌 **67% en pénurie sévère (très insuffisamment + pas du tout)**

**La biomasse est limitée par les compétences, pas par l'acceptation technologique.**

## 2.7. Réseaux de chaleur : la technologie la plus déficitaire en compétences

Les réseaux de chaleur constituent une solution structurante pour la décarbonation des quartiers et des zones urbaines denses. Pourtant, ils souffrent de **la pénurie de compétences la plus sévère de toutes les technologies étudiées. 73% des professionnels estiment que le personnel qualifié est très insuffisant ou inexistant, et 56% déclarent qu'il n'y en a pas du tout. Sans un effort massif et ciblé de formation, les réseaux de chaleur ne pourront tout simplement pas se développer en Wallonie.**



**73%**  
en pénurie critique

**56%**  
en pénurie totale

**Les réseaux de chaleur ne pourront pas se développer sans un effort massif de formation.**

## 2.8. Des équipes inégalement prêtes face aux technologies

L'enquête montre que les équipes actuelles du secteur HVAC sont **relativement préparées pour les technologies les plus simples et les plus répandues**, comme les chaudières à condensation gaz ou les systèmes solaires thermiques. En revanche, elles le sont **nettement moins pour les solutions plus structurelles et complexes**, telles que la biomasse, les réseaux de chaleur ou les pompes à chaleur **nécessitant une expertise approfondie en régulation et intégration système**.

Cette répartition inégale des compétences pose un **problème politique majeur** : **les technologies sur lesquelles repose l'atteinte des objectifs climatiques sont précisément celles pour lesquelles les compétences sont les plus déficitaires**. Les entreprises se sentent capables de remplacer une chaudière par une autre chaudière, mais **beaucoup moins de concevoir, installer et maintenir des systèmes hybrides, évolutifs, pilotés par la domotique et intégrés dans une logique de réseau**.

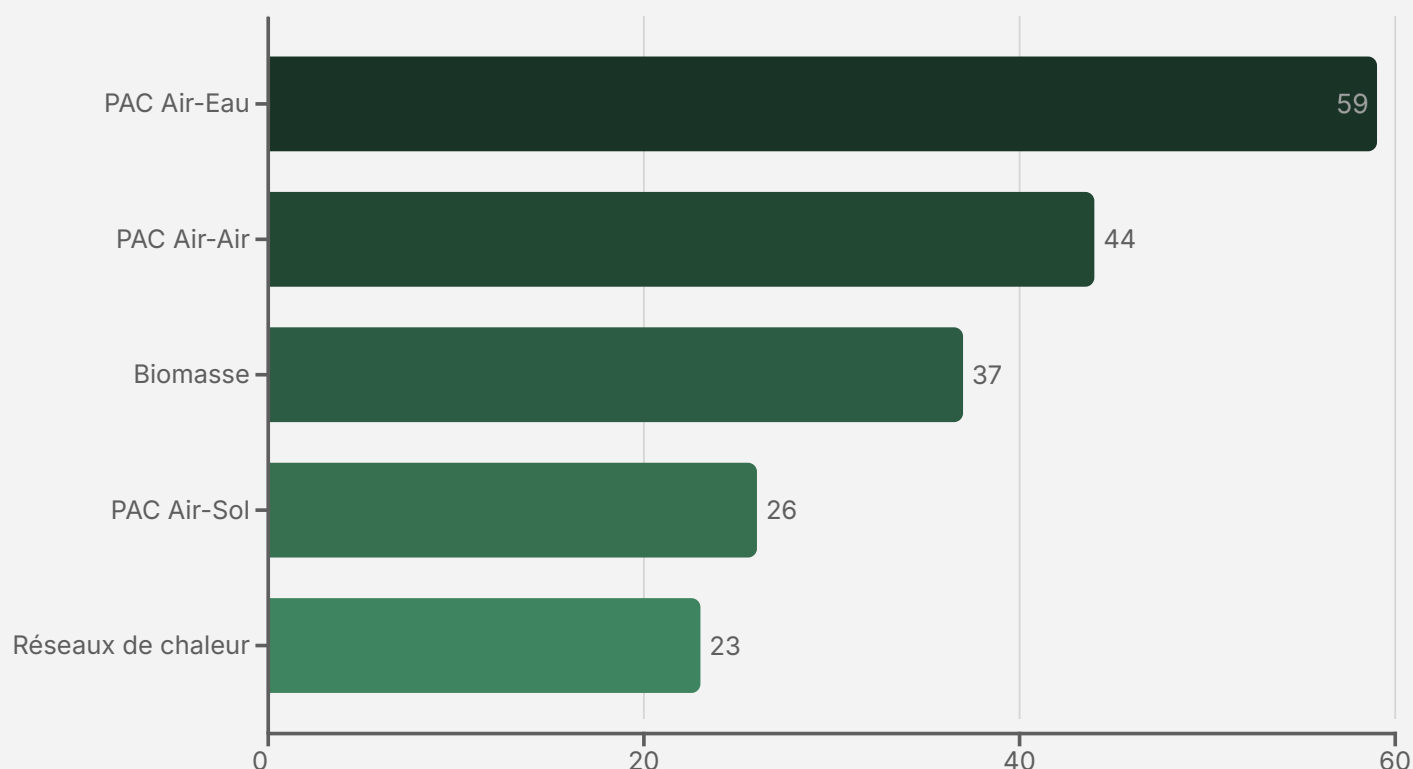


Ce constat appelle une **réponse éducative ciblée**. Il ne suffit pas de former davantage : il faut **former autrement, en priorisant les compétences stratégiques, en accompagnant les évolutions technologiques, et en donnant aux apprenants une vision globale du système bâtiment-énergie**. Les formations doivent **intégrer la compréhension des flux énergétiques, la régulation intelligente, les interfaces entre systèmes, et la maintenance prédictive**.

**Plus la technologie est structurante pour la transition, moins les équipes sont prêtes. C'est précisément là qu'il faut concentrer l'effort de formation.**

## 2.9. Plus la technologie est structurelle, plus la préparation est faible

L'enquête révèle un **paradoxe préoccupant** : les équipes du secteur HVAC sont **relativement bien préparées pour les technologies les plus simples et les plus répandues (PAC Air-Eau, PAC Air-Air)**, mais leur niveau de préparation **chute drastiquement pour les technologies plus complexes et structurantes. Seuls 26% des équipes sont totalement prêtes pour les PAC Air-Sol, 37% pour la biomasse, et seulement 23% pour les réseaux de chaleur.** Or, ce sont précisément **ces technologies qui seront nécessaires pour décarboner les bâtiments collectifs, les quartiers et les zones urbaines.**



**Les technologies les plus stratégiques pour la décarbonation sont celles pour lesquelles les équipes sont le moins préparées.**

## 2.10. Un secteur composé de très petites entreprises

### ☐ Réalité du terrain

- **74 % des entreprises HVAC** comptent **moins de 6 personnes**
- **93 % des répondants** sont **chefs d'entreprise ou indépendants**

Les modèles classiques de formation longue sont **structurellement inadaptés** à ce public.

La structure du secteur HVAC wallon est dominée par les **très petites entreprises**. L'enquête révèle que **74 % des entreprises** comptent **moins de 6 personnes**. Cette caractéristique a des conséquences directes sur la capacité du secteur à absorber les dispositifs classiques de formation.

Dans une entreprise de **2 à 5 personnes**, libérer un collaborateur pour une formation de plusieurs semaines représente un **coût organisationnel et financier considérable**. Le départ d'une personne peut **bloquer des chantiers, retarder des interventions, et compromettre la continuité du service**. Les patrons de TPE sont souvent eux-mêmes sur le terrain, et ne peuvent pas se permettre de perdre un collaborateur pendant plusieurs jours consécutifs.

Cette réalité impose de **repenser les formats de formation**. Les parcours longs, en centre, déconnectés du rythme de l'entreprise, **ne conviennent pas à ce public**. Il faut privilégier des modules **courts, intensifs, certifiants**, réalisables en soirée ou le week-end, ou directement sur chantier. Il faut également développer des formules d'alternance adaptées aux TPE, avec un accompagnement financier et organisationnel.



### **Modules courts**

Formations de 1 à 3 jours maximum



### **Certifications rapides**

Reconnaissance immédiate des compétences



### **Formation sur site**

Apprentissage en situation réelle



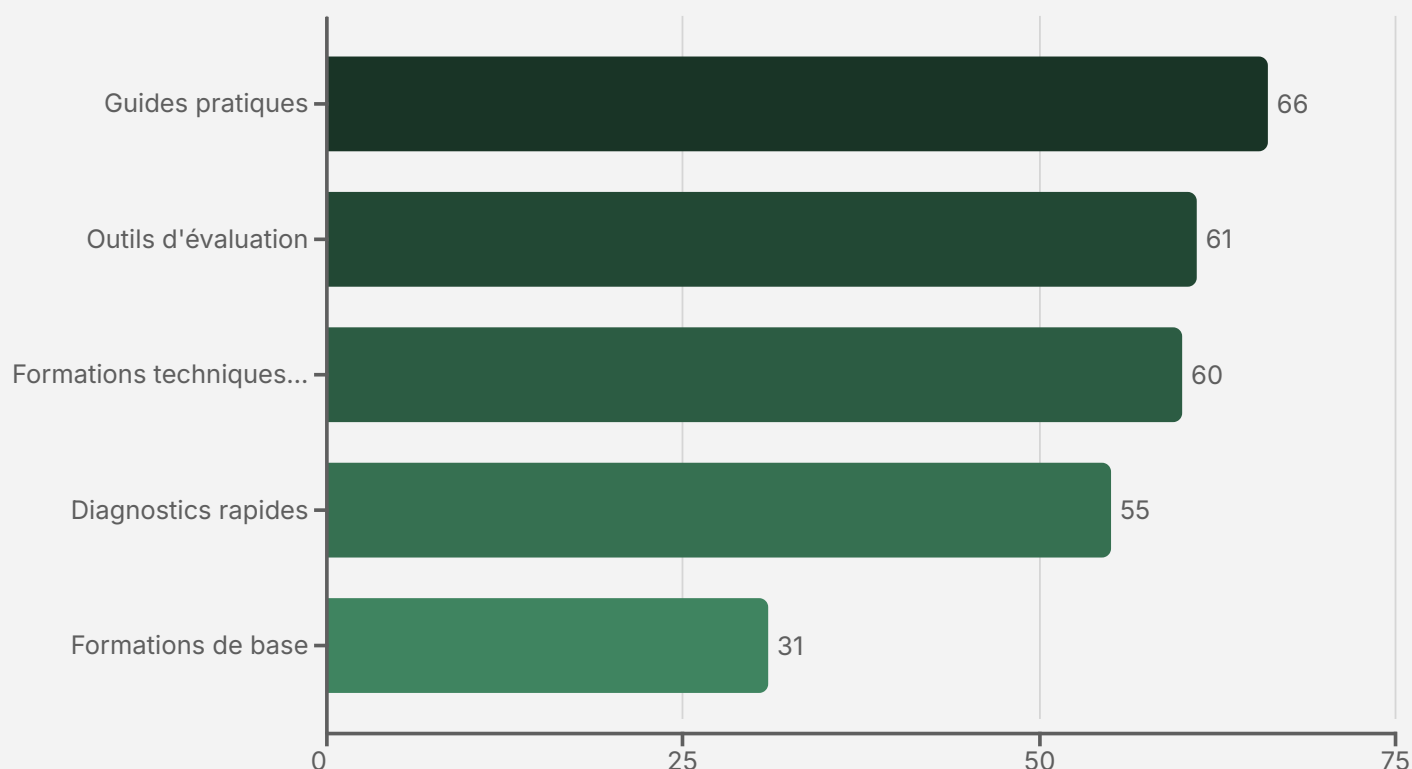
### **Horaires flexibles**

Soirées et week-ends adaptés

**Trois entreprises sur quatre ne peuvent pas absorber des dispositifs de formation lourds. La formation doit s'adapter au secteur, pas l'inverse.**

## 2.11. Le terrain demande du concret, pas plus de théorie

Les professionnels du secteur HVAC ont exprimé des **attentes très claires en matière de formation**. Ils ne demandent pas plus de théorie ou de formations générales, mais des **outils opérationnels immédiatement utilisables sur le terrain**. Les **guides pratiques (66%)**, les **outils d'évaluation (61%)** et les **formations techniques avancées (60%)** arrivent largement en tête. Les **formations de base, en revanche, ne sont demandées que par 31%** des répondants. Ce constat confirme que le secteur a besoin de **montée en compétences ciblée, pas de remise à niveau générale**.



**Le terrain demande du concret et de l'opérationnel, pas plus de théorie. Les dispositifs de formation doivent s'adapter à cette réalité.**

## 2.12. Ce que le terrain attend réellement de la formation

Les professionnels du secteur HVAC ont exprimé des attentes **très claires en matière de formation**. Elles se concentrent sur **quatre priorités** : des formations techniques opérationnelles, des outils pratiques directement mobilisables, des diagnostics rapides et efficaces, et une approche centrée sur l'applicabilité plutôt que sur la théorie.

Ces attentes ne sont pas un rejet de la connaissance théorique, mais une **demande d'équilibre**. Les installateurs savent qu'ils ont besoin de comprendre les principes physiques qui régissent le fonctionnement d'une pompe à chaleur ou d'un réseau de chaleur. Mais ils demandent que cette compréhension soit **immédiatement reliée à des gestes professionnels concrets**, à des situations de chantier réelles, à des problèmes qu'ils rencontrent quotidiennement.

### Formations techniques opérationnelles



**60 % des répondants** placent les formations techniques en priorité absolue. Ils veulent apprendre à installer, régler, diagnostiquer et maintenir des équipements complexes.

### Outils pratiques et diagnostics rapides



Les professionnels demandent des **méthodes de diagnostic efficaces**, des check-lists, des outils de mesure et de réglage qui leur permettent de **gagner en rapidité et en fiabilité**.

### Applicabilité immédiate sur chantier



La théorie doit servir la pratique. Chaque formation doit permettre au professionnel de repartir avec des **compétences directement mobilisables dès le lendemain sur chantier**.

**Le terrain demande du concret, pas plus de théorie. Les professionnels demandent des formations directement mobilisables sur chantier, avec un retour sur investissement immédiat en termes de compétences.**

## 3. Enjeux spécifiques pour l'enseignement

L'enseignement technique et professionnel wallon joue un rôle central dans la formation des futurs installateurs. Cependant, les constats de l'enquête révèlent que les parcours actuels ne sont **pas suffisamment alignés sur les réalités du terrain**. Les besoins portent désormais sur des **compétences opérationnelles, une compréhension des systèmes hybrides et évolutifs, et une vision globale du bâtiment en tant que système énergétique**.

Cela implique une **mise à jour urgente des référentiels de compétences**, un **investissement dans les équipements pédagogiques**, et une **meilleure articulation entre l'enseignement, la formation continue et les entreprises**. Les écoles doivent devenir des **lieux de préparation directe à l'emploi**, et non plus seulement de transmission de savoirs théoriques déconnectés de la réalité professionnelle.

### 3.1. Adapter les parcours aux réalités du terrain

Les référentiels de compétences doivent **intégrer les technologies de la transition : pompes à chaleur, biomasse, réseaux de chaleur, régulation intelligente, diagnostic énergétique, et maintenance prédictive**.

### 3.2. Renforcer les passerelles école-entreprise

Stages qualifiants, alternance adaptée aux TPE, et collaboration étroite avec les fédérations professionnelles doivent devenir la norme. **Former en situation réelle devient indispensable**.

### 3.3. Former les formateurs

Les technologies évoluent plus vite que les programmes. Sans mise à niveau continue des formateurs, le décrochage s'aggrave. **Former les formateurs est un levier structurant à fort effet multiplicateur**.

### 3.4. Ce que cela suppose concrètement

- Équiper les écoles avec des **technologies récentes** (pompes à chaleur, chaudières biomasse, systèmes de régulation)
- Organiser des **immersions régulières des enseignants en entreprise**
- **Co-construire les programmes avec les fédérations professionnelles**
- **Valoriser les stages comme des temps de formation à part entière**

### 3.5. Les bénéfices attendus

- Des jeunes **mieux préparés, opérationnels plus rapidement**
- Une **meilleure insertion professionnelle**
- Une **attractivité renforcée des métiers techniques**
- Une **réduction des difficultés de recrutement**

## 4. Risques en cas d'inaction

L'absence de réponse politique forte et coordonnée en matière de formation expose la Wallonie à **quatre risques majeurs**, dont les **conséquences dépassent largement le seul secteur HVAC**. Ces risques sont interdépendants et s'auto-alimentent, créant une **spirale négative qu'il sera de plus en plus difficile d'inverser avec le temps**.

### 1. Objectifs climatiques inatteignables

Sans installateurs qualifiés en nombre suffisant, les **objectifs de décarbonation du bâti ne pourront pas être atteints**. Les politiques publiques resteront **lettre morte**, et les investissements consentis ne produiront pas les effets escomptés. Le **retard wallon en matière climatique s'aggravera, avec des conséquences environnementales, économiques et réputationnelles**.

### 2. Blocage du marché de la rénovation

La **pénurie de main-d'œuvre qualifiée entraînera des délais d'attente de plus en plus longs, une augmentation des coûts, et une dégradation de la qualité des installations**. Les particuliers et les entreprises qui souhaitent rénover leur système de chauffage seront **découragés, freinant ainsi la dynamique de transition**.

### 3. Découragement des entreprises et des jeunes

Les entreprises HVAC, confrontées à une charge de travail croissante sans possibilité de recruter, **risquent l'épuisement**. Parallèlement, les jeunes, voyant un secteur en tension sans reconnaissance ni attractivité suffisante, **se détourneront de ces métiers, aggravant encore la pénurie**.

#### **4. Décrochage durable entre politiques publiques, enseignement et emploi**

L'absence de dialogue structuré entre les pouvoirs publics, le système éducatif et le secteur économique créera un **fossé de plus en plus profond**. Les politiques seront conçues **sans prise en compte des réalités du terrain**, l'enseignement formera pour des **emplois qui n'existent pas**, et les entreprises **ne trouveront pas les compétences dont elles ont besoin**.

**Alerte :** Ces risques ne sont pas des hypothèses. Ils sont déjà en cours. Chaque année d'inaction aggrave la situation et réduit les marges de manœuvre. Agir maintenant, c'est encore possible. Attendre, c'est hypothéquer durablement la transition énergétique wallonne.

## 5. Leviers d'action recommandés

Face aux constats alarmants révélés par l'enquête, il est **impératif d'agir rapidement et de manière coordonnée**. Les leviers d'action proposés ci-dessous constituent un programme cohérent et réaliste, articulé autour de **cinq axes prioritaires**. Ils s'appuient sur les **attentes exprimées par les professionnels** et visent à créer les conditions d'une **transition énergétique soutenable et efficace**.



### Faire de la transition énergétique un axe structurant de l'enseignement technique

Intégrer les enjeux de la décarbonation dans tous les parcours techniques et professionnels liés au bâtiment.

Réviser les référentiels de compétences pour y inclure systématiquement les technologies de la transition.



### Déployer des parcours courts, modulaires et certifiants

Créer des modules de formation de 1 à 3 jours, ciblés sur des compétences précises et immédiatement opérationnelles. Développer un système de certification reconnu par le secteur et valorisable sur le marché.



### Soutenir les écoles et centres de formation

Investir dans les équipements pédagogiques : pompes à chaleur, chaudières biomasse, systèmes de régulation, outils de diagnostic. Mettre à jour les infrastructures pour permettre un apprentissage en conditions réelles.



## Renforcer l'orientation des jeunes vers les métiers techniques

Valoriser l'image des métiers du chauffage et de la transition énergétique. Multiplier les actions de sensibilisation dans les écoles, organiser des visites d'entreprises, créer des parcours de découverte des métiers.



## Structurer un dialogue permanent avec le secteur

Créer une instance de concertation réunissant les pouvoirs publics, l'enseignement, les centres de formation et les fédérations professionnelles.

Assurer un suivi régulier des besoins en compétences et adapter l'offre en temps réel.

### Chiffres clés – Emploi & compétences

- **64 %** des professionnels ont plus de 46 ans
- **95 %** rencontrent des difficultés de recrutement pour les pompes à chaleur
- **73 %** manquent de personnel qualifié pour les réseaux de chaleur
- **74 %** des entreprises comptent moins de 6 personnes
- **60 %** demandent prioritairement des formations techniques opérationnelles

# Conclusion

## La transition énergétique est aussi une transition des compétences

Former aujourd'hui, c'est rendre la décarbonation possible demain. Cette formule résume l'essentiel du message porté par cette note politique. Les objectifs climatiques de la Wallonie, aussi ambitieux et nécessaires soient-ils, ne pourront être atteints sans **un investissement massif et immédiat dans la formation des femmes et des hommes qui devront les mettre en œuvre sur le terrain.**

L'enquête menée auprès de 241 professionnels du secteur HVAC, représentant 412 entreprises wallonnes, dresse un constat sans appel : **le système éducatif et de formation actuel ne permet pas de répondre aux besoins de la transition énergétique. Les entreprises manquent de main-d'œuvre qualifiée, les technologies évoluent plus vite que les programmes, les jeunes sortent de l'école sans les compétences opérationnelles attendues, et les formateurs eux-mêmes ne sont pas toujours à jour.**

Face à ces constats, l'inaction n'est plus une option. Chaque année perdue aggrave le décalage entre les ambitions politiques et les capacités humaines disponibles. Chaque année sans réponse éducative forte, c'est une génération de savoir-faire qui disparaît, une cohorte de jeunes qui se détourne des métiers techniques, et des objectifs climatiques qui s'éloignent un peu plus.

Les leviers d'action existent. Ils sont connus, documentés, et soutenus par le secteur. Il faut maintenant les activer, avec détermination et cohérence. **Faire de la transition énergétique un axe structurant de l'enseignement technique, déployer des parcours courts et certifiants, équiper les écoles avec des technologies récentes, valoriser les métiers, et structurer un dialogue permanent entre l'enseignement et le monde professionnel.**

**Appel à l'action : Sans un investissement fort dans l'enseignement et la formation, les objectifs climatiques resteront hors d'atteinte. La transition énergétique se joue aussi dans les écoles, les centres de formation, et les ateliers. C'est là qu'il faut agir, maintenant.**

La Wallonie a l'opportunité de **transformer ce défi en levier de développement économique et social**. En **formant massivement aux métiers de la transition**, elle **créera de l'emploi local, renforcera la compétitivité de ses entreprises, et se donnera les moyens d'atteindre ses objectifs climatiques**. C'est un **investissement rentable, durable, et nécessaire**. Il est **temps de passer de la parole aux actes**.

## À propos de Techlink

Techlink est la fédération professionnelle belge des fabricants, distributeurs, installateurs et entreprises actives dans le domaine de la maintenance technique et de la gestion de l'énergie au sein de l'écosystème des installations multifonctionnelles : de l'électrotechnique, l'éclairage, la sécurité, l'infrastructure de charge pour les voitures électriques, en passant par les appareils ménagers, le chauffage, la ventilation, le refroidissement, les installations sanitaires, la gestion de l'énergie et bien sûr les systèmes d'énergie renouvelable et le stockage de l'énergie.

Techlink défend les intérêts de plus de 2.200 membres et traduit les politiques européennes, nationales et locales en directives pratiques pour tous les acteurs de l'écosystème.

En tant que fédération, Techlink est l'une des voix principales du débat social sur la transition énergétique en Belgique : des sources d'énergie fossiles aux applications hybrides et renouvelables, à la gestion de l'énergie, au stockage de l'énergie et au confort abordable.

## Réalisation de l'enquête:

- Jean-Bernard Cuvelier - Transition Manager Renewables  
[jean-bernard.cuvelier@techlink.be](mailto:jean-bernard.cuvelier@techlink.be)
- Sophie Lambert - Communication Strategist  
[sophie.lambert@techlink.be](mailto:sophie.lambert@techlink.be)