

RAPPORT ANALYTIQUE ET PROSPECTIF 2021

BASSIN EFE DE NAMUR

25 octobre 2021



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT • FORMATION • EMPLOI

NAMUR

TABLE DES MATIERES

<i>Table des matières</i>	3
<i>Introduction</i>	6
<i>PREAMBULE</i>	8
<i>CHAPITRE 1 - Caractéristiques socioéconomiques du territoire - emploi et demande d'emploi</i>	9
1.1. Territoire du Bassin	9
1.1.1. Carte de l'ensemble des Bassins EFE	9
1.1.2. Superficie et communes du Bassin	10
1.2. Population	11
1.2.1. Population totale	11
1.2.2. Evolution de la population.....	12
1.2.3. Perspectives d'évolution de la population.....	13
1.2.4. Indice de vieillissement et âge	14
1.2.5. Pyramide des âges.....	15
1.3. Indicateurs globaux du marché du travail	16
1.3.1. Taux de chômage	16
1.3.2. Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre	17
1.3.2.1. Répartition des DEI par niveau de diplôme	18
1.3.2.2. Répartition des DEI par nationalité.....	19
1.3.2.3. Evolution de la demande d'emploi (indice de base 100).....	19
1.3.2.4. Top 20 des positionnements métiers des demandeurs d'emploi.....	20
1.3.3. Bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale (RIS) - 2019.....	21
1.3.4. Emploi	22
1.3.4.1. Taux d'emploi.....	22
1.3.4.2. Emploi intérieur	24
1.3.4.3. L'emploi salarié	26
1.3.4.4. Travail indépendant.....	30
1.3.5. Les opportunités d'emploi publiées par le Forem	32
1.3.5.1. Opportunités d'emploi par circuit de travail.....	32
1.3.5.2. Opportunités d'emploi par catégorie professionnelle	33
1.3.5.3. Opportunités d'emploi par métier dans le Bassin	34
1.4. Conjoncture et prévisions économiques, enjeux impactant directement les secteurs, les métiers et l'emploi 37	
1.4.1. Créations et faillites d'entreprises.....	40
1.5. En Bref	42
CHAPITRE 2 - OFFRE D'ENSEIGNEMENT, DE FORMATION, VALIDATION DES COMPÉTENCES ET MOBILITÉ	44
2.1. Données globales, de cadrage	44
2.1.1. Nombre total d'apprenants dans le bassin	45
2.1.1.1. Formation initiale.....	45
2.1.1.2. Enseignement supérieur	48
2.1.1.3. Formation pour adultes	50
2.1.1.4. Formation complémentaire.....	58
2.1.2. Indicateurs globaux par Bassin.....	60
2.1.3. Focus sur l'alternance.....	61

2.1.3.1. Inscriptions des apprenants résidant dans le Bassin	61
2.1.3.2. Nombre de contrats par opérateur	62
2.1.3.3. Nombre de contrats par âge et genre	63
2.1.3.4. Nombre de contrats par secteur selon l'opérateur	64
2.1.3.5. Nombre d'unités d'établissement agréées	65
2.2. Fréquentation par métier chez les opérateurs du qualifiant	66
2.2.1. Formation initiale.....	66
2.2.1.1. Enseignement ordinaire de plein exercice (3e et 4e degré)	66
2.2.1.2. Enseignement ordinaire en alternance	76
2.2.1.3. IFAPME/SFPME Apprentissage.....	82
2.2.1.4. Enseignement spécialisé qualifiant (forme 3-phase 3 et forme 4-3e degré)	87
2.2.2. Formations pour adultes	91
2.2.2.1. Enseignement de Promotion Sociale.....	91
2.2.2.2. IFAPME – Année préparatoire à la formation de Chef d'entreprise	104
2.2.2.3. IFAPME – Formation de Chef d'entreprise.....	107
2.2.2.4. IFAPME – Formation de Coordination et d'Encadrement	111
2.2.2.5. Le Forem Formation (hors centres de compétence).....	114
2.2.2.6. CISP	121
2.2.2.7. Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés AVIQ.....	125
2.2.3. Formation complémentaire : Centres de compétence.....	127
2.2.4. Validation des compétences	129
2.3. Mobilité des personnes résidant sur le territoire du Bassin, qui suivent des cours ou une formation dans et en dehors du Bassin	132
2.3.1. Formation initiale.....	132
2.3.2. Formation pour adultes	132
2.3.3. CTA et Validation des compétences	134
2.3.4. Enseignement supérieur non universitaire	135
2.3.5. Formation en alternance	135
2.4. Mobilité des personnes venant suivre des cours ou se former sur le territoire du Bassin (taux d'attractivité)	136
2.4.1. Formation initiale.....	136
2.4.2. Formation pour adultes.....	136
2.4.3. CTA et Validation des compétences	138
2.4.4. Enseignement supérieur non universitaire	139
2.4.5. Formation en alternance	139
CHAPITRE 3 - THÉMATIQUES COMMUNES : LISTE DES MÉTIERS PRIORITAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROGRAMMATION DE L'OFFRE	
141	
3.1. Cadrage méthodologique	141
3.2. Liste des métiers prioritaires à créer et à maintenir	144
CHAPITRE 4 – THÉMATIQUES COMMUNES : RECOMMANDATIONS	
176	
4.1. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles	176
4.2. Adaptation de l'offre d'enseignement et de formation, recommandations au Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ)	178
4.3. Places de stage et alternance.....	183
4.4. Équipements/ressources	185
4.5. Autres	187

CONCLUSION	191
Coordonnées Instance Bassin EFE de namur	193
ANNEXES	194
Annexe 1 - Nomenclature ROME V3	194
Annexe 2 - Nomenclature REM2	194
Annexe 3 - Liste des fonctions critiques 2021	195
Annexe 4 – Demandeurs d’emploi inoccupés (DEI)	197
Annexe 5 - Glossaire	198
Annexe 6 – Acronymes	200

Le rapport analytique et prospectif : un outil pour le pilotage de l'offre d'enseignement et de formation au niveau territorial

Le marché de l'emploi connaît d'importantes transformations. Citons, à titre d'exemple, la numérisation croissante de l'économie. Le niveau de qualification requis pour l'exercice des métiers techniques augmente dans tous les secteurs d'activités.

Faire évoluer l'offre d'enseignement et de formation professionnelle pour répondre aux besoins de compétences actuels et futurs est un enjeu primordial auquel s'attachent les Instances Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi et les crises sanitaire et environnementale que nous traversons accentuent encore cette priorité !

Pour ce faire, une des missions principales des Instances Bassin est la réalisation d'un rapport analytique et prospectif.

Ce rapport comporte une série d'informations et d'analyses sur la situation socio-économique du territoire du Bassin, ainsi que sur l'offre d'enseignement et de formation et sa fréquentation. Ces éléments, complétés par la prise en compte des résultats d'études menées notamment au sujet de l'évolution des métiers et des compétences, ont été soumis aux acteurs de terrain et aux mandatés de l'Instance, afin d'établir un diagnostic.

Cette démarche de dialogue et de concertation avec les acteurs locaux des différents champs de l'enseignement, de la formation, de l'insertion et de l'emploi est un élément essentiel dans les travaux des Instances.

Les interactions permettent en effet aux différents acteurs de s'approprier les données, de partager leurs points de vue, connaissances et expériences, pour aboutir à une meilleure appréhension des problématiques liées à l'adéquation entre l'offre d'enseignement et de formation et les besoins du territoire et proposer ensuite des recommandations et pistes d'actions à mener pour y apporter une réponse.

Depuis la mise en place des Instances Bassin en 2015, des améliorations majeures du rapport analytique et prospectif ont été réalisées, tant en matière de méthodologie qu'en ce qui concerne l'établissement d'un cadre de référence commun, l'harmonisation et la mutualisation entre Bassins. De plus en plus de secteurs ou domaines d'activités sont investigués. L'Instance Bassin de Namur a aussi mis en place une démarche d'analyse de l'évolution de l'offre d'enseignement et de formation sur son territoire.

Ces travaux ont permis de dégager **des priorités pour la création de nouvelles offres dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnelle, pour le maintien d'offres existantes**, mais aussi de formuler des recommandations pour les travaux du Service Francophone des Métiers et des Qualification, en matière d'adaptation du contenu de certaines offres, en matière d'orientation et de promotion des métiers, de places de stage et d'alternance, de partage des ressources et équipements pédagogiques, etc.

Si les recommandations des Instances portent essentiellement sur le niveau de qualification correspondant à celui de l'enseignement secondaire, **l'Instance Bassin de Namur est particulièrement attentive à prendre en compte l'ensemble des publics et à proposer des parcours de formation intégrant différents niveaux de compétences** : à la fois en amont, pour les publics les plus éloignés de l'emploi, les plus fragilisés et en aval, pour ce qui concerne la transition vers l'enseignement supérieur ou les formations d'un niveau de qualification plus élevé. L'Instance veille à conserver une offre d'enseignement et de formation cohérente et diversifiée.

Enfin, si **le rapport** est un outil pour le pilotage de l'offre d'enseignement et de formation au niveau du territoire, il **nourrit aussi les travaux des Pôles de synergies, qui constituent les « moyens d'actions opérationnels » des Instances et au sein desquels divers partenaires s'associent pour développer des projets concrets en lien avec les priorités et recommandations** de l'Instance.

Fruit du travail de nombre d'acteurs de formation et d'enseignement, ce rapport va nous accompagner pendant les trois prochaines années pour orienter nos actions et interpellations.

Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à l'élaboration de celui-ci et qui surtout veilleront à la mise en application des recommandations. Rendre les options et formations attractives est notamment un défi à relever afin que les jeunes et les personnes en formation trouvent un sens à leurs apprentissages.

Fabienne TINANT - Présidente IBEFE Namur

PREAMBULE

Il est prévu que les rapports analytiques et prospectifs des Instances Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi soient dorénavant actualisés tous les trois ans. Le présent rapport est donc valable pour la période 2021-2024. Certaines données pourront néanmoins être mises à jour plus régulièrement (par exemple, sur base du retour des opérateurs concernant l'évolution de leurs offres), voire chaque année dans le cadre des travaux des Instances et notamment dans le cadre des Pôles de synergies.

Les différentes Instances ont adopté une trame commune pour la réalisation de leur rapport analytique et prospectif 2021. Le canevas utilisé ci-après correspond à cette trame.

La cible principale du rapport est l'enseignement secondaire qualifiant et la formation professionnelle du même niveau. L'enseignement supérieur ; même s'il est pris en compte dans le cadre des travaux des Instances dans une logique de filière, ne fait pas l'objet d'une analyse détaillée au Chapitre 2. Il en est de même pour la formation continuée.

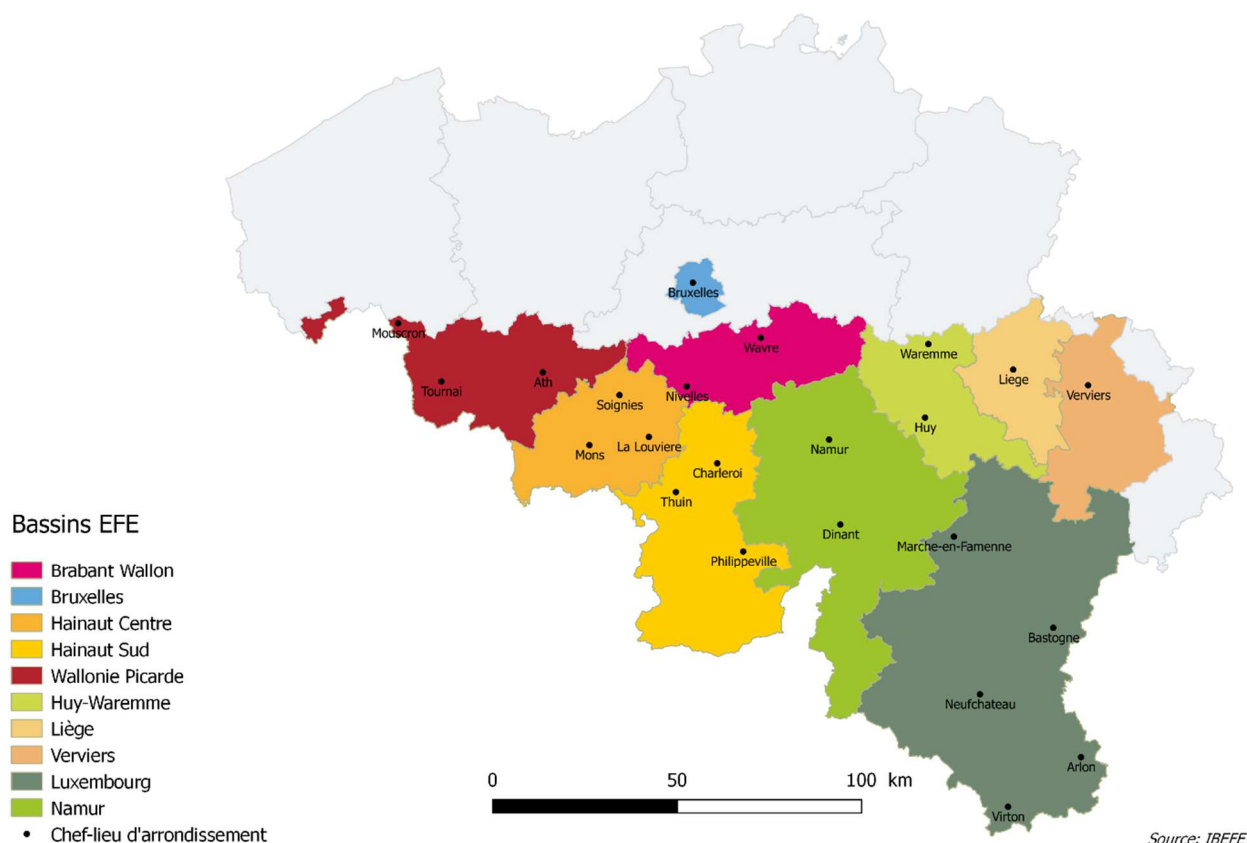
Les chiffres et analyses présentés dans le rapport proviennent des données dont les sources sont authentiques et certifiées, disponibles lors de la rédaction du rapport ; à savoir juin 2021. Certaines données sont manquantes ou n'ont pas été communiquées aux Instances à cette date. Elles sont signalées via l'abréviation « ND » dans les tableaux (non disponible).

Dans l'ensemble du rapport, le masculin est utilisé à titre épique dans les intitulés d'options et de métiers.

Enfin, le rapport analytique et prospectif reprend une série de données, brièvement analysées et commentées. Son contenu est centré sur une approche « métier », à mettre en parallèle avec des informations et explications à caractère plus socioéconomique, liées aux réalités de terrain sur le territoire du Bassin (exemple : fermeture d'entreprises).

1.1. Territoire du Bassin

1.1.1. Carte de l'ensemble des Bassins EFE



Parmi les **10 Bassins Enseignement qualifiant-Formation-Emploi** créés en Wallonie et à Bruxelles, le Bassin de Namur couvre le territoire des arrondissements de Namur et Dinant, plus celui de deux communes situées dans l'arrondissement de Philippeville ; à savoir Doische et Florennes. Le territoire du Bassin ne correspond donc pas à celui de la province de Namur.

Ces deux communes font également partie de la zone interbassins de l'Entre-Sambre et Meuse, qui couvre les communes situées à la limite des Bassins de Namur et de Hainaut Sud (soit les communes de Beaumont, Cerfontaine, Chimay, Couvin, Doische, Florennes, Froidchapelle, Momignies, Philippeville, Sivry-Rance, Viroinval et Walcourt). Cette zone interbassins a pour objectif de favoriser les collaborations entre pôles de synergies et l'émergence de projets conjoints visant à assurer la continuité et le développement d'une offre d'insertion sociale et professionnelle, de formation professionnelle et d'enseignement qualifiant harmonieuse sur la zone.

1.1.2. Superficie et communes du Bassin



Le Bassin de Namur est composé de 33 communes.
Il s'agit d'un territoire de 2.975 km² qui couvre 17,7% du territoire wallon.

1.2. Population

1.2.1. Population totale

Population au 1^{er} janvier 2020

Source : SPF Économie, PME, Classes Moyennes et Énergie, statistiques population, 2020

	Population Bassin	Densité de	Population de nationalité étrangère	
	2020	population	UE28 (%)	Hors UE (%)
	(VA)	Hab/km ²		
Bassin de Namur	443.753	148,8	3,4%	2,0%
Communes de l'arrondissement de Dinant				
Anhée	7.143	108,2	3,0%	0,9%
Beauraing	9.157	52,4	3,5%	0,8%
Bièvre	3.362	30,7	2,6%	0,4%
Ciney	16.706	113,0	2,1%	1,4%
Dinant	13.374	133,7	3,0%	2,2%
Gedinne	4.652	30,7	2,9%	0,8%
Hamois	7.364	96,2	1,7%	0,6%
Havelange	5.237	50,0	1,8%	0,6%
Houyet	4.987	40,6	2,6%	0,6%
Onhayé	3.230	49,2	2,2%	0,7%
Rochefort	12.571	75,6	2,1%	1,4%
Somme-Leuze	5.799	60,9	2,6%	0,7%
Yvoir	9.109	159,6	3,9%	1,6%
Hastière	6.016	106,3	4,4%	0,9%
Vresse-sur-Semois	2.579	25,4	5,5%	1,0%
Communes de l'arrondissement de Namur				
Andenne	27.573	320,1	3,3%	1,7%
Assesse	7.090	90,3	2,1%	0,8%
Éghezée	16.448	159,3	2,1 %	0,5%
Floreffe	8.148	208,3	2,9%	0,5%
Fosses-la-Ville	10.469	165,4	3,2%	0,6%
Gesves	7.208	110,9	1,9%	0,9%
Mettet	13.153	112,5	2,3%	0,5%
Namur	111.432	633,5	4,0%	4,8%
Ohey	5.142	90,7	1,7%	0,3%
Profondeville	12.176	241,6	2,9%	0,6%
Sombreffe	8.480	236,3	3,8%	0,8%
Sambreville	28.372	828,2	6,9%	1,2%
Fernelmont	8.067	122,5	1,9%	0,5%
Jemeppe-sur-Sambre	19.100	406,6	3,4%	0,7%
La Bruyère	9.232	174,1	1,8%	0,5%
Gembloux	26.141	271,0	3,7%	2,4%
Les deux communes de l'arrondissement de Philippeville				
Doische	2.970	35,3	2,2%	0,4%
Florennes	11.266	83,9	1,9%	1,0%
Wallonie	3.645.243	215,7	7,4%	3,0%

Au 1^{er} janvier 2020, la population du Bassin de Namur s'élève à 443.753 habitants, soit 12,2% de la population wallonne. Un quart de la population du Bassin est localisée sur la seule commune de Namur (111.432 habitants). Par rapport à 2017, la population du Bassin a augmenté de 1,0% (+0,8% à l'échelle wallonne). Entre 2015 et 2017, elle avait également déjà progressé de 1,0% alors que la hausse de la population s'élevait à 0,7% sur l'ensemble de la Wallonie.

La densité de population est de 148,8 habitants/km² dans notre Bassin. Celle-ci est moins importante que sur l'ensemble du territoire wallon où la densité de population atteint 215,7 habitants/km².

La densité de population est cependant très variable d'une commune à l'autre. Les communes avec une densité de population élevée sont Sambreville (828,2), Namur (633,5), Jemeppe-sur-Sambre (406,6), Andenne (320,1), Gembloux (271,0), Profondeville (241,6), Sombreffe (236,3) et Floreffe (208,3). Les communes avec la plus faible densité sont toutes situées dans le sud du Bassin : Vresse-sur-Semois (25,4), Bièvre (30,7), Gedinne (30,7), Doische (35,3) et Houyet (40,6).

La part de la population de nationalité étrangère dans la population totale est de 5,4% dans le Bassin namurois (3,4% en provenance de l'Union Européenne et 2,0% qui viennent hors de l'Union Européenne) alors qu'elle est de 10,4% en Wallonie (7,4% de l'UE et 3,0% hors de l'UE).

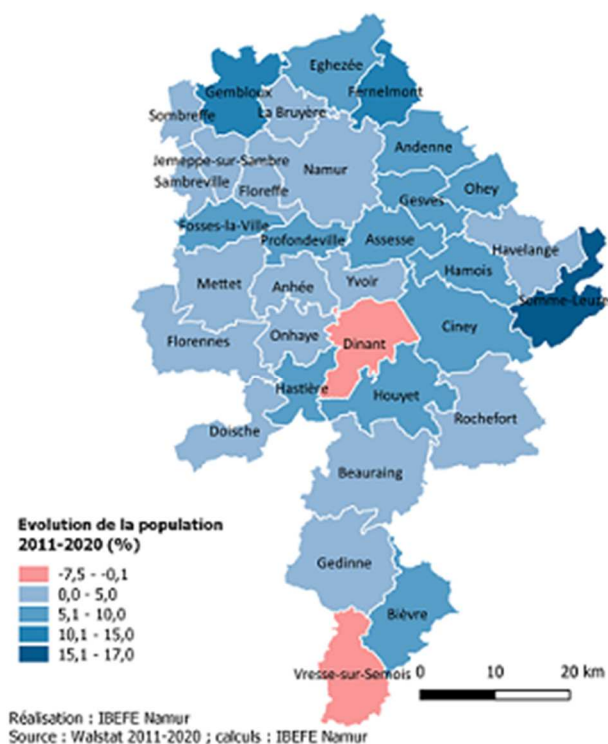
La part de la population de nationalité étrangère en provenance de l'Union Européenne est particulièrement élevée à Sambreville (6,9%), Vresse-sur-Semois (5,5%), Hastière (4,4%) et Namur (4,0%). Quant à la part de la population étrangère issue d'un pays situé hors de l'UE, elle est relativement élevée à Namur (4,8%), Gembloux (2,4%), Dinant (2,2%), Andenne (1,7%) et Yvoir (1,6%).

La part des personnes étrangères dans la population a légèrement augmenté ; en 2017, elle s'élevait à 5,0% (3,3% de l'UE et 1,7% hors UE) dans le Bassin namurois et à 10,1% en 2017 sur le territoire wallon (7,4% de l'UE et 2,7% hors UE).

1.2.2. Evolution de la population

Evolution de la population 2011-2020

Source : Walstat/IBSA, 2011-2020 ; calculs IBEFE



Evolution de la population 2011-2020	
Bassin du Brabant Wallon	6,0%
Bassin de Hainaut Centre	3,0%
Bassin de Hainaut Sud	0,9%
Bassin de Wallonie Picarde	2,9%
Bassin de Huy-Waremme	5,5%
Bassin de Liège	2,7%
Bassin de Verviers	1,8%
Bassin du Luxembourg	5,7%
Bassin de Namur	4,3%
Wallonie	3,4%
Bassin de Bruxelles	8,9%

Entre 2011 et 2020, le Bassin de Namur a vu sa population croître de 4,3%. Cette progression a été plus importante que celle observée en Wallonie (+3,4%). En Wallonie, seuls les Bassins du Brabant Wallon, du Luxembourg et de Huy-Waremme ont connu une augmentation plus rapide de la population.

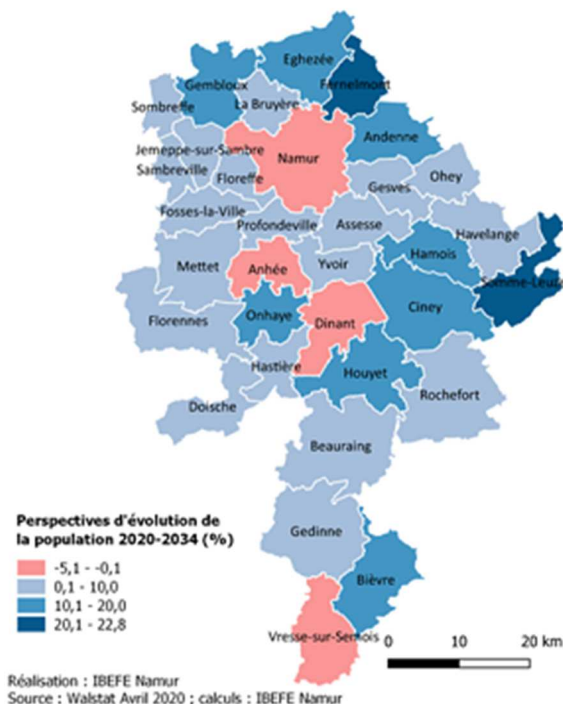
Si on regarde sur la carte l'évolution de la population par commune, on peut constater que c'est à Somme-Leuze qu'elle a été la plus élevée (+17,0%). Viennent ensuite Fernelmont (+13,0%), Gembloux (+10,3%), Ohey (+9,5%),

Houyet (+9,4%) et Andenne (+8,1%). Seules les communes de Vresse-sur-Semois (-7,1%) et Dinant (-1,1%) ont vu leur population diminuer.

1.2.3. Perspectives d'évolution de la population

Perspectives d'évolution de la population (Horizon 2034)

Source : Walstat, Avril 2020



Perspectives 2020-2034	
Bassin du Brabant Wallon	8,1%
Bassin de Hainaut Centre	3,1%
Bassin de Hainaut Sud	-0,3%
Bassin de Wallonie Picarde	2,7%
Bassin de Huy-Waremme	9,0%
Bassin de Liège	1,8%
Bassin de Verviers	4,2%
Bassin du Luxembourg	4,9%
Bassin de Namur	6,2%
Wallonie	3,8%
Bassin de Bruxelles	3,0% ¹

Selon l'Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS), le nombre d'habitants dans le Bassin namurois devrait s'élever à 471.251 en 2034. Entre 2020 et 2034, on observerait une augmentation plus importante dans le Bassin (+6,2%) que pour l'ensemble de la Wallonie (+3,8%). Seul le Bassin de Hainaut Sud connaîtrait une légère diminution de sa population d'ici 2034 (-0,3%).

Dans le Bassin namurois, l'augmentation importante de la population constatée depuis 2011 devrait se poursuivre dans les communes de Somme-Leuze (+22,8%) et de Fernelmont (+20,7%). De même, l'IWEPS envisage une nouvelle diminution de la population d'ici 2034 dans les communes de Vresse-sur-Semois (-5,1%) et de Dinant (-3,9%). A remarquer, les perspectives d'évolution négatives pour les communes de Anhée (-1,7%) et de Namur (-1,2%).

¹ Pour le Bassin de Bruxelles, les perspectives d'évolution portent sur la période 2020-2035 (Source : Bureau fédéral du Plan & Statbel).

1.2.4. Indice de vieillissement et âge

L'indice de vieillissement est le rapport entre la population des personnes âgées de 65 ans et plus (numérateur) et la population des personnes âgées de moins de 20 ans (dénominateur). Un indice supérieur à 100 indique que la part des plus de 65 ans dans la population est supérieure à celle des moins de 20 ans.

Jeunes de moins de 20 ans, personnes âgées de 65 ans et plus et indice de vieillissement au 1^{er} janvier 2020

Source : IWEPS /IBSA, statistiques démographiques, 01/2020

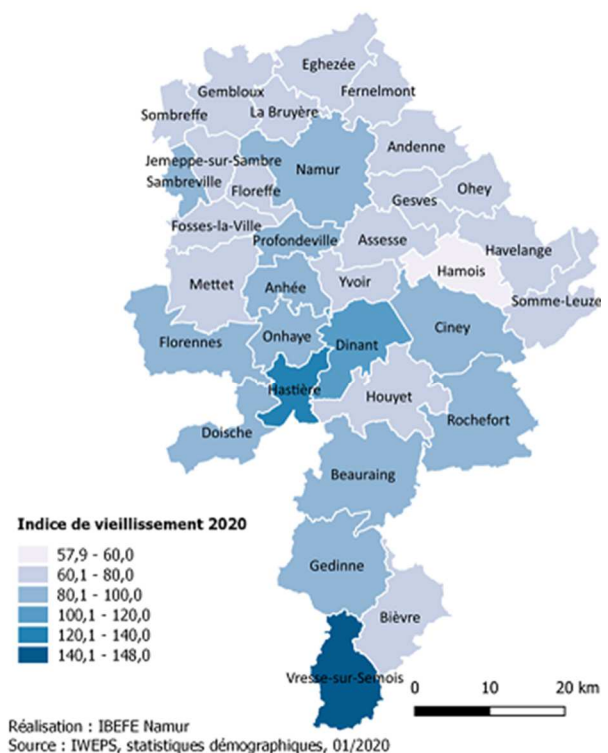
	Moins de 20 ans	65 ans et plus	Indice de vieillissement
Bassin de Namur	101.105	82.982	82,2
Wallonie	839.121	687.354	81,9
Bassin de Bruxelles	304.203	159.593	52,5

En 2020, l'indice de vieillissement se chiffre à 82,2 dans le Bassin namurois. **Le nombre de jeunes de moins de 20 ans est ainsi supérieur au nombre de personnes âgées de plus de 65 ans.** Il est légèrement supérieur à celui de la Wallonie où il est également inférieur à 100. Il est particulièrement bas dans le Bassin de Bruxelles, indiquant une population plus jeune qu'en Wallonie.

Dans le Bassin de Namur, l'indice de vieillissement s'élevait à 66,2 en 2011 et à 76,3 en 2017. **On constate donc que l'indice de vieillissement ne cesse de progresser, avec une population de plus en plus âgée.** Cette tendance est également observée à l'échelle de la Wallonie.

Indice de vieillissement

Source : IWEPS /IBSA, statistiques démographiques, 01/2020



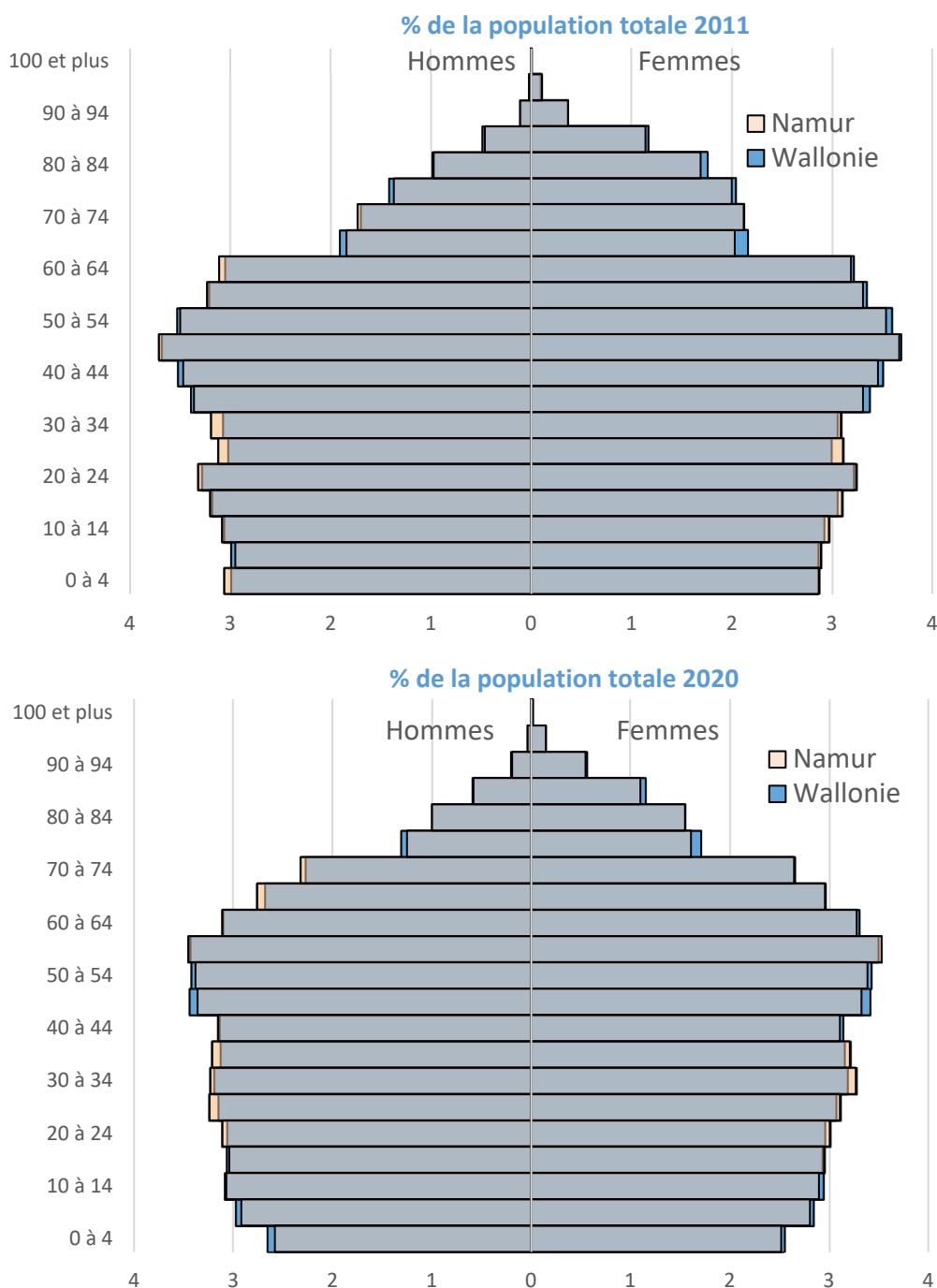
	Indice de vieillissement 2020
Bassin du Brabant Wallon	83,9
Bassin de Hainaut Centre	81,5
Bassin de Hainaut Sud	81,4
Bassin de Wallonie Picarde	85,1
Bassin de Huy-Waremme	79,3
Bassin de Liège	85,2
Bassin de Verviers	79,5
Bassin du Luxembourg	71,5
Bassin de Namur	82,2
Wallonie	81,9
Bassin de Bruxelles	52,5

A l'intérieur du Bassin, l'indice de vieillissement est très variable d'une commune à l'autre. Il est supérieur à 100 à Vresse-sur-Semois (148), Hastière (125,8) et Dinant (102,5), indiquant une population nettement plus âgée. Il est par contre particulièrement peu élevé dans les communes de Hamois (57,9), Ohey (60,1), Fernelmont (61,3), Assesse (62,8), Sombreffe (63,3), Gesves (63,7) et La Bruyère (64,2).

1.2.5. Pyramide des âges

Comparaison en pourcentage de la répartition en âge de la population sur le Bassin de Namur et en Wallonie, entre 2011 et 2020

Source : IWEPS, statistiques démographiques, 01/2011-01/2020



La comparaison des pyramides des âges namuroise et wallonne en 2020 indique que le Bassin compte une part de population plus importante de personnes âgées entre 15 et 39 ans et de personnes âgées entre 65 et 75 ans. La population très jeune (moins de 14 ans) et très âgée (plus de 75 ans) est par contre moins élevée dans le Bassin namurois.

En 2011, la population plus jeune était clairement plus importante dans le Bassin de Namur que sur l'ensemble du territoire wallon. Le nombre de personnes reprises dans toutes les tranches d'âge de moins de 35 ans était alors plus important dans le Bassin de Namur tandis qu'il était moins élevé dans toutes les tranches d'âge de plus de 35 ans.

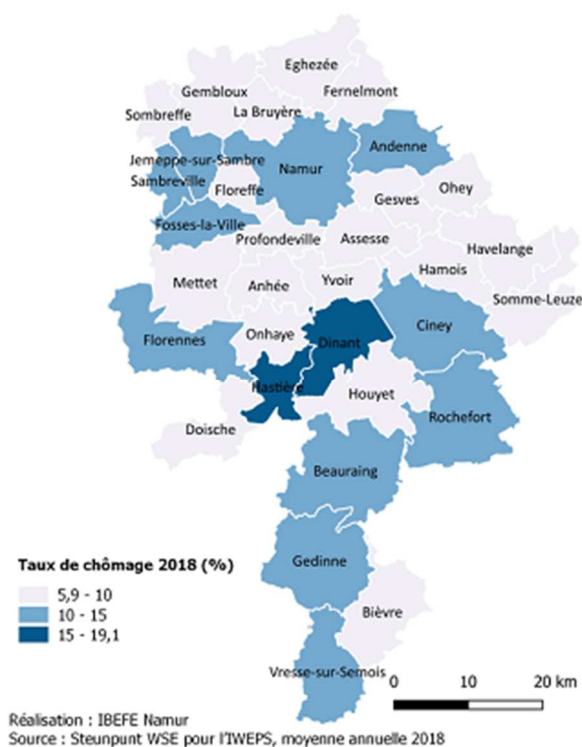
1.3. Indicateurs globaux du marché du travail

1.3.1. Taux de chômage

Le taux de chômage exprime la part de personnes qui sont sans emploi, à la recherche d'un emploi ou disponibles pour occuper un emploi parmi la population active (personnes résidant en Wallonie, en âge de travailler (de 15 à 64 ans) et donc potentiellement actives).

Taux de chômage administratif des 15-64 ans

Source : Steunpunt WSE pour l'IWEPS et l'BSA, moyenne annuelle 2008-2018



	Taux de chômage adm. 2018	Evolution taux de chômage adm. 2008-2018
Bassin du Brabant Wallon	9,8	-0,4 p.p.*
Bassin de Hainaut Centre	15,7	-3,5 p.p.
Bassin de Hainaut Sud	16,8	-4,1 p.p.
Bassin de Wallonie Picarde	10,5	-3,2 p.p.
Bassin de Huy-Waremme	11,1	-2,8 p.p.
Bassin de Liège	16,9	-2,8 p.p.
Bassin de Verviers	13,2	-1,7 p.p.
Bassin du Luxembourg	8,8	-1,5 p.p.
Bassin de Namur	11,1	-2,8 p.p.
Wallonie	13,1	-2,7 p.p.
Bassin de Bruxelles	17,1	-3,7 p.p.

* Point de pourcentage : unité utilisée pour désigner la différence arithmétique entre deux pourcentages.

En 2018, le taux de chômage s'élève à 11,1% dans le Bassin namurois, contre un taux de chômage de 13,1% au niveau wallon et de 17,1 dans le Bassin bruxellois.

Il a baissé par rapport à 2008 où il atteignait 13,9%. La diminution de 2,8 p.p. est légèrement supérieure à celle observée en Wallonie (-2,7 p.p.), mais moins importante que dans le Bassin de Bruxelles où la diminution s'est élevée à 3,7 p.p.

Les taux de chômage varient très fort d'une commune à l'autre. Certaines présentent un taux de chômage inférieur à 7%, soit La Bruyère (5,9%), Assesse (6%), Fernelmont (6,5%), Hamois (6,7%) et Eghezée (6,8%). D'autres présentent des taux de chômage nettement plus élevés tels que Hastière (19,1%), Dinant (15,1%), Sambreville (14,4%) et Namur (14,4%).

Taux de chômage administratif 2018 en fonction du genre et de l'âge

Source : Steunpunt WSE pour l'IWEPS/Actiris (moyenne annuelle 2008-2018)

	Hommes	Femmes	<25 ans	>50
Bassin de Namur	11,2	11,0	26,9	9,9
Wallonie	12,9	13,3	29,3	11,3
Bassin de Bruxelles	16,5	17,7	25,7	17,7

Au niveau du Bassin, on n'observe pas de grande différence entre les taux de chômage masculin et féminin.

Par rapport à 2015, tous deux ont diminué de manière semblable avec un léger avantage pour les femmes et ce, aussi bien au niveau du Bassin que de l'ensemble du territoire wallon (hommes : -2,1 p.p. dans le bassin et -2,2 p.p. en Wallonie. Femmes : -2,3 p.p. tant à l'échelle du Bassin qu'à celle de la Wallonie).

Le taux de chômage des jeunes est moins important dans notre Bassin que sur l'ensemble du territoire wallon. Par rapport à 2015, il a connu une belle diminution tant sur le territoire namurois (-4,6 p.p.) que sur l'ensemble (-4,7 p.p.).

Quant au taux de chômage des plus de 50 ans, il est également plus faible chez nous. Comme pour les jeunes, il a baissé de 2,2 p.p. dans le Bassin et de 2,4 p.p. en Wallonie.

1.3.2. Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre

Les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) sont les personnes inscrites auprès du Service Public de l'Emploi (SPE) et regroupent quatre grandes catégories de personnes :

- Les DE demandeurs d'allocations (DEDA) ;
- Les jeunes DE en stage d'insertion professionnelle ;
- Les inscrits obligatoirement (chômeurs exclus temporairement des allocations et les demandeurs d'emploi inscrits à la demande du CPAS) ;
- Les DEI inscrits librement.

Les statistiques sur les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) portent sur les personnes domiciliées dans le Bassin. Elles sont exprimées en moyenne annuelle.

DEI 2020	Nbre DEI	% DEI moins de 25 ans	% DEI plus de 50 ans	% Femmes	% Longue durée (2 ans et +)	% Sans Permis (ni 2 roues, ni 4 roues)	% Non UE
Bassin du Brabant Wallon	17.712	17,3%	31,3%	50,5%	35,7%	33,0%	4,5%
Bassin de Hainaut Centre	34.044	19,3%	23,8%	46,8%	38,3%	43,3%	5,8%
Bassin de Hainaut Sud	36.974	19,3%	23,6%	46,6%	41,1%	44,8%	7,8%
Bassin de Wallonie Picarde	16.491	22,4%	25,0%	46,0%	34,8%	43,0%	5,3%
Bassin de Huy-Waremme	9.531	21,2%	27,5%	47,5%	38,1%	36,3%	4,5%
Bassin de Liège	44.742	16,3%	27,5%	46,7%	43,3%	45,5%	14,0%
Bassin de Verviers	12.123	17,6%	27,3%	48,0%	40,3%	43,0%	13,0%
Bassin du Luxembourg	11.742	23,0%	24,2%	47,2%	28,1%	34,4%	7,3%
Bassin de Namur	23.463	20,9%	25,8%	47,2%	35,0%	41,9%	7,0%
Wallonie	206.820	19,1%	25,9%	47,2%	38,5%	42,1%	8,4%
Bassin de Bruxelles	88.803	10,3%	27,2%	47,3%	46,5%	46,5% (donnée 2017)	18,5%

Source : Le Forem/Actiris, moyenne annuelle 2020 ; calculs IBEFE

En 2020, 23.463 personnes sont inscrites comme demandeuses d'emploi inoccupées (DEI) dans le Bassin namurois, ce qui représente 11,3% des DEI wallons.

Par rapport à 2017, on enregistre 199 DEI supplémentaires, ce qui représente une légère hausse de 0,9%, alors que le nombre de DEI a baissé de 4,6% à l'échelle wallonne.

Tout comme à l'échelle de la Wallonie et du territoire bruxellois, **la réserve de main-d'œuvre compte davantage d'hommes que de femmes.** Les femmes représentent 47,2% des demandeurs d'emploi tant au niveau du Bassin namurois qu'au niveau de la Wallonie.

Le Bassin de Namur compte proportionnellement plus de DEI de moins de 25 ans que la Wallonie (20,9% pour le Bassin et 19,1% pour la Wallonie). Par contre, la proportion des demandeurs d'emploi plus âgés est relativement semblable.

Dans le Bassin namurois, entre 2017 et 2020, le pourcentage de DEI de moins de 25 ans est passé de 19,5% à 20,9% (+1,4 p.p.), tandis que celui de DEI de plus de 50 ans est passé de 26,2% à 25,8% (-0,4 p.p.).

En ce qui concerne la Wallonie, le pourcentage de DEI de moins de 25 ans est passé de 18,3% à 19,1% (+0,8 p.p.), tandis que le pourcentage de DEI de plus de 50 ans est passé de 26,2% à 25,8% (-0,4 p.p.).

La hausse de la part des jeunes DEI a ainsi été plus importante dans notre Bassin tandis que la proportion des plus de 50 ans a connu une diminution de même importance qu'au niveau wallon.

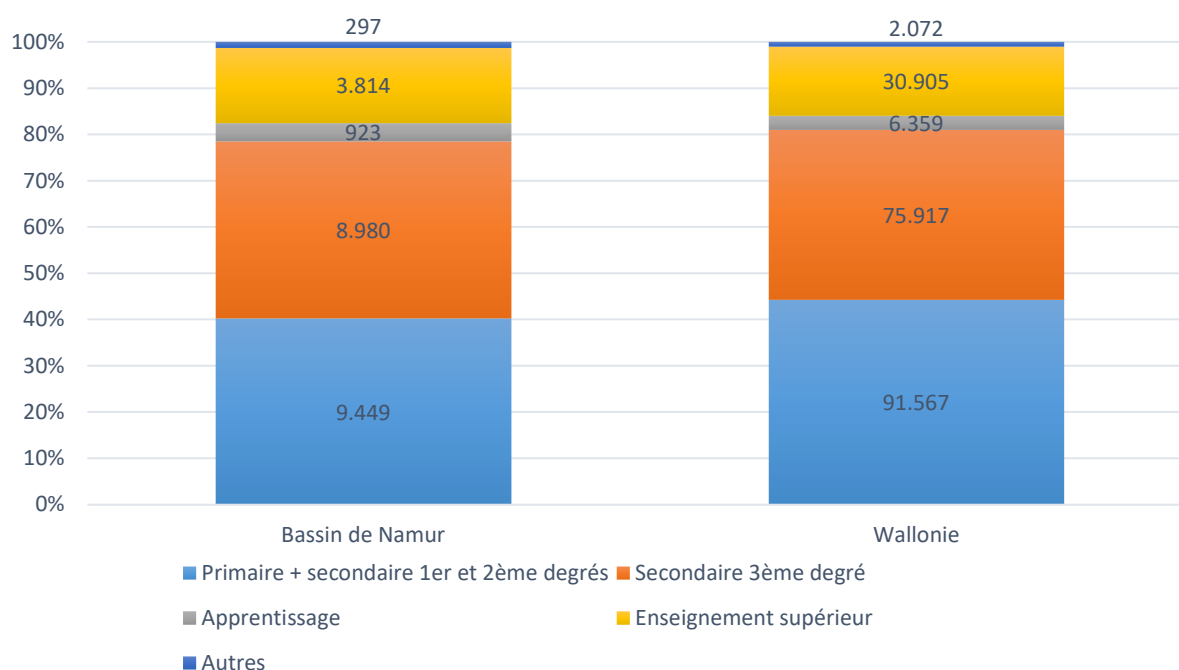
35% des DEI sont au chômage depuis plus de 2 ans. Ils sont proportionnellement moins nombreux qu'en Wallonie (38,5%).

La situation s'est améliorée par rapport à 2017 où les chômeurs de longue durée représentaient 39,8% dans le Bassin et 42,8% à l'échelle wallonne.

La part des demandeurs d'emploi inoccupés déclarant ne pas avoir de permis de conduire est importante (41,9%), bien qu'elle soit légèrement inférieure au pourcentage wallon (42,1%).

Elle est d'ailleurs beaucoup plus élevée qu'en 2017 où la part des DEI sans permis de conduire s'élevait à 32,9% (34,6% en Wallonie). La crise sanitaire liée au Covid-19 est probablement un des facteurs explicatifs de cette augmentation.

1.3.2.1. Répartition des DEI par niveau de diplôme

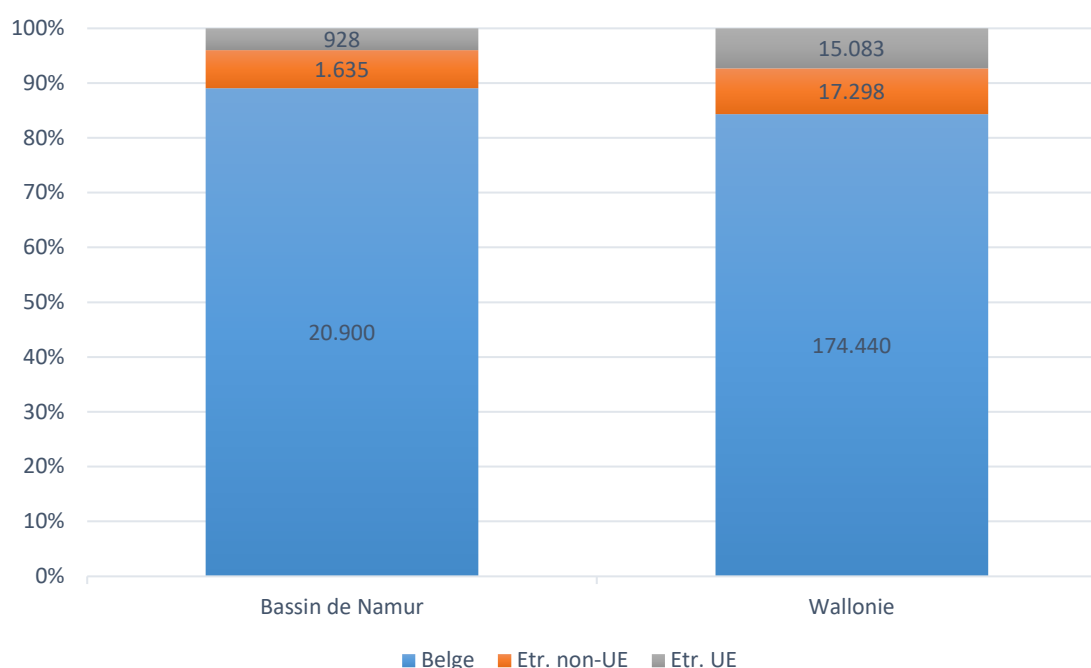


Source : Le Forem, moyenne annuelle 2020 ; calculs IBEFE Namur

La réserve de main-d'œuvre du Bassin de Namur est davantage instruite que la réserve de main-d'œuvre wallonne. On comptabilise davantage de DEI ayant un diplôme de l'enseignement supérieur (16,3% contre 14,9% en Wallonie). Et, même si la proportion de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés, c'est-à-dire n'ayant pas obtenu un niveau de diplôme du CESS est élevée (40,3%), celle-ci est encore plus importante à l'échelle wallonne où elle atteint 44,3%.

La part des DEI peu qualifiés ne cesse toutefois de diminuer, que ce soit à l'échelle du Bassin ou à celle de la Wallonie. Elle s'élevait en effet à 44,3% en 2014 et à 41,9% en 2017 dans le Bassin de Namur et à 48,1% en 2014 et à 45,1% en Région wallonne.

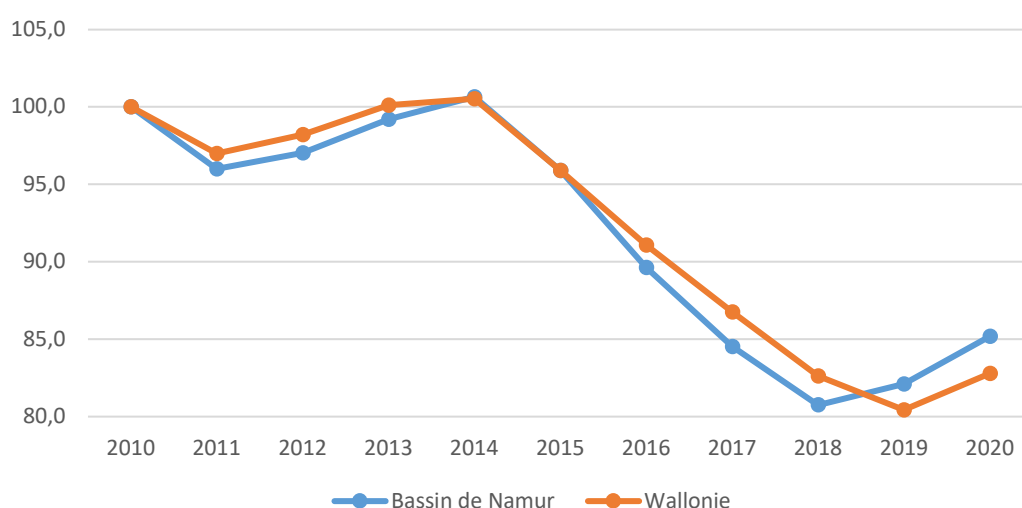
1.3.2.2. Répartition des DEI par nationalité



Source : Le Forem, moyenne annuelle 2020 ; calculs : IBEFE Namur

Comparativement à l'ensemble de la Wallonie, le Bassin de Namur compte une part nettement plus élevée de demandeurs d'emploi ayant la nationalité belge. Ils représentent 89,0%, contre 84,3% au niveau wallon. Les demandeurs d'emploi étrangers non européens représentent 7,0% au niveau du Bassin et 8,4% à l'échelle wallonne.

1.3.2.3. Evolution de la demande d'emploi (indice de base 100)



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bassin de Namur	27.542	26.438	26.723	27.320	27.721	26.413	24.685	23.282	22.243	22.612	23.463
Wallonie	249.822	242.281	245.330	250.096	251.122	239.575	227.541	216.754	206.397	200.962	206.820

Source : Le Forem, 2010-2020 ; calculs : IBEFE Namur

Entre 2010 et 2020, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés a diminué de 14,8% à l'échelle du Bassin de Namur et de 17,2% à l'échelle wallonne.

De manière générale, l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi dans notre Bassin suit une courbe semblable à celle observée en Wallonie. Cependant, alors que la courbe d'évolution de notre Bassin avait tendance à rester en dessous de la courbe wallonne, **on constate un changement à partir de l'année 2018 où le nombre de DEI a augmenté chez nous entre 2018 et 2019 alors qu'il a continué à baisser en Wallonie au cours de cette même année.**

1.3.2.4. Top 20 des positionnements métiers des demandeurs d'emploi

Les 20 métiers repris ci-dessous correspondent aux métiers sur lesquels les DEI du Bassin se sont le plus positionnés en 2020 (positionnement principal). Attention, les données DEI positionnements doivent être utilisées comme des estimations. Elles sont en effet établies sur base déclarative des demandeurs d'emploi.

Positionnement principal	Classe d'âge		Permis (ni 2, ni 4 roues)	Durée	Nationalité	Etude	Total général
	< 25 ans	50 ans et +	NON	2 ans et +	Etr. non-UE	2 ^e degré max	
Employé administratif	8,5%	36,8%	29,6%	40,3%	4,4%	20,4%	1.143
Vendeur en équipement de la personne	33,4%	12,2%	63,2%	31,6%	5,0%	47,7%	961
Technicien de surface*	12,4%	29,0%	69,8%	44,2%	16,5%	69,3%	847
Réassortisseur	41,0%	8,6%	69,1%	37,3%	9,4%	60,2%	732
Vendeur en alimentation générale	40,3%	12,6%	66,7%	32,1%	4,3%	57,4%	645
Manoeuvre en construction	33,9%	13,3%	68,5%	38,7%	15,1%	77,8%	641
Chauffeur livreur (sur une tournée)	7,9%	37,5%	1,4%	50,6%	8,6%	63,1%	555
Commis de cuisine	27,5%	16,7%	70,7%	33,2%	15,9%	58,5%	509
Aide-ménager*	7,2%	33,5%	71,0%	51,1%	14,6%	70,8%	487
Educateur	29,3%	14,1%	38,6%	29,0%	1,9%	8,2%	427
Ouvrier d'entretien du bâtiment*	8,4%	44,0%	34,6%	49,6%	6,9%	63,2%	405
Agent d'accueil	11,0%	34,9%	38,9%	43,9%	6,2%	32,2%	401
Agent de main de finition, contrôle et conditionnement	11,8%	42,5%	53,8%	51,9%	12,1%	69,9%	372
Manutentionnaire	19,5%	28,1%	59,5%	47,3%	26,5%	64,3%	370
Serveur en restauration*	34,8%	12,8%	62,4%	27,1%	13,1%	44,7%	351
Caissier de libre-service	32,0%	22,8%	62,8%	38,6%	2,3%	50,7%	347
Vendeur détaillant en produits frais	28,0%	25,3%	55,3%	34,2%	1,3%	52,0%	304
Magasinier*	7,9%	41,1%	23,9%	50,0%	3,2%	57,9%	280
Jardinier*	19,3%	27,4%	48,5%	42,6%	3,0%	62,6%	270
Vendeur en équipement du foyer	29,6%	21,8%	51,4%	36,6%	5,3%	43,2%	243

Source : Forem, décembre 2020 : calculs : IBEFE Namur

* Métiers repris dans la liste des fonctions critiques 2021 du Forem

On retrouve, parmi ces positionnements métiers, de nombreux métiers relatifs aux secteurs de la Vente, du Nettoyage, du Travail administratif, de la Restauration, de la Logistique de base et de la Construction.

A relever que certains de ces métiers sont repris dans la liste des fonctions critiques 2021 du Forem : Aide-ménager, Technicien de surface, Serveur en restauration, Ouvrier d'entretien du bâtiment, Jardinier et Magasinier.

1.3.3. Bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale (RIS) - 2019

Le CPAS de chaque commune a pour mission de garantir le droit à l'intégration sociale aux personnes qui ne disposent pas de revenus suffisants et qui remplissent les conditions légales. Lorsque l'emploi n'est pas possible ou pas encore possible, la personne a droit à une prestation financière appelée revenu d'intégration sociale (RIS).

	Bénéficiaires du RIS	Hommes	Femmes	Moins de 25 ans	Plus de 45 ans	Évolution 2010-2019
Bassin du Brabant Wallon	3.042	1.422	1.620	1.136	646	36,6%
Bassin de Hainaut-Centre	12.519	5.483	7.036	4.825	2.594	77,6%
Bassin de Hainaut-Sud	13.877	6.059	7.817	4.081	3.311	58,3%
Bassin de Wallonie Picarde	5.133	2.392	2.742	1.959	1.156	56,7%
Bassin de Huy-Waremme	2.423	1.102	1.321	934	537	51,2%
Bassin de Liège	20.833	9.531	11.302	6.357	5.274	49,6%
Bassin de Verviers	4.533	2.102	2.431	1.265	1.070	21,4%
Bassin du Luxembourg	2.657	1.270	1.388	966	594	37,5%
Bassin de Namur	7.902	3.879	4.023	2.937	1.596	60,5%
Wallonie²	73.937	33.720	40.217	24.716	17.071	53,1%
Bassin de Bruxelles	52.833	24.576	28.257	18.019	13.118	37,9%

Source : SPF économie, SPP-IS, moyenne mensuelle 2010-2019 ; calculs : IBEFE

En 2019, en moyenne mensuelle, 7.902 personnes ont bénéficié du RIS dans notre Bassin, ce qui représente 10,8% des bénéficiaires du RIS wallons.

Tout comme sur le territoire wallon, **les femmes sont légèrement plus nombreuses (50,9%) dans notre Bassin à avoir bénéficié d'un revenu d'intégration sociale.**

La part des jeunes de moins de 25 ans est relativement importante (37,2% dans le Bassin namurois et 33,5% au niveau du territoire wallon). Quant aux plus de 45 ans, ils représentent 20,2% au niveau du Bassin et de 23,0% en Wallonie.

Entre 2010 et 2019, le nombre de bénéficiaires du RIS a progressé de manière plus ou moins importante dans l'ensemble des Bassins. Le Bassin de Namur a connu une augmentation particulièrement importante de 60,5% alors qu'elle s'élève à 53,1% à l'échelle de la Wallonie. Seul le Bassin de Hainaut-Centre a connu une hausse encore plus importante de l'ordre de 77,6%.

² Les chiffres de la Wallonie comprennent ceux de la Communauté germanophone qui ne sont pas comprises dans les chiffres des bassins.

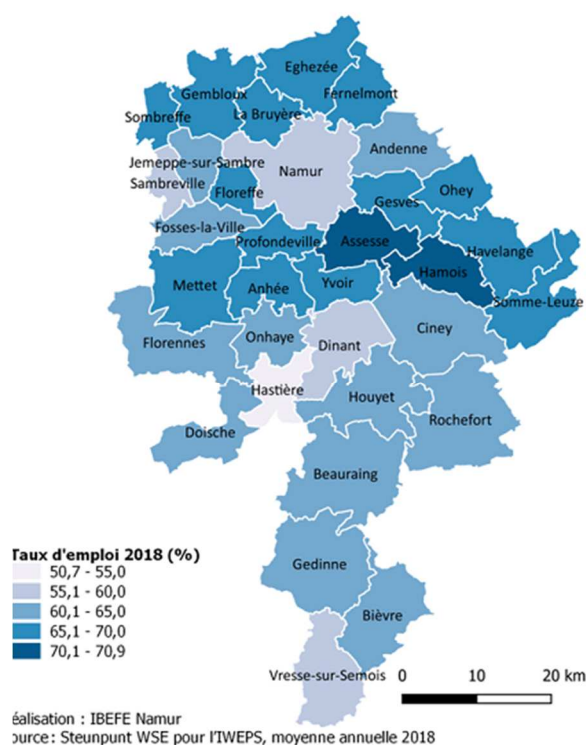
1.3.4. Emploi

1.3.4.1. Taux d'emploi

Le taux d'emploi exprime le pourcentage de personnes qui ont un emploi (salarié ou indépendant) parmi la population en âge de travailler.

Taux d'emploi administratif des 15-64 ans

Source : Steunpunt WSE pour l'IWEPS et l'IBSA (moyenne annuelle 2008-2018)



	Taux d'emploi adm. 2018	Evolution taux d'emploi adm. 2008-2018
Bassin du Brabant Wallon	64,1	+3,0 p.p.
Bassin de Hainaut Centre	55,1	+2,6 p.p.
Bassin de Hainaut Sud	54,0	+1,9 p.p.
Bassin de Wallonie Picarde	61,5	+2,3 p.p.
Bassin de Huy-Waremme	64,5	+2,5 p.p.
Bassin de Liège	55,6	+1,8 p.p.
Bassin de Verviers	61,5	+2,2 p.p.
Bassin du Luxembourg	63,7	+1,3 p.p.
Bassin de Namur	62,3	+2,3 p.p.
Wallonie	59,2	+2,2 p.p.
Bassin de Bruxelles	54,3	+4,7 p.p.

Le **taux d'emploi** s'élève à 62,3% dans le bassin de Namur. Il est donc **plus élevé qu'en Wallonie** où il est de 59,2%.

Par rapport à 2008, le taux d'emploi **a légèrement progressé** tant au niveau du Bassin de Namur (60,0% en 2008) qu'à l'échelle de la Wallonie où il s'élevait à 57,0%.

Le taux d'emploi est particulièrement élevé dans les communes d'Assesse (70,9%), Hainois (70,6%), Fernelmont (69,9%), La Bruyère (69,3%) et Eghezée (69,0%).

C'est à Hastière (50,7%), Dinant (57,0%), Sambreville (57,2%), Vresse-sur-Semois (57,3%) et Namur (57,9%) qu'il est le plus faible.

Taux d'emploi des 15-64 ans en fonction du genre et de l'âge

Source : Steunpunt WSE pour l'IWEPS, Steunpunt werk pour Bruxelles (moyenne annuelle 2018)

	Hommes	Femmes	<25 ans	>50
Bassin de Namur	64,9	59,7	23,3	60,3
Wallonie	62,5	56,0	22,3	57,6
Bassin de Bruxelles	59,0	49,6	18,4	56,0

Tout comme en Wallonie et en Région bruxelloise, **le taux d'emploi des hommes (64,9%) est supérieur à celui des femmes (59,7%) dans notre Bassin. L'écart entre les deux a cependant tendance à se résorber.**

Par rapport à 2015, le taux d'emploi masculin a progressé de 1,1 p.p. dans le Bassin namurois (+1,0 p.p. en Wallonie) tandis que **le taux d'emploi féminin a connu une hausse de 4,1 p.p.** sur notre territoire mais une diminution de 1,2 p.p. à l'échelle de la Wallonie.

Le taux d'emploi des jeunes est plus important dans notre Bassin qu'au niveau wallon. Par rapport à 2015, il a connu une augmentation semblable sur le territoire namurois qu'à l'échelle wallonne (+0,7 p.p.).

Quant au taux d'emploi des plus de 50 ans, il est également plus élevé chez nous. Tant au niveau du Bassin que de la Wallonie, il a bien progressé (+3,7 p.p. dans le Bassin et +3,8 p.p. en Wallonie).

Taux d'emploi BIT des 20-64 ans en fonction du genre

Source : Estimation IWEPS sur la base de données EFT, SPF Economie, ONSS, ONSSAPL, INASTI, INAMI, ONEm-Stat92, BCSS, ESE 2001, IGSS et des données du Steunpunt Werk, 2018

« Afin de permettre les comparaisons internationales, en particulier au sein de l'Union européenne, Eurostat a mis en place l'Enquête sur les forces de travail (EFT). Par la combinaison d'un ensemble de questions, elle permet de mesurer les agrégats tels que la population active, l'emploi et le chômage de la même façon dans tous les pays et de manière conforme aux recommandations du Bureau international du travail (BIT). Cette enquête a lieu de manière continue en Belgique depuis 1999 (avant, seulement au printemps). Elle ne fournit cependant des données fiables qu'au niveau des régions (Wallonie, Flandre, Bruxelles). C'est pourquoi, afin de pouvoir comparer les arrondissements et les communes belges à d'autres zones au niveau international, l'IWEPS calcule des données calibrées sur l'Enquête sur les forces de travail. Les totaux, par sexe, âge et région, correspondent exactement à ceux publiés par Statbel, l'office belge de statistique. Ces données peuvent différer légèrement des données publiées par Eurostat qui revoit l'ensemble de la série chaque année [...]. Cet indicateur peut donc être comparé au taux d'emploi des 20-64 ans issu de l'Enquête sur les Forces de travail, qui est le taux de référence utilisé dans la déclaration de politique régionale (DPR). L'indicateur rapporte à la population en âge de travailler (20 à 64 ans) le nombre de personnes qui ont effectivement un emploi (population active occupée). Il donne une idée de la participation effective à l'emploi d'une population qui pourrait potentiellement travailler. »

Le taux d'emploi BIT des 20-64 ans permet ainsi de faire des comparaisons au niveau européen et également de faire le lien avec les objectifs fixés dans la DPR 2019-2024. Cette dernière ambitionne d'atteindre un taux d'emploi de 68,7% à l'horizon 2025 tandis que l'UE avait, quant à elle, fixé un objectif de 73,2% des 20-64 ans au travail en 2020. Celui-ci n'a pas été atteint ; le taux d'emploi 2020 s'élève en effet à 70,0% en Belgique.

	Hommes	Femmes	Total
Bassin de Namur	70,5	63,4	66,9
Wallonie	68,2	59,3	63,7
Bassin de Bruxelles	63,7	53,4	58,6

En 2018, **le taux d'emploi des 20-64 ans est estimé à 66,9% dans le Bassin de Namur**, évidemment supérieur au taux d'emploi des 15-64 ans, étant donné le faible taux d'emploi des plus jeunes et leur occupation en tant qu'étudiants. **Il est supérieur au taux d'emploi BIT wallon (63,7%).**

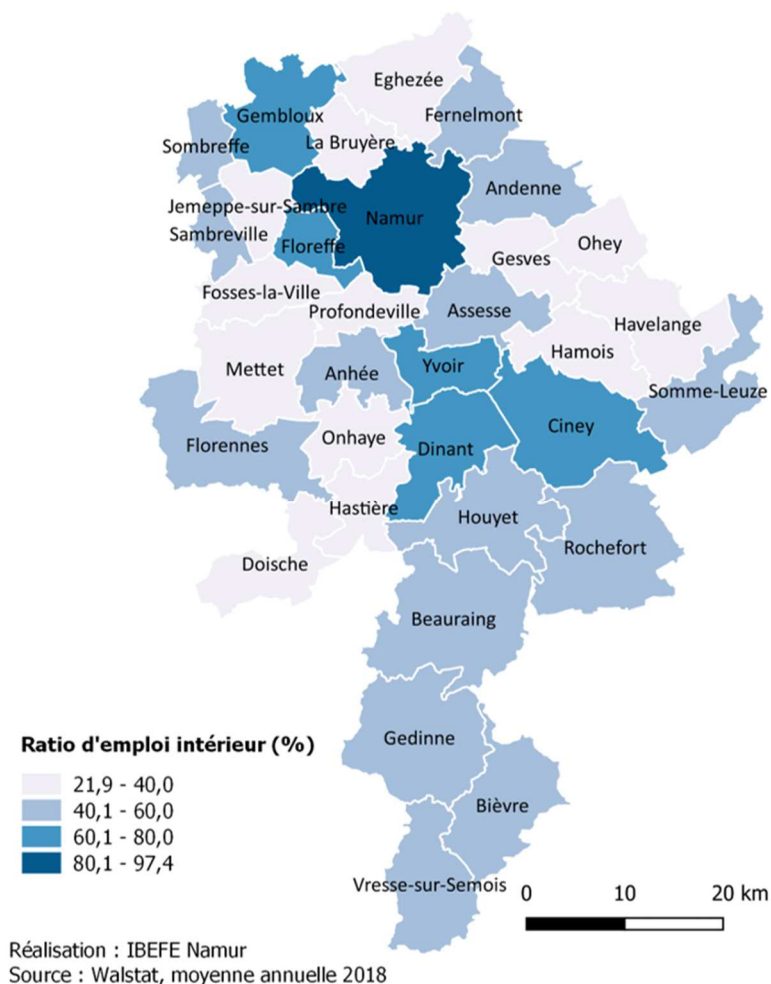
De manière générale, **il a tendance à progresser.** Il était de 61,2% en 2008 et de 65,1% en 2015 sur notre territoire namurois.

Tout comme pour les taux d'emploi des 15-64 ans, **le taux d'emploi masculin est supérieur au taux d'emploi féminin. Cette différence entre taux masculin et féminin tend elle aussi à se réduire** au fil des années.

1.3.4.2. Emploi intérieur

Le ratio d'emploi intérieur rapporte l'emploi intérieur à la population en âge de travailler (source : Statbel). Il s'apparente au taux d'emploi car il utilise le même dénominateur. Cependant il ne s'agit pas d'un taux puisque le numérateur n'est pas forcément compris dans le dénominateur. De plus, l'unité de comptage du numérateur (poste de travail), relative au lieu de travail, est différente de celle du dénominateur (personnes), relative au lieu de domicile. **Ce ratio donne une indication des emplois offerts à la population en âge de travailler du territoire observé.**

Ratio d'emploi intérieur



En 2018, le ratio d'emploi intérieur s'élève à 60,8% dans le Bassin namurois. Le Bassin pourrait ainsi offrir un emploi à 60,8% de sa population en âge de travailler.

Celui-ci est très variable d'une commune à l'autre. **Le ratio d'emploi intérieur est particulièrement très important à Namur (97,4%).** Il est également élevé à Floreffe (79,8%), Ciney (78,4%), Dinant (72,9%), Yvoir (65,6%) et Gembloux (63,5%). Par rapport à 2015, toutes ces communes ont par ailleurs encore connu une augmentation de celui-ci.

Les communes avec les ratios d'emploi intérieur les plus faibles sont Hastière (21,9%), Doische (27,6%), Onhaye (29,8%), La Bruyère (31,7%), Ohey (32,4%), Gesves (34,4%), Mettet (35,1%), Hamois (35,2%), Fosses-la-Ville (36,2%), Eghezée (37,2%), Profondeville (37,6%), Havelange (39,1%) et Jemeppe-sur-Sambre (39,2%).

	Salariés	Indépendants	Aidants	Emploi intérieur	Population 15-64 ans	Ratio d'emploi intérieur 2018 (%)	Evolution de l'emploi intérieur 2008-2018
Bassin de Namur	133.491	38.062	2.243	173.795	285.720	60,8	+4,6 p.p.
Wallonie	1.074.469	277.361	16.431	1.368.260	2.336.917	58,5	+4,0 p.p.
Bassin de Bruxelles	629.831	100.422	6.000	736.252	808.265	91,1	-7,8 p.p.

Source : IWEPS, comptes de l'emploi wallon, sur la base des données ONSS, ORPSS, INASTI, ONEM, moyennes annuelles 2008-2018

En 2018, le ratio d'emploi intérieur namurois (60,8%) est légèrement plus élevé qu'à l'échelle wallonne où il est de 58,5%. Seuls les Bassins du Brabant wallon (70%) et de Liège (63,3%) ont un ratio d'emploi intérieur plus important.

En 2015, le ratio d'emploi intérieur s'élevait à 58,0% dans le Bassin namurois. Il était déjà plus élevé qu'en Wallonie où le taux d'emploi intérieur s'élevait à 55,9%. **Tout comme à l'échelle du territoire wallon, il a ainsi légèrement progressé sur trois années.**

Par rapport à 2008, l'emploi intérieur a augmenté de 4,6 p.p., ce qui représente **une progression de l'emploi intérieur plus importante que celle observée en Wallonie** qui est tout de même de 4,0 p.p.

Entre 2008 et 2018, l'emploi intérieur a augmenté dans tous les Bassins, à l'exception du Bassin de Bruxelles (-7,8 p.p.). C'est dans le Brabant Wallon que cette évolution a été la plus importante (+8,7 p.p.).

1.3.4.3. L'emploi salarié

Postes de travail salariés et établissements

Source : ONSS, répartition des postes de travail par lieu de travail, 31/12/2019 ; Calculs IWEPS/IBSA et IBEFE Namur

La situation de l'ensemble des employeurs et des travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés est ici analysée. L'emploi salarié est exprimé en nombre de postes de travail et non en nombre de travailleurs, enregistré à la fin de chaque fin de trimestre (statistique décentralisée de l'ONSS). Un travailleur peut occuper plusieurs postes de travail, par exemple les travailleurs à temps partiel. La répartition territoriale de ces postes se base sur la localisation des unités locales ou d'établissement, identifiables par une adresse où s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir duquel l'activité est exercée.

	Nb postes Bassin 2019	Poids du secteur (%)		Indice de spécialisation par rapport à la Wallonie	Evolution 2015-2019 (%)		Nb établissements Bassin 2019	% de femmes Bassin
		Bassin	Wallonie		Bassin	Wallonie		
A - Agriculture, sylviculture et pêche	739	0,6%	0,4%	1,5	23,2%	12,0%	292	26,0%
B - Industries extractives	402	0,3%	0,2%	1,8	12,6%	1,8%	17	7,2%
C - Industrie manufacturière	9.016	6,8%	11,5%	0,6	0,7%	3,0%	641	18,5%
D - Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur	987	0,7%	0,5%	1,4	1,0%	2,7%	14	42,6%
E - Prod. et distr. d'eau/assainissement déchets	1.341	1,0%	1,0%	1,0	5,4%	10,9%	82	15,2%
F - Construction	6.372	4,8%	5,6%	0,9	4,3%	2,1%	1.266	7,8%
G - Commerce/rép. d'automobiles et motocycles	15.163	11,4%	12,4%	0,9	2,0%	3,3%	2.536	47,8%
H - Transports et entreposage	5.136	3,9%	4,9%	0,8	9,4%	6,2%	298	18,5%
I - Hébergement et restauration	4.084	3,1%	3,1%	1,0	11,0%	14,4%	970	49,1%
J - Information et communication	2.291	1,7%	1,5%	1,1	21,3%	13,9%	195	33,3%
K - Activités financières et d'assurance	2.614	2,0%	1,7%	1,1	-3,2%	-6,0%	364	60,4%
L - Activités immobilières	684	0,5%	0,6%	0,9	11,9%	8,7%	225	51,8%
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4.220	3,2%	2,8%	1,1	12,0%	13,6%	758	49,4%
N - Activités de services administratifs et de soutien	11.575	8,7%	8,9%	1,0	17,5%	14,1%	573	65,9%
O - Administration publique, défense et séc. sociale	21.415	16,1%	11,5%	1,4	1,9%	1,8%	423	48,4%
P - Enseignement	17.215	12,9%	12,7%	1,0	4,4%	6,0%	687	68,9%
Q - Santé humaine et action sociale	24.199	18,2%	17,4%	1,0	6,3%	6,5%	834	78,0%
R - Arts, spectacles et activités récréatives	1.646	1,2%	1,3%	0,9	9,3%	6,3%	305	50,9%
S - Autres activités de services	4.125	3,1%	1,9%	1,6	3,4%	-1,0%	982	60,6%
T - Activités des ménages en tant qu'employeurs	34	0,0%	0,0%	0,6	-37,0%	-7,6%	27	47,1%
U - Activités extra-territoriales	0	0,0%	0,0%	0,0	-	-	0	-
Total général	133.258	100,0%	100,0%	1,0	5,6%	5,6%	11.489	52,6%

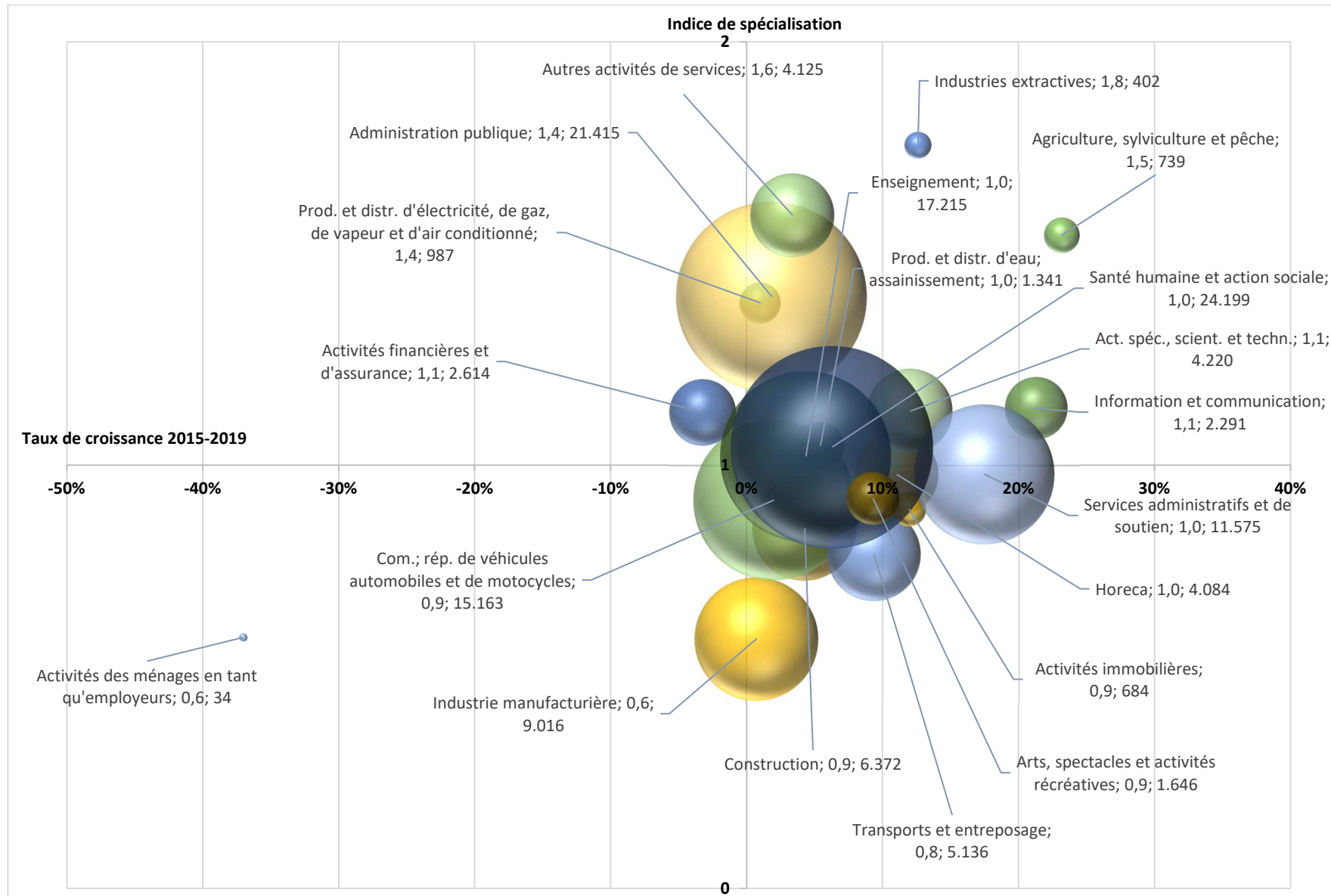
Au 31 décembre 2019, **11.489 établissements** sont répertoriés dans le Bassin de Namur. Leur nombre a progressé de **6,6% par rapport à l'année 2015**, soit une augmentation légèrement plus élevée que celle observée à l'échelle du territoire wallon (+5,8%).

Ces établissements proposent 133.258 postes de travail salarié, ce qui représente **12,4% des postes salariés wallons**.

Les secteurs qui proposent le plus de postes de travail salarié sont la Santé humaine et l'action sociale (18,2% des postes du bassin), l'Administration publique, la défense et la sécurité sociale (16,1% des postes), l'Enseignement (12,9% des postes), le Commerce de gros et de détail et la réparation de véhicules (11,4% des postes) et les Activités de services administratifs et de soutien (8,7% des postes).

Les postes de travail salariés sont majoritairement occupés par des femmes (52,6% dans notre Bassin et 50,8% en Wallonie).

Entre 2015 et 2019, l'emploi salarié a progressé à la même vitesse qu'au niveau de la Wallonie (+5,6%). Cela représente 7.100 postes de travail salarié supplémentaires sur le territoire namurois.



Source : ONSS, répartition des postes de travail par lieu de travail, 31/12/2019 ; Calculs IWEPS/IBSA et IBEFE Namur
Réalisation : IBEFE Namur

Par rapport à la Wallonie, notre Bassin connaît une proportion plus importante de l'emploi salarié dans les secteurs des Industries extractives (indice de spécialisation de 1,8), des Autres activités de services (indice de 1,6), de l'Agriculture, sylviculture et pêche (indice de 1,5), de l'Administration publique, défense et sécurité sociale (indice de 1,4), de la Production et distribution d'électricité, de gaz et de vapeur (indice de 1,4), des Activités spécialisées, scientifiques et techniques (1,1), des Activités financières et d'assurance (1,1) et de l'Information et communication (1,1).

Notre région est par contre moins spécialisée dans l'Industrie manufacturière (0,6), les Activités des ménages en tant qu'employeurs (0,6), le Transport et l'entreposage (0,8), la Construction (0,9), le Commerce/réparation d'automobiles et motocycles (0,9), les Activités immobilières (0,9), et les Arts, spectacles et activités récréatives (0,9).

Comme on peut le voir sur le graphique, **la plupart des secteurs ont connu une progression positive de l'emploi salarié entre 2015 et 2019. Seuls 2 secteurs ont vu l'emploi diminuer : les Activités financières et d'assurance** (-3,2% sur notre territoire et -6,0% à l'échelle wallonne) qui avaient déjà enregistré une diminution de l'emploi entre 2012 et 2016 et **les Activités des ménages en tant qu'employeurs** (-37,0% dans le bassin et -7,6% en Wallonie). Ce dernier secteur répertorie les emplois domestiques des ménages ; il compte un nombre très peu élevé d'emplois salariés (34 emplois dans le Bassin namurois).

L'augmentation la plus importante, en chiffre absolu, a été observée dans le secteur des Services administratifs et de soutien (+1.721 postes, soit une hausse de 17,5%) qui compte 11.575 postes de travail salarié, répartis notamment dans les activités de nettoyage des bâtiments, les activités de placement de main-d'œuvre et de travail temporaire, les activités de sécurité privée, les services d'aménagement paysager et les services administratifs combinés de bureau. **De belles hausses d'emploi ont également été observées dans la Santé humaine et l'action sociale (+1.434 postes de travail salarié), l'Enseignement (+720 postes), les Activités spécialisées, scientifiques et techniques (+453 emplois), le Transport et l'entreposage (+440), l'Hébergement et la restauration (+406), l'Information et la Communication (+402) et l'Administration publique, défense et sécurité sociale (+392).**

Les autres secteurs qui ont connu une belle progression de l'emploi salarié, en termes de pourcentage, sont l'Agriculture, la sylviculture et la pêche (+23,2%, soit une hausse de 139 postes), l'Information et la Communication (+21,3%, soit +402 postes), les Activités de services administratifs et de soutien (+17,5%, soit 1.721 postes supplémentaires), les Industries extractives (+12,6%, soit 45 emplois en plus), les Activités spécialisées, scientifiques et techniques (+12%, soit +453 emplois), les Activités immobilières (+11,9%, soit une création de 73 postes) et l'Hébergement et la restauration (+11%, soit 406 emplois supplémentaires). Pour ces secteurs d'activité, la croissance de l'emploi a été plus importante dans notre Bassin qu'en Wallonie, à l'exception des secteurs de l'Hébergement et de la restauration (+14,4% à l'échelle wallonne) et des Activités spécialisées, scientifiques, techniques (+13,6% en Wallonie) qui ont connu une croissance de l'emploi salarié encore plus importante qu'au niveau de notre Bassin.

Relevons toutefois que toutes ces évolutions ont eu lieu avant la crise sanitaire liée à la COVID 19.

1.3.4.4. Travail indépendant

Les indépendants et aidants

Source : INASTI, 31/12/2019 ; Calculs IWEPS/IBSA et IBEFE Namur

Le travail indépendant est exprimé en nombre de personnes. La répartition territoriale est faite en fonction du lieu de domicile.

Codes - Secteurs	Nb indépendants et aidants Bassin 2019	Part du secteur		Indice de spécialisation par rapport à la Wallonie	Evolution 2015-2019		Part des indépendants et aidants en activité principale		Part des aidants		Part des femmes	
		Bassin	Wallonie		Bassin	Wallonie	Bassin	Wallonie	Bassin	Wallonie	Bassin	Wallonie
100+200 - Agriculture et pêche	4.996	11,6%	9,8%	1,2	15,9%	11,3%	59,0%	61,7%	10,3%	11,7%	24,5%	25,3%
300 - Industrie	9.171	21,2%	20,3%	1,0	11,0%	10,5%	62,4%	66,5%	6,9%	6,6%	38,2%	37,1%
400 - Commerce	11.669	27,0%	28,7%	0,9	2,1%	0,2%	58,4%	60,8%	7,0%	6,4%	39,1%	38,0%
500 - Professions libérales	14.014	32,5%	33,5%	1,0	18,8%	18,6%	56,6%	57,7%	2,3%	2,5%	15,7%	15,7%
600 - Services	3.136	7,3%	7,3%	1,0	5,9%	4,6%	61,7%	63,8%	4,3%	4,6%	49,0%	48,0%
900 - Divers	215	0,5%	0,4%	1,3	-19,2%	-38,4%	40,5%	52,0%	10,7%	9,4%	62,1%	58,8%
Total général	43.201	100%	100%	1,0	10,7%	9,1%	58,9%	61,2%	5,6%	5,5%	37,1%	36,8%

Au 31 décembre 2019, le Bassin de Namur dénombre 43.201 indépendants et aidants, **soit 13,8% des indépendants et aidants wallons. 37,1% sont des femmes contre 36,8% en Wallonie.**

25.436 exercent leur activité à titre principal, soit 58,9% des indépendants et aidants du Bassin contre 61,2% en Wallonie. Parmi ceux-ci, 35,6% sont des femmes.

12.983 exercent en activité complémentaire, soit 30,0% des indépendants et aidants du Bassin (27,4% en Wallonie). Les femmes sont plus nombreuses dans cette catégorie ; elles représentent 43,5%.

4.782 exercent une activité après avoir pris leur pension, soit 11,1% des indépendants et aidants du Bassin namurois (11,4% en Wallonie). La proportion de femmes s'élève à 27,4%.

C'est principalement dans les Professions libérales (32,5%), le Commerce (27,0%) et l'Industrie et l'artisanat (21,2%) que l'emploi est le plus développé.

Comparé à la Wallonie, **le Bassin comptabilise une part plus importante d'indépendants et aidants dans les secteurs de l'Agriculture et de la pêche** (indice de spécialisation de 1,2) et dans les divers (indice de spécialisation de 1,3) tandis **qu'il compte proportionnellement moins d'indépendants et aidants dans le secteur du Commerce** (indice de 0,9).

Entre 2015 et 2019, le nombre d'indépendants et aidants a progressé plus vite dans notre Bassin (+10,7%) qu'à l'échelle de la Wallonie (+9,1%). Cette hausse du travail indépendant a d'ailleurs été plus élevée dans tous les secteurs, à l'exception du secteur des Divers qui a connu une diminution tant à l'échelle du Bassin qu'à l'échelle wallonne.

Top 20 des professions des indépendants et aidants

Source : INASTI, 31/12/2019 ; Calculs IWEPS/IBSA et IBEFE Namur

Codes professions	Top 20 des professions	Nb d'indépendants et aidants (2019)	Évolution 2015-2019 (%)	Part des indépendants et aidants en activité principale (%)	Poids du secteur
310	Industrie du bâtiment	4.386	10,6%	67,7%	10,2%
505	Paramédical	3.783	22,5%	50,0%	8,8%
519	Prof. diverses à caract. intellectuel	3.172	31,2%	50,7%	7,3%
104	Cultivateurs, métayers, herbagers, éleveurs	2.761	1,2%	65,7%	6,4%
402	Commerce de détail	2.612	-4,2%	58,8%	6,0%
407	Industrie hôtelière	2.545	9,3%	74,5%	5,9%
406	Intermédiaires commerciaux	2.253	3,7%	43,0%	5,2%
601	Soins de beauté	1.835	22,9%	60,6%	4,2%
501	Médecins, chirurgiens	1.684	9,9%	77,9%	3,9%
401	Commerce en gros	1.439	180,0%	61,4%	3,3%
602	Prof. diverses à caract. manuel	1.275	-8,7%	63,4%	3,0%
102	Horticulteurs	1.074	32,6%	49,9%	2,5%
311	Industrie du bois et de l'ameublement	907	18,6%	63,5%	2,1%
506	Enseignement privé	876	19,3%	30,8%	2,0%
400	Commerce	781	-56,1%	71,1%	1,8%
307	Industrie alimentaire	702	16,4%	70,2%	1,6%
316	Industrie d'art et de précision	699	28,3%	42,3%	1,6%
510	Arts	687	54,0%	36,7%	1,6%
518	Architectes	671	6,7%	77,6%	1,6%
517	Géomètres, ingénieurs, comptables, experts	664	20,3%	53,8%	1,5%

Entre 2015 et 2019, la plupart des professions parmi lesquelles on compte le plus grand nombre d'indépendants et d'aidants sur le territoire namurois ont connu une évolution positive de l'emploi. Les hausses les plus importantes, en chiffres absolus, ont eu lieu parmi les professions suivantes : le Commerce en gros (+925 indépendants et aidants), les Professions diverses à caractère intellectuel (+755 indépendants et aidants), le Paramédical (+695), l'Industrie du bâtiment (+421) et les Soins de beauté (+342).

Seules deux d'entre elles ont connu une diminution du nombre d'indépendants et aidants : le Commerce (-1.000 emplois) et le Commerce de détail (-114 indépendants).

Les professions qui comptent une part élevée d'indépendants et aidants à titre principal sont les Médecins et chirurgiens (77,9%), les Architectes (77,6%), l'Industrie hôtelière (74,5%), le Commerce (71%) et l'Industrie alimentaire (70,2%).

1.3.5. Les opportunités d'emploi publiées par le Forem

La présente partie du rapport examine les opportunités d'emploi gérées par le Service Public de l'Emploi Wallon, Le Forem, et certains des partenaires avec qui il collabore (Actiris, agences d'intérim, etc.). Les autres circuits/canaux de recrutement (réseaux sociaux, sites de recrutement, « bouche à oreille », contacts avec les écoles, etc.) ne sont pas repris dans les statistiques. Les études sectorielles indiquent que le recours aux services du Forem pour le recrutement est en fait très variable d'un secteur à l'autre.

Par ailleurs, plusieurs canaux peuvent être utilisés par les partenaires pour diffuser une même opportunité d'emploi (site du Forem, site de l'agence d'intérim, etc.) ; il se peut donc ainsi qu'une même offre soit comptabilisée plusieurs fois dans les chiffres d'opportunités d'emploi (une fois par canal utilisé).

Contrairement aux éditions précédentes du rapport, nous disposons actuellement de données au lieu de travail alors que précédemment nous utilisions des données au lieu de gestion des offres, ce qui ne correspondait pas nécessairement à des offres émanant des entreprises du Bassin. A l'heure actuelle, les opportunités d'emploi situées dans notre Bassin, mais gérées par d'autres Bassins ou encore d'autres Régions, sont ainsi maintenant comptabilisées dans notre Bassin, ce qui correspond davantage à la réalité observée sur le marché de l'emploi, mais peut également expliquer de grandes différences de chiffres par rapport aux années précédentes. Il est à noter que nous ne disposons de ces données que pour les années 2019 et 2020, ce qui nous empêche de faire des comparaisons sur de plus longues périodes. Reprendre ces deux années disponibles nous permet cependant d'identifier l'impact de la crise sanitaire sur les opportunités d'emploi.

Même si ces statistiques sont intéressantes et permettent de connaître certaines tendances observées sur le marché de l'emploi, il est important de noter qu'à l'heure actuelle, il est impossible de connaître de manière exacte le nombre d'opportunités qui transitent sur le marché de l'emploi ; on ne peut en avoir qu'une estimation.

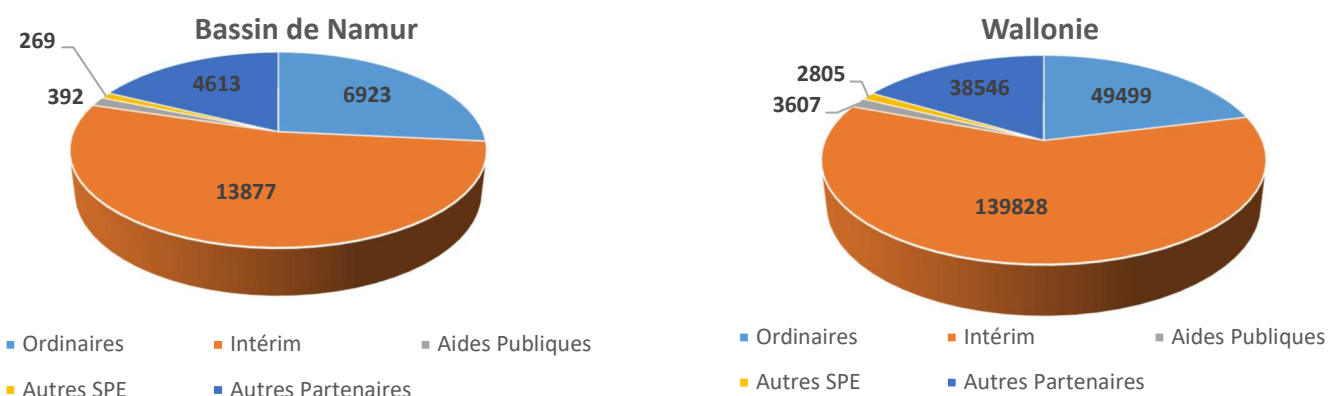
Ainsi, ce n'est pas parce qu'un métier n'est pas repris dans la liste qu'il n'est pas recherché sur le marché de l'emploi ; c'est juste que Le Forem n'en a pas connaissance.

1.3.5.1. Opportunités d'emploi par circuit de travail

Les "opportunités d'emploi reçues" sont réparties entre différents circuits de travail :

- Circuit de travail « ordinaire » (hors travail intérimaire et aides publiques) : regroupe surtout les contrats à durée déterminée et indéterminée.
- Circuit de travail « intérim » : englobe les opportunités d'emploi intérimaires qui n'ont pas été transmises par un autre service de l'emploi (SPE).
- Circuit de travail « aides publiques » : englobe les opportunités d'emploi qui bénéficient d'aides publiques, comme l'APE (Aide à la Promotion de l'Emploi), le PTP (Programme de Transition Professionnelle), les aides impulsions, etc.
- Circuit de travail « autres SPE » : renvoie aux opportunités d'emploi transmises par un autre service de l'emploi dans le cadre de l'accord sur l'échange systématique des offres d'emploi entre les organismes publics régionaux de l'emploi.
- Circuit de travail « autres partenaires » : dénombre les opportunités d'emploi que d'autres partenaires (que les Services de l'Emploi) diffusent sur le site du Forem via un flux automatique.

Répartition des opportunités d'emploi 2020 par circuit de travail



Source : Le Forem, 2020 ; calculs : IBEFE Namur

Dans le Bassin namurois, 26.074 opportunités d'emploi ont été gérées par Le Forem et ses partenaires en 2020. **Les offres d'emploi émanant de l'intérim sont majoritaires** (53,2% dans notre Bassin et 59,7% en Wallonie). A noter cependant qu'une interprétation relative aux opportunités d'emploi issues de l'intérim doit être faite

avec prudence, étant donné qu'une offre peut être comptabilisée plusieurs fois (notamment chaque fois qu'elle est publiée sur un site).

Viennent ensuite les offres provenant du circuit de travail ordinaire (26,6% dans le Bassin et 21,1% en Wallonie) et les opportunités gérées par les autres partenaires (17,7% dans le Bassin et 16,5% en Wallonie).

1.3.5.2. Opportunités d'emploi par catégorie professionnelle

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	Bassin		Wallonie		Part de l'intérim 2020	
	2019	2020	2019	2020	Bassin	Wallonie
11 - Personnel des services aux personnes et à la collectivité	2.484	1.081	13.695	9.063	17,6%	23,5%
12 - Personnel des services administratifs et commerciaux	1.855	1.538	17.100	13.366	33,2%	40,9%
13 - Personnel de l'industrie hôtelière	1.330	974	11.416	7.286	38,2%	44,8%
14 - Personnel de la distribution et de la vente	1.795	1.444	15.304	12.951	52,1%	57,0%
21 - Professionnels des arts et du spectacle	812	607	5.056	4.507	95,9%	95,1%
22 - Professionnels de la formation initiale et de la formation continue	764	545	5.060	3.737	2,0%	4,5%
23 - Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi	416	383	3.530	3.081	1,6%	6,3%
24 - Professionnels de la santé (professions paramédicales)	927	1.004	6.459	7.242	22,6%	17,6%
31 - Professionnels de la santé (professions médicales)	79	96	809	852	7,3%	14,7%
32 - Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication	1.090	1.158	10.306	9.326	20,3%	28,7%
33 - Cadres commerciaux	1.522	1.059	13.686	9.941	22,9%	49,9%
41 - Personnel de l'agriculture et de la pêche	448	460	2.302	2.154	65,4%	59,9%
42 - Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	5.598	4.631	41.500	42.226	79,6%	82,1%
43 - Personnel du transport et de la logistique	1.976	1.675	22.685	18.191	69,0%	75,3%
44 - Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique	3.662	3.071	32.558	26.584	76,3%	77,8%
45 - Personnel des industries de process	451	462	5.449	4.544	85,3%	75,6%
46 - Personnel des autres industries (matériaux souples, industries graphiques, ameublement et bois)	82	93	1.106	1.155	59,1%	71,9%
47 - Personnel de type artisanal	618	652	6.395	8.142	70,9%	83,1%
51 - Maîtrise industrielle	269	227	3.249	2.222	90,3%	86,5%
52 - Techniciens industriels	700	732	7.647	6.974	47,0%	54,2%
53 - Cadres techniques de l'industrie	574	682	7.116	6.470	28,6%	28,1%
61 - Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie	1.385	1.313	10.244	10.592	32,4%	43,2%
Code ROME inconnu	2.198	2.187	23.212	23.679	53,7%	61,0%
Total	31.035	26.074	265.884	234.285	53,2%	59,7%

Source : Le Forem/Actiris, 2020

Les 26.074 opportunités d'emploi répertoriées dans le Bassin namurois représentent **11,1% des opportunités d'emploi situées sur l'ensemble de la Wallonie**.

C'est principalement dans les secteurs du Bâtiment, des travaux publics et de l'extraction (5.598), de la Mécanique, de l'électricité et de l'électronique (3.662), des Services aux personnes et à la collectivité (2.484), du Transport et de la logistique (1.976), des Services administratifs et commerciaux (1.855), de la Distribution et de la vente (1.795) et des Cadres commerciaux (1.522) qu'on observe le plus d'opportunités d'emploi dans notre Bassin.

Par rapport à l'année 2019, on constate une diminution de 16,0% des opportunités d'emploi situées dans notre Bassin, comme c'est également le cas à l'échelle wallonne (-11,9%). La Covid 19 en est très certainement une des raisons principales.

Quelques secteurs ont cependant enregistré une augmentation des offres d'emploi au cours de cette période : les Cadres techniques de l'industrie (+108 opportunités), les Professionnels de la santé (+94), les Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication (+68), le Personnel de type artisanal (+34) et les Techniciens industriels (+32).

1.3.5.3. Opportunités d'emploi par métier dans le Bassin

Le tableau ci-dessous reprend les 40 métiers (ROME 5) pour lesquels le nombre d'opportunités d'emploi est le plus important dans le Bassin. Ces métiers sont classés selon le nombre décroissant d'opportunités dans le Bassin.

Il fournit également leur indice de spécialisation, la part de l'intérim, ainsi que les tensions éventuelles observées par le Forem (métiers critiques – en pénurie), à l'échelle de la Wallonie.

Les causes possibles des tensions observées peuvent être :

- **Qualitatives** : liées au profil du candidat et/ou aux conditions de travail
 - Le profil du candidat n'est pas en adéquation avec le profil recherché par l'entreprise : diplôme requis, expérience professionnelle, langues à maîtriser, mobilité, etc.
 - Les conditions de travail, réelles ou perçues, n'incitent pas le candidat potentiel à postuler ou accepter l'emploi (type de contrat, régime de travail, salaire, statut, horaire, distance/déplacement, charge physique et/ou mentale, etc.).
- **Quantitatives** : pénurie de main-d'œuvre.

Métier ROME 5	ROME 5	Opportunités Bassin 2020	Opportunités Wallonie 2020	IS	Pénurie de main d'œuvre	Tension qualitative – Profil candidat	Tension qualitative – Conditions de travail	% intérim 2020
Ouvrier de la maçonnerie	42114	1.140	8.055	1,3	Maçon, Plafonneur	Cimentier-façadier/Ravaleur de façades, Maçon, Installateur de piscines/Maçon, Plafonneur, Rejointoyeur/Jointoyeur	Maçon, Plafonneur, Rejointoyeur/Jointoyeur	87,6%
Assistant des travaux publics et du gros-œuvre	42111	909	8.311	1,0				92,4%
Electricien du bâtiment et des travaux publics	42211	644	4.874	1,2	Installateur électricien/Electricien installateur résidentiel, Installateur en systèmes de sécurité/Technicien de réseaux de communication	Installateur électricien/ Electricien installateur résidentiel, Installateur en systèmes de sécurité/Technicien de réseaux de communication	Installateur électricien/ Electricien installateur résidentiel	71,6%
Mécanicien de véhicules particuliers et industriels	44321	614	4.106	1,3	Mécanicien poids lourds/Mécanicien d'entretien pour les camions, Mécanicien polyvalent/Mécanicien d'entretien pour les voitures particulières	Mécanicien poids lourds/Mécanicien d'entretien pour les camions, Mécanicien polyvalent/Mécanicien d'entretien pour les voitures particulières, Technicien de maintenance et diagnostic automobile (MDA)/Technicien automobile	Mécanicien poids lourds/Mécanicien d'entretien pour les camions, Mécanicien polyvalent/Mécanicien d'entretien pour les voitures particulières, Technicien de maintenance et diagnostic automobile (MDA)/Technicien automobile	89,1%
Couvreur	42123	581	7.117	0,7	Couvreur/Couvreur de toits inclinés	Couvreur/Couvreur de toits inclinés	Couvreur/Couvreur de toits inclinés	84,7%
Agent administratif d'entreprise	12121	572	5.681	0,9				35,1%
Mécanicien de maintenance	44311	556	4.988	1,0	Mécanicien d'entretien industriel/Mécanicien de maintenance	Mécanicien d'entretien industriel/Mécanicien de maintenance		81,7%
Ouvrier des travaux publics	42112	527	5.348	0,9	Ouvrier de voirie, Poseur de canalisations	Ouvrier de voirie	Ouvrier de voirie, Poseur de canalisations	47,2%
Aménageur d'espace intérieur	21122	509	3.517	1,3				99,8%

Conducteur de transport de marchandises (réseau routier)	43114	503	6.121	0,7	Chauffeur de poids lourds/Conducteur de camion avec remorque	Chauffeur de poids lourds/Conducteur de camion avec remorque	Chauffeur de poids lourds/Conducteur de camion avec remorque	78,1%
Polymaintenicien	44341	460	4.472	0,9	Electromécanicien/Technicien de maintenance en équipements industriels	Electromécanicien/Technicien de maintenance en équipements industriels	Electromécanicien/Technicien de maintenance en équipements industriels	65,0%
Installateur d'équipements sanitaires et thermiques	42212	446	3.725	1,1	Monteur en sanitaire et chauffage/d'installation de chauffage central, Fontainier/Poseur de conduites d'eau, Monteur en climatisation – ventilation/Poseur de dispositifs de ventilation, Monteur frigoriste/Technicien en froid et climatisation	Monteur en sanitaire et chauffage/d'installation de chauffage central, Fontainier/Poseur de conduites d'eau, Monteur en climatisation – ventilation/Poseur de dispositifs de ventilation, Monteur frigoriste/Technicien en froid et climatisation	Monteur en sanitaire et chauffage/d'installation de chauffage central, Fontainier/Poseur de conduites d'eau	77,8%
Infirmier généraliste	24121	394	2.967	1,2	Infirmier en soins généraux/Infirmier	Infirmier en soins généraux/Infirmier	Infirmier en soins généraux/Infirmier	33,2%
Agent du stockage et de la répartition de marchandises	43311	376	3.297	1,0		Magasinier	Magasinier	73,4%
Soudeur	44132	366	2.921	1,1		Soudeur/Soudeur semi-automatique	Soudeur/Soudeur semi-automatique	92,3%
Vendeur en produits frais (commerce de détail)	14212	340	2.196	1,4				69,1%
Dessinateur du BTP	61221	336	1.738	1,7	Dessinateur de la construction – BIM modeleur	Dessinateur de la construction – BIM modeleur	Dessinateur de la construction – BIM modeleur	8,6%
Aide-soignant	24111	329	2.106	1,4		Aide-soignant	Aide-soignant	12,8%
Employé de ménage à domicile	11111	314	2.279	1,2		Aide-ménager/Aide ménager à domicile	Aide-ménager/Aide ménager à domicile	16,2%
Ajusteur-mécanicien	44135	305	1.956	1,4	Ajusteur mécanicien/Ajusteur	Ajusteur mécanicien/Ajusteur		73,4%
Electricien de maintenance	44331	281	2.557	1,0	Electricien de maintenance industrielle/Electricien de maintenance	Electricien de maintenance industrielle/Electricien de maintenance	Electricien de maintenance industrielle/Electricien de maintenance	57,3%
Responsable des ventes	33113	278	3.002	0,8				33,8%
Nettoyeur de locaux et de surfaces	11211	274	2.647	0,9		Technicien de surface/Nettoyeur de locaux et de grandes surfaces	Technicien de surface/Nettoyeur de locaux et de grandes surfaces	30,7%
Jardinier d'espaces verts	41113	267	1.317	1,8		Jardinier/Agent d'entretien des parcs et jardins	Jardinier/Agent d'entretien des parcs et jardins	75,6%
Enseignant d'enseignement général	22121	262	1.404	1,7				0,4%
Responsable logistique	61311	257	2.175	1,1	Superviseur d'entrepôt/Responsable de site logistique	Responsable logistique, Superviseur d'entrepôt/Responsable de site logistique		26,1%
Serveur en restauration	13222	254	1.577	1,4		Serveur en restauration/dans un restaurant	Serveur en restauration/dans un restaurant	27,2%
Agent de manipulation et de déplacement des charges	43312	249	3.886	0,6				87,9%

Aide de cuisine	13211	242	1.978	1,1				64,0%
Technicien des services comptables	12142	234	2.051	1,0	Comptable	Comptable	Comptable	40,2%
Chef de chantier du BTP	61231	206	1.930	1,0	Chef de chantier, Chef d'équipe dans la construction	Chef de chantier, Chef d'équipe dans la construction	Chef de chantier, Chef d'équipe dans la construction	36,9%
Architecte du BTP	61211	200	1.589	1,1	Architecte	Architecte	Architecte	59,5%
Cadre de gestion administrative des ventes	33115	182	2.165	0,8	Assistant commercial	Assistant commercial	Assistant commercial	28,0%
Agent d'encadrement de maintenance	51211	172	1.537	1,0				94,8%
Cadre technique de la production	53211	172	1.331	1,2	Responsable de production	Responsable de production		13,4%
Informaticien d'étude	32321	170	1.855	0,8	Analyste informatique/Analyste-développeur ICT, Développeur informatique/Analyste-développeur ICT, Web développeur/Analyste-développeur ICT, Administrateur de systèmes d'information/de base de données	Analyste informatique/Analyste-développeur ICT, Développeur informatique/Analyste-développeur ICT, Web développeur/Analyste-développeur ICT, Administrateur de systèmes d'information/de base de données	Analyste informatique/Analyste-développeur ICT, Développeur informatique/Analyste-développeur ICT, Web développeur/Analyste-développeur ICT, Administrateur de systèmes d'information/de base de données	1,8%
Opérateur sur machines et appareils de fabrication des industries agroalimentaires	45122	165	1.272	1,2		Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire/ Opérateur de production en industrie alimentaire	Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire/ Opérateur de production en industrie alimentaire	78,2%
Réalisateur d'ouvrages en bois et matériaux associés	47331	163	2.994	0,5	Menuisier/Menuisier d'atelier	Menuisier/Menuisier d'atelier	Menuisier/Menuisier d'atelier	69,9%
Préparateur en produits carnés	47122	160	1.073	1,3	Boucher	Boucher	Boucher	67,5%
Cuisinier	13212	152	1.219	1,1		Cuisinier	Cuisinier	30,9%

Source : Forem/Actiris, 2020

Dans ce top 40 des opportunités d'emploi situées dans le Bassin namurois, on peut relever de nombreuses offres en lien avec les métiers du Nettoyage, de la Vente, de la Restauration, de la Construction et de l'Industrie. **A noter qu'une grande partie de ces métiers sont accessibles aux personnes sortant de l'enseignement qualifiant et/ou de la formation professionnelle.**

On constate que **la part du circuit du travail intérimaire est très variable d'un métier à l'autre. On peut cependant remarquer qu'elle est particulièrement importante pour les métiers du secteur industriel.**

Par ailleurs, **nombre de ces métiers font partie de la liste des fonctions critiques et des métiers en pénurie établie par Le Forem en 2021.**

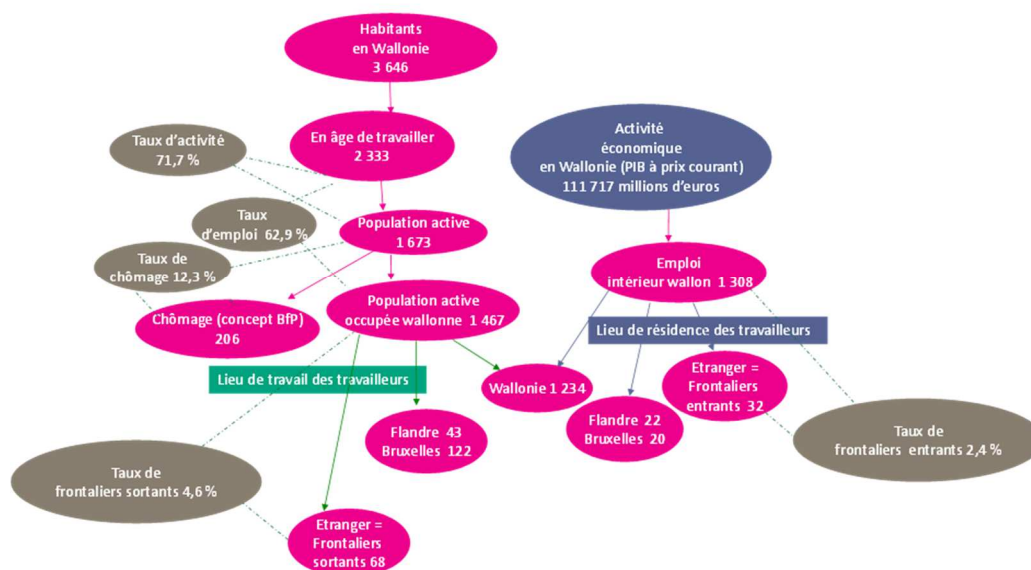
Vous trouverez, en annexe du présent rapport, la liste 2021 des fonctions critiques du Forem.

1.4. Conjoncture et prévisions économiques, enjeux impactant directement les secteurs, les métiers et l'emploi

Dans cette section³, les perspectives pour le marché du travail wallon à l'horizon 2026 sont établies sur la base du modèle multirégional et multisectoriel HERMREG, fruit d'une collaboration entre le Bureau fédéral du Plan et les services d'étude et de statistique des trois régions belges (IBSA, IWEPS et Statistiek Vlaanderen⁴). Nous nous limiterons ici à présenter les résultats qui concernent le marché du travail wallon.

Afin de rappeler les ordres de grandeur et le lien entre les différents concepts, un premier schéma commenté reprend les différents agrégats estimés pour 2021 dans le cadre du modèle⁵. Ensuite, un deuxième schéma commenté montre l'évolution de ces agrégats sur la période de projection (les années 2021 à 2026, donc entre 2020 et 2026). Enfin, un graphique montre l'évolution de l'emploi intérieur sur cette même période.

Schéma 1 - Marché du travail en 2021 en Wallonie (en milliers de personnes)



Sources : IWEPS-Hermreg – juillet 2021

D'après les estimations établies en juillet 2021 sur la base du modèle HERMREG, l'activité économique de la Wallonie aura généré en 2021 un PIB de 111.717 millions d'euros. Pour produire cette richesse, 1,308 million d'emplois en moyenne (emploi intérieur) auront été nécessaires. Ces emplois sont occupés par 1,234 million de travailleurs résidant en Wallonie ainsi que par 22.000 travailleurs résidant en Flandre, 20.000 à Bruxelles et 32.000 travailleurs frontaliers (venant en grande majorité de France).

Sur cette base on peut calculer un taux de frontaliers entrants (2,4% de l'emploi intérieur en 2021) et plus généralement un taux d'entrants, qui comprend les entrants des deux autres régions du pays, (5,7% de l'emploi intérieur).

Sur les 1,673 million de wallons faisant partie de la population active, 1,234 million ont un emploi en Wallonie. En ce qui concerne les autres, soit ils exercent une activité en Flandre (43.000), à Bruxelles (122.000) ou à l'étranger (68.000, principalement au Luxembourg), soit ils sont au chômage (206.000). A noter que le chômage est ici mesuré selon la définition du Bureau fédéral du Plan (c'est-à-dire en additionnant le nombre de DEI - demandeurs d'emploi inoccupés inscrits - et le nombre de chômeurs âgés non-demandeurs d'emploi).

³ Cette partie est un extrait de la note rédigée par Mme Valérie Vander Stricht (IWEPS) pour les IBEFE sur la base du rapport « Perspectives économiques régionales 2021-2026 » de l'IWEPS.

⁴ Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique et Statistiek Vlaanderen.

⁵ Même s'il s'agit de l'année en cours, il s'agit de projection, les comptes régionaux les plus récents fournissant des informations jusqu'en 2019. Pour l'année 2020 les estimations ont été établies sur base d'autres informations disponibles au moment de la publication (services publics de l'emploi et ONSS notamment).

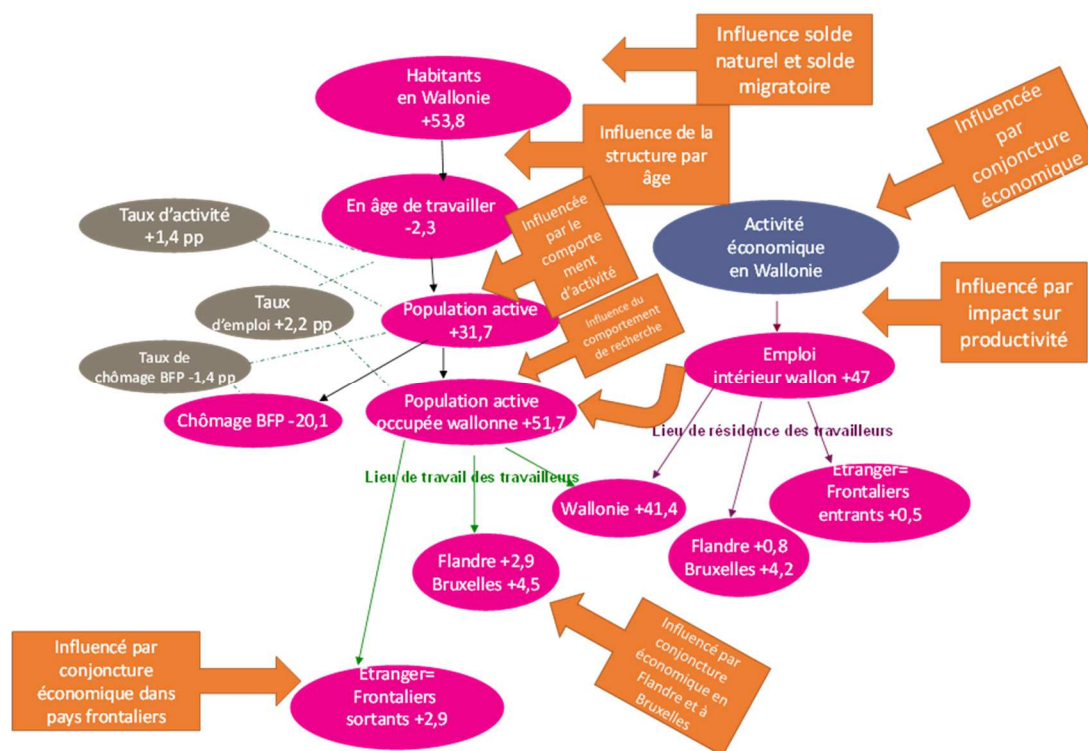
De manière semblable au taux d'entrants, on peut calculer un taux de frontaliers sortants (4,6% de la population active occupée en 2021) et un taux de sortants, comprenant également les wallons allant travailler à Bruxelles et en Flandre (15,9% de la population active occupée en 2021).

On peut également calculer les taux les plus couramment utilisés pour caractériser le marché du travail. Le taux d'activité obtenu en divisant la population active (les wallons qui se présentent sur le marché du travail) par la population en âge de travailler (les 15-64 ans) égale 71,7% en 2021. Le taux d'emploi, qui divise la population active occupée (les wallons qui ont un emploi salarié ou indépendant) par la population en âge de travailler, atteint 62,9% en 2021 (à ne pas confondre avec le taux BIT calculé sur la base de l'enquête sur les forces de travail et sur la population des 20-64 ans). Enfin, le taux de chômage rapporte le nombre de chômeurs à la population active et vaut 12,3% en 2021 (selon la définition du Bureau fédéral du Plan).

Le taux d'emploi BIT des 20-64 ans évoqué ci-dessus est celui qu'a sélectionné le Gouvernement wallon dans la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024 pour fixer la cible de 68,7% en 2025, soit une augmentation de 5 points de pourcentage par rapport au taux de 2018. En 2020, malgré la crise sanitaire et économique, l'écart par rapport à la cible (de 4,1 p.p.) reste inchangé par rapport à 2019. En effet, les mesures de soutien sans précédent mises en place par les autorités (notamment l'élargissement et la facilitation de l'accès au chômage temporaire pour les salariés et le droit passerelle pour les indépendants) ont permis la stabilité du taux d'emploi entre 2019 et 2020 en Wallonie à 64,6%. En 2021 il s'établirait à 65,0% (une augmentation de 0,4 p.p. par rapport à 2020 stimulée par la croissance économique conjuguée au maintien des mesures de soutien).

Le modèle HERMREG permet également d'établir des projections à 2026.

Schéma 2 - Projections en milliers de personnes et en point de pourcentage de l'évolution des agrégats du marché du travail wallon entre 2020 et 2026

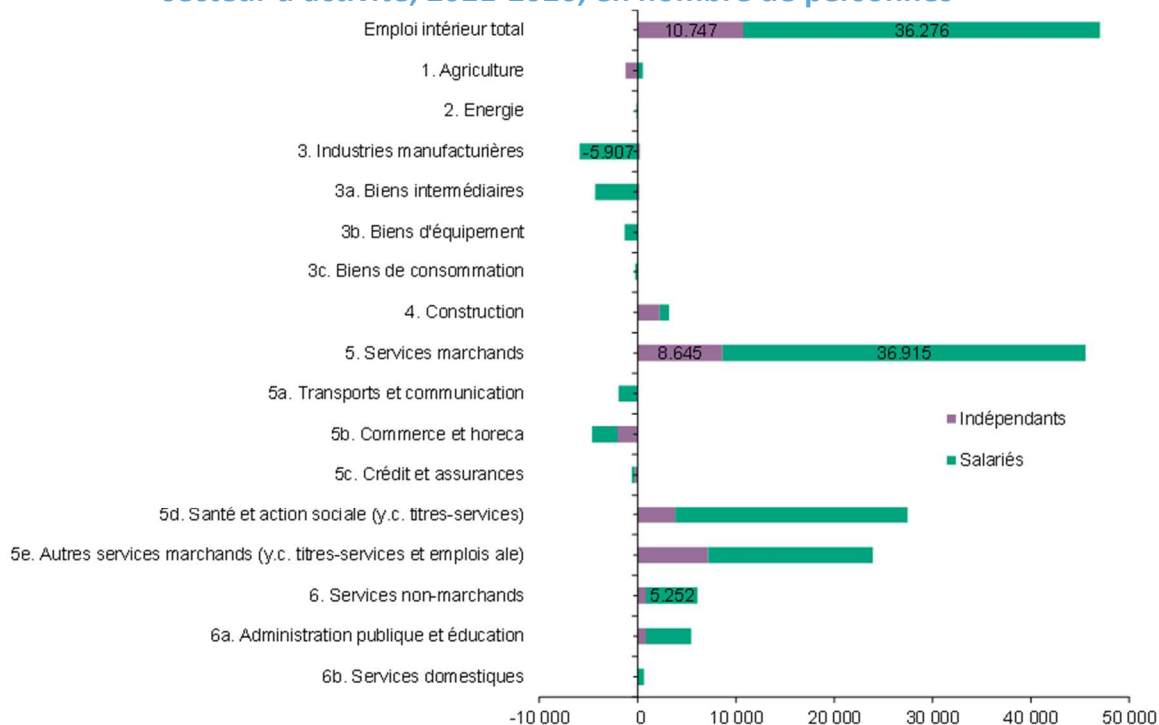


Sources : IWEPS-Hermreg – juillet 2021

Entre 2020 et 2026, l'emploi intérieur wallon augmenterait de 47.000 unités. Cette augmentation bénéficierait à 41.400 wallons. Le solde serait occupé par des Flamands (800) ou des Bruxellois (4.200), le nombre de frontaliers entrant augmenterait aussi légèrement (+500). Le nombre de Wallons occupant un emploi à Bruxelles augmenterait de 4.500 unités tandis que le nombre de Wallons qui occuperaient un emploi en Flandre s'accroîtrait de 2.900 unités. La tendance à la hausse du nombre de Wallons employés à l'étranger se

poursuivrait avec une augmentation de 2.900 unités. La population active occupée wallonne augmenterait ainsi de 51.700 unités. Comme la population active n’augmenterait que de 31.700 unités (notamment parce que la population d’âge actif diminue), le chômage diminuerait de 20.100 unités. Le taux d’emploi augmenterait de 2,2 p.p. et le taux de chômage au sens du Bureau de plan diminuerait de 1,4 p.p. Le taux d’emploi BIT des 20-64 ans augmenterait de 2 p.p. pour atteindre 66,6% en 2026.

Graphique 1 - Projection de la croissance de l'emploi intérieur wallon par statut et par secteur d'activité, 2021-2026, en nombre de personnes



Sources : IWEPS-Hermreg – juillet 2021

Entre 2020 et 2026, l’emploi intérieur wallon augmenterait de 47.023 travailleurs, soit une hausse de +3,6% ou un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 0,6%. C'est le secteur des Services marchands qui contribuerait le plus à cette croissance avec une augmentation de 45.560 emplois (+5,9%, soit un TCAM de 1,0%) et en particulier le secteur de la Santé et action sociale (+27.453 emplois, soit +13,9% ou 2,2% en TCAM) et les Autres services marchands (+23.931 emplois, soit +8,3% ou 1,3% en TCAM). Les Services non marchands contribueraient également à cette croissance (+6 099, +2,2% ou 0,4% en TCAM) ainsi que la Construction (+3.195 emplois soit +3,8% ou 0,6% en TCAM), cette dernière bénéficiant en début de période de projection de l’effet des aides aux investissements des ménages (principalement en matière de rénovation énergétique) prévues dans les différents plans de relance. Par contre, l'emploi reculerait dans les Industries manufacturières (-5.683 emplois, soit -4,3% ou -0,7% en TCAM), l'Energie (-113, soit -0,7% ou -0,1% en TCAM) et l'Agriculture (-681 travailleurs, soit -3,8% ou -0,6% en TCAM) confirmant les tendances du passé pour l’Industrie et l’Agriculture. Au sein des Services marchands, le Commerce et l’Horeca et les Transports, directement touchés par la crise sanitaire et les mesures de confinement, continueraient dans les premières années de projection à voir leur emploi diminuer, ce qui aboutirait en 2026 à des pertes de respectivement de 4.646 et 1.935 emplois par rapport au niveau de 2020, année où les mesures telles que le chômage temporaire et le droit passerelle avaient permis de limiter les pertes.

La croissance de l’emploi intérieur serait portée tant par l’emploi salarié (+36.276 salariés soit +3,4% ou +0,6% en TCAM) que l’emploi indépendant (+10.747 indépendants soit +4,6% ou +0,8% en TCAM), et dans les deux statuts principalement par les secteurs de la Santé et action sociale et les Autres services marchands.

1.4.1. Créations et faillites d'entreprises

Créations d'entreprises

Source : Statbel (Direction générale Statistique – Statistics Belgium), 2015-2019 ; calculs : IBEFE Namur

Le tableau ci-dessous reprend le nombre de créations d'entreprises en 2019. Notons que les effets de la crise économique liée à la COVID 19 n'est pas encore observable.

SECTEUR NACE	Créations					
	Bassin		Wallonie		Région Bruxelles Capitale	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019
A - Agriculture	180	137	878	761	28	24
B - Industries extractives	1	1	5	4	1	1
C - Industrie manufacturière	144	207	1.004	1.184	332	316
D - Production et distribution d'électricité	1	5	24	53	19	15
E - Prod eau, assainissement, déchets	1	6	34	42	12	7
F - Construction	374	397	2.779	2.817	1.908	1.603
G - Commerce	449	474	4.028	4.066	1.670	1.445
H - Transports et entreposage	46	49	363	460	422	675
I - Hébergement et restauration	251	210	1.853	1.711	737	726
J - Information et communication	142	169	1.036	1.313	877	1.227
K - Activités financières et d'assurance	17	16	119	223	82	112
L - Activités immobilières	59	90	509	703	320	377
M - Activités spécialisées, scientif. et techn.	406	567	3.370	4.229	2.707	3.242
N - Activités de services admin. et de soutien	241	336	1.485	1.952	714	825
O - Administration publique	3	3	21	13	11	7
P - Enseignement	109	133	719	896	279	325
Q - Santé humaine et action sociale	100	179	667	1.121	189	310
R - Arts, spectacles, etc.	126	140	733	950	296	499
S - Autres activités de services	195	267	1.430	1.913	451	489
T - Activités des ménages	0	0	2	5	3	7
U - Activités extra-territoriales	0	0	1	1	0	2
Activité économique inconnue	1	0	1	11	2	7
Total	2.846	3.386	21.061	24.428	11.060	12.241

En 2019, le Bassin de Namur a enregistré 3.386 créations d'entreprises, ce qui représente 13,9% des créations qui ont eu lieu sur le territoire wallon.

Les secteurs qui ont connu le plus de créations dans notre Bassin sont les Activités spécialisées, scientifiques et techniques (567), le Commerce (474), la Construction (397) et les Activités de services administratifs et de soutien (336).

Que ce soit au niveau du Bassin, de la Wallonie ou de la région de Bruxelles Capitale, **on peut observer un nombre plus important de créations d'entreprises en 2019 qu'en 2015.**

Faillites d'entreprises

Le tableau ci-dessous reprend le nombre de faillites d'entreprises en 2020.

SECTEUR NACE	Faillites					
	Bassin		Wallonie		Région Bruxelles Capitale	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020
A - Agriculture	3	6	25	23	6	2
B - Industries extractives	0	0	1	0	0	0
C - Industrie manufacturière	21	14	164	81	61	38
D - Production et distribution d'électricité	0	0	1	5	0	2
E - Prod eau, assainissement, déchets	1	0	9	0	5	
F - Construction	83	47	555	383	321	259
G - Commerce	91	49	753	428	621	401
H - Transports et entreposage	9	7	92	69	129	111
I - Hébergement et restauration	73	39	550	376	367	268
J - Information et communication	11	13	84	54	101	52
K - Activités financières et d'assurance	3	3	26	20	21	5
L - Activités immobilières	5	7	65	39	66	31
M - Activités spécialisées, scientif. et techn.	20	21	180	166	138	121
N - Activités de services admin. et de soutien	21	25	180	120	191	103
O - Administration publique	0	0	1	0	0	0
P - Enseignement	1	2	5	13	7	8
Q - Santé humaine et action sociale	0	6	14	48	23	22
R - Arts, spectacles, etc.	4	7	46	48	18	25
S - Autres activités de services	15	11	100	84	67	54
T - Activités des ménages	0	0	0	0	0	0
U - Activités extra-territoriales	0	0	0	0	0	0
Activité économique inconnue	0	0	0	0	0	0
Total	361	257	2.851	1.957	2.142	1.502

Source : Statbel (Direction générale Statistique – Statistics Belgium), 2015-2020 ; calculs : IBEFE Namur

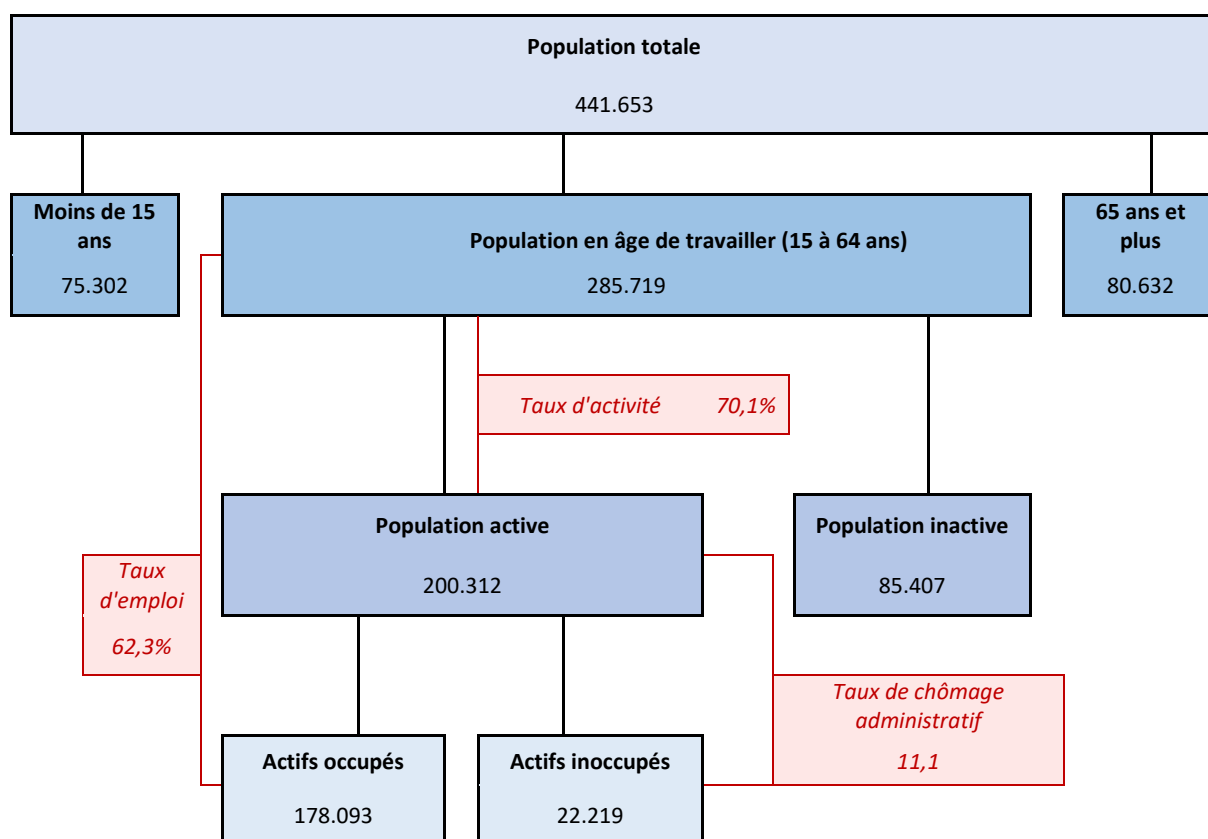
Le Bassin de Namur a enregistré 257 faillites en 2020. Celles-ci représentent 12,3% des faillites observées en Wallonie.

Ces faillites ont principalement eu lieu dans les secteurs du Commerce (49), de la Construction (47), de l'Hébergement et la restauration (39), des Activités de services administratifs et de soutien (25) et des Activités spécialisées, scientifiques et techniques (20).

Que ce soit au niveau du Bassin, de la Wallonie ou de la Région de Bruxelles Capitale, on peut noter que, dans le contexte de crise liée à la COVID 19, **le nombre de faillites a été moins important qu'en 2015.**

1.5. En Bref

Structure d'activité de la population en 2018 (moyenne annuelle) – Bassin de Namur



Source : Steunpunt Werk ; Calculs : IWEPS

Tout comme dans le rapport précédent, **les indicateurs relatifs à la situation socioéconomique du Bassin namurois restent bons**, comparativement à la Wallonie.

La population augmente davantage qu'à l'échelle wallonne et devrait encore progresser plus vite d'ici 2034.

Grâce au rapport sorti en 2018, on sait que la population est plus qualifiée ; elle compte une part moins importante de personnes faiblement qualifiées et une proportion plus élevée de personnes en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire. Le présent rapport indique que **la réserve de main-d'œuvre est également davantage qualifiée**.

L'indice de vieillissement est, quant à lui, légèrement plus élevé que celui de la Wallonie. Il ne cesse d'ailleurs d'augmenter ces dernières années.

Le taux de chômage est plus bas que pour l'ensemble du territoire wallon tandis que notre Bassin présente **un meilleur taux d'emploi**. Entre 2008 et 2018, le taux de chômage a diminué tandis que le taux d'emploi a progressé, le tout de manière légèrement plus favorable qu'à l'échelle wallonne.

Le ratio d'emploi intérieur est plus élevé que celui observé en Wallonie. Il a en outre augmenté plus vite entre 2008 et 2018.

Il est à relever une **hausse du nombre de postes de travail salarié semblable à celle observée sur le territoire wallon** tandis que **l'emploi indépendant a, quant à lui, enregistré une augmentation plus favorable**.

Petite faiblesse : le nombre d'opportunités d'emplois gérées par le Forem et ses partenaires qui a baissé entre 2019 et 2020 et ce aussi bien à l'échelle du Bassin que de la Wallonie. La crise sanitaire liée à la COVID 19 explique cependant très certainement cette situation.

Cependant, si les indicateurs sont globalement meilleurs que ceux de la Wallonie, **il faut relever des disparités importantes entre les différentes communes du Bassin namurois**. Les communes situées au sud, de même que Hastière, Sambreville, Dinant et même Namur semblent présenter quelques fragilités.

Vresse-sur-Semois et Dinant sont les seules communes du Bassin à avoir connu une diminution de la population.

C'est à Vresse-sur-Semois que l'indice de vieillissement est le plus élevé, avec également Hastière et Dinant qui ont un indice supérieur à 100.

Le taux de chômage est particulièrement élevé à Hastière, Dinant, Sambreville et Namur.

Quant au taux d'emploi, c'est à Hastière, Dinant, Sambreville, Vresse-sur-Semois et Namur qu'il est le moins élevé.

2.1. Données globales, de cadrage

Remarques générales :

La grande majorité des données relatives à l'enseignement obligatoire présentées dans le point 2.1. sont issues de données authentiques (délivrées par des institutions publiques⁶) non certifiées⁷ ; certaines sont, par ailleurs, le fruit de calculs réalisés par l'IBEFE Namur sur base de celles-ci. Aussi, étant donné que la source principale utilisée pour le présent passage diffère de celle, certifiée, sur laquelle se basent les analyses du point 2.2., les comparaisons ne sont pas possibles. Il n'est dès lors pas opportun d'établir un lien strict entre les tableaux et les analyses des deux parties du présent chapitre. Le lecteur étant invité à se référer aux différentes sources référencées.

- Les données de cadrage fournissent des informations par établissements sièges. Ces derniers peuvent être établis dans un autre bassin que certaines de leurs implantations.
- Les données concernant le territoire de la Communauté germanophone ne sont pas reprises dans le présent rapport.
- Les opérateurs Enseignement et IFAPME/SFPME comptabilisent les élèves/apprenants en année scolaire. Les autres données font référence aux années civiles.
- Les rapports sont basés sur les dernières données disponibles au moment de la rédaction. Des données plus récentes, fournies notamment par les participants aux réunions de concertation, complètent les analyses sectorielles qui aboutissent à la détermination des thématiques communes.

Légende :

ND = données non disponibles ou non communiquées

⁶ Cf. Source Ethnic, calculs IWEPS.

⁷ Les données certifiées sont délivrées par le service en charge de l'organisation des établissements d'enseignement secondaire ordinaire qui définit entre autres le nombre de périodes-professeurs dont peuvent bénéficier les établissements scolaires sur base de leur population au 15 janvier de l'année précédente.

2.1.1. Nombre total d'apprenants dans le bassin

2.1.1.1. Formation initiale

Enseignement obligatoire	Nombre d'apprenants			
	Bassin	% Wallonie	% FWB	% Femmes (Bassin)
Enseignement secondaire (Source : AGE-DED, 2018-2019)				
Enseignement secondaire ordinaire de plein exercice	37.677	13,7%	10,6%	ND
• Premier degré	11.264	12,5%	9,6%	ND
• Deuxième degré	12.339	13,3%	10,3%	ND
- Forme générale	5.812	12,2%	9,1%	ND
- Forme technique et artistique de transition	1.302	15,7%	13,1%	ND
- Forme technique et artistique de qualification	2.901	15,1%	12,0%	ND
- Forme professionnelle	2.324	13,0%	10,7%	ND
• Troisième degré	13.174	14,9%	11,7%	ND
- Forme générale	4.573	12,9%	9,8%	ND
- Forme technique et artistique de transition	957	14,5%	12,0%	ND
- Forme technique et artistique de qualification	4.146	16,3%	12,9%	ND
- Forme professionnelle	3.498	16,7%	13,5%	ND
• Quatrième degré	900	20,7%	18,3%	ND
Enseignement secondaire ordinaire en alternance	832	10,3%	8,9%	ND
• Deuxième degré	471	10,5%	9,0%	ND
• Troisième degré	361	10,1%	8,6%	ND
IFAPME Apprentissage (Source : IFAPME, 2019-2020)				
Inscriptions	809	17,2%	SO	33,1%
Personnes sous contrat	513	13,2%	SO	26,7%
Enseignement obligatoire	Nombre d'apprenants			
	Bassin	% Wallonie	% FWB	% Femmes (Bassin)
Enseignement spécialisé (Source : AGE-DED, 2018-2019)				
Forme 3	1.163	11,5%	9,6%	ND
Forme 4	74	22,2%	12,5%	ND

L'Enseignement secondaire ordinaire de plein exercice

L'enseignement secondaire ordinaire se répartit en quatre degrés :

- 1^e degré (degré d'observation)
- 2^e degré (degré d'orientation)
- 3^e degré (degré de détermination)
- 4^e degré (section Soins infirmiers et infirmiers psychiatriques)

L'enseignement secondaire ordinaire est organisé sous différentes formes à partir du 2^e degré : Général, Technique de transition, Technique de qualification, Artistique de transition, Artistique de qualification, Professionnel.

Les sections de transition préparent à la poursuite des études jusqu'au niveau de l'enseignement supérieur, tout en offrant des possibilités d'entrer dans la vie active. Un Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur (CESS) est délivré au terme de la 6^e année de ces études.

Les sections de qualification préparent à l'entrée dans la vie active tout en permettant la poursuite d'études jusqu'au niveau de l'enseignement supérieur. Un certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) et/ou un certificat de qualification (CQ) sont délivrés au terme de ces études. Et ce, selon les cas, soit à l'issue d'une 6^e année soit au terme d'une 7^e année (CQ6 et/ou CQ7).

L'alternance et l'apprentissage dans la formation initiale

En plus de l'enseignement en plein exercice, **l'enseignement qualifiant s'organise également en alternance** qui est organisé selon deux modalités qui relèvent de l'enseignement secondaire de qualification :

- L'enseignement en alternance qui vise les mêmes options, les mêmes objectifs en termes de compétences et les mêmes certifications que le plein exercice. Par référence au Décret « Missions » du 24 juillet 1997 *définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre*, on parle d'alternance « article 49 » ;
- L'enseignement en alternance organisé sur la base de profils de formations spécifiques. Par référence au Décret « Missions » du 24 juillet 1997 précité, on parle d'alternance « article 45 ». Les options organisées en alternance article 45 sont sanctionnées par un CQ spécifique.

L'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises - IFAPME

L'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises ou IFAPME, est un organisme d'intérêt public subventionné par la Wallonie. Il coordonne, sur le plan pédagogique, administratif et financier, un Réseau de 8 centres de formation spécialisés, constitués en ASBL, qui sont répartis géographiquement sur 16 sites couvrant toute la Wallonie. Le Réseau IFAPME propose de nombreuses formations, dans tous les

secteurs professionnels : métiers de la vente et du commerce, de la construction, l'automobile, les soins aux personnes, l'Horeca, l'industrie alimentaire, métiers économiques et de conseil aux entreprises, l'information et le graphisme, la petite enfance, les métiers verts, ... Ces formations sont organisées sur base du principe de l'alternance : des cours en Centre et une formation pratique en entreprise. Les cours sont assurés par des professionnels en activité. L'IFAPME organise également un accompagnement autour de ses formations : orientation, recherche d'un patron-formateur, création d'entreprise...

L'IFAPME propose plusieurs types de formation (voir ci-après pour les formations pour adultes), dont la **formation en alternance – Apprentissage (A)**. Celle-ci permet d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer un métier. C'est une formation à la fois générale, technique et pratique, d'une durée de 3 ans (en général). Elle est destinée à un public de jeunes, de 15 à 26 ans. La formation se fait en parallèle dans une entreprise agréée par l'IFAPME (3 à 4 jours par semaine) et dans un Centre de formation du réseau IFAPME (1 à 2 jours par semaine, en journée). La formation en alternance se base sur un contrat (le **contrat d'alternance**) qui est conclu entre l'apprenant et une entreprise (ou un indépendant), sous la supervision d'un référent IFAPME (délégué à la tutelle). Au terme de la formation, sont délivrés des **Certificats d'apprentissage**.

Le territoire du Bassin de Namur compte deux Centres de formation : le Centre de Formation de Dinant (Bouvignes) et le Centre de formation de Namur/Brabant wallon, qui possède deux implantations : à Namur et à Gembloux (Les Isnes).

En 2016-2017, 971 jeunes étaient inscrits en **Apprentissage** au sein des Centres de formation de l'IFAPME du territoire du Bassin de Namur, soit 18,2% du total pour l'ensemble de la Wallonie. Pour l'année 2019-2020, le nombre d'inscriptions dans les formations en Apprentissage est de 809, soit 17,2% de l'ensemble des personnes inscrites au niveau Wallon.

Après avoir connu une hausse de 6,2% entre 2013-2014 et 2016-2017, le nombre d'inscrits en Apprentissage au sein du Bassin de Namur a donc diminué de 16,7% entre 2016-2017 et 2019-2020. Cette diminution est plus importante que la baisse de fréquentation constatée au niveau Wallon. Celle-ci s'élève en effet à -11,9%.

Un peu moins d'un tiers (33,1%) des inscrits dans les formations en Apprentissage pour le Bassin de Namur sont des femmes. Cette proportion, même si elle reste peu élevée, **a toutefois progressé par rapport à 2016-2017** (elle était de 28,9%) **et est supérieure à celle pour l'ensemble de la Wallonie** (29,2% en 2019-2020).

L'enseignement spécialisé

L'enseignement spécialisé permet de rencontrer les besoins éducatifs spécifiques des élèves en difficulté et vise à leur épanouissement personnel ainsi qu'à leur intégration sociale et/ou professionnelle. L'élève y évolue comme dans l'enseignement ordinaire, à son rythme, grâce à un encadrement pédagogique,

paramédical, psychologique et social permettant une individualisation de l'enseignement. Comme l'enseignement ordinaire, l'enseignement spécialisé intègre les objectifs et missions de l'enseignement.

L'Enseignement secondaire spécialisé est organisé en quatre formes, prenant en compte le projet personnel de l'élève :

- La forme 1 : enseignement d'adaptation sociale
- La forme 2 : enseignement d'adaptation sociale et professionnelle
- La forme 3 : enseignement professionnel
- La forme 4 : enseignement général, technique, artistique ou professionnel de transition ou de qualification.

Chacune des formes d'enseignement est organisée en une ou plusieurs phases qui s'articulent autour du projet personnel de l'élève et du projet d'établissement. Une phase correspond à la durée requise pour que l'élève maîtrise les objectifs ou les référentiels des compétences fixés.

L'enseignement spécialisé de formes 3 et 4 peut aussi être organisé en alternance à partir de la phase 2. On parle d'alternance « article 47 » en référence au Décret « Missions » du 24 juillet 1997 précité.

Commentaire : A la forme 4 ne peuvent accéder que des élèves issus de l'enseignement de type 3. Cela concerne peu d'élèves pour l'ensemble de la Fédération Wallonie Bruxelles (FWB). Il s'agit d'un enseignement proche de l'enseignement ordinaire avec un encadrement spécialisé. **Les établissements d'enseignement présents sur le territoire du Bassin de Namur regroupent à eux seuls un peu plus de 40% du total des élèves qui fréquentent la forme 4 en Wallonie.**

2.1.1.2. Enseignement supérieur

Enseignement supérieur	Nombre d'étudiants		
	Bassin	% FWB	% Femmes (bassin)
Enseignement de Promotion sociale (Source : Direction de l'Enseignement de Promotion sociale, 2018-2019) ⁸			
Niveau supérieur court	2.702	8,7%	ND
Niveau supérieur long	0	0,0%	ND
Enseignement supérieur non universitaire (Hautes Ecoles et Ecoles Supérieures des Arts) (Arès, Données 2018-2019)			
Niveau supérieur court	9.232	11,8%	56,7%
Niveau supérieur long	531	2,5%	59,1%
Enseignement supérieur universitaire			
Niveau supérieur court		ND	
Niveau supérieur long		ND	

⁸ Le nombre d'étudiants s'obtient en comptabilisant les étudiants régulièrement inscrits dans la 1^{ère} unité d'enseignement suivie dans l'année scolaire concernée

L'Enseignement supérieur

En Fédération Wallonie-Bruxelles, l'Enseignement supérieur est structuré en 26 domaines d'études répartis en 4 secteurs : les Sciences humaines et sociales, la Santé, les Sciences et techniques et l'Art.

Il est dispensé au sein de trois types d'établissements :

- **Les Universités.** Celles-ci organisent les études supérieures de type long dans les 4 secteurs d'études décrits ci-dessus. Les études supérieures universitaires sont structurées en trois cycles, chacun sanctionné par l'octroi d'un grade : cycle « de transition » qui conduit au grade de bachelier, cycle « professionnalisant » qui mène aux grades de master, de médecin et de médecin vétérinaire et enfin, formation doctorale qui permet l'acquisition du grade académique de docteur.
- **Les Hautes Ecoles.** Elles dispensent également un enseignement dans les 4 secteurs d'études et organisent, selon les cas, des études de type court et/ou de type long. Les études de type court (cycle professionnalisant) donnent accès au titre de bachelier. Une formation supplémentaire permet de mener au grade de bachelier de spécialisation. Les études de type long sont structurées en 2 cycles : « de transition » et « professionnalisant », permettant respectivement l'obtention d'un grade de bachelier et de master. Certains masters plus longs (120 crédits au lieu de 60) et parfois organisés en alternance permettent des spécialisations.
- **Les Ecoles supérieures des Arts.** Celles-ci dispensent un enseignement supérieur dans le secteur « Art ». Elles organisent, selon les cas, des études supérieures de type court et/ou de type long

Certains établissements d'Enseignement de Promotion sociale organisent également des formations relevant de l'enseignement supérieur et délivrent des diplômes correspondants à ceux délivrés par les Hautes Ecoles.

Le territoire du Bassin de Namur compte :

- 2 universités : l'UNamur (Namur) et l'ULiège – Gembloux Agro-Bio Tech (Gembloux)
- 4 hautes écoles : la Haute École Albert Jacquard (HEAJ - Namur), la Haute École Charlemagne (HECh – ISla Gembloux), la Haute École de la Province de Namur (HEPN) et la Haute École de Namur-Liège-Luxembourg (Hénallux)
- 1 Ecole supérieure des Arts : Institut royal supérieur de musique et de pédagogie (IMPE – Namur)
- 7 établissements d'Enseignement de Promotion sociale dispensant des formations du niveau de l'enseignement supérieur : le Centre d'Étude Supérieures d'Optométrie Appliquée (CESOA), l'École Industrielle et Commerciale de la Ville de Namur (EICVN - Namur), l'École Supérieure des Affaires (ESA – Namur), l'Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté Française – Cadets (IEPSCF Namur – Namur), l'Institut Libre de Formation Permanente (ILFoP – Namur), l'Institut Provincial de Formation Sociale (IPFS - Namur) et l'Institut Technique de Namur (ITN – Namur).

En 2018-2019, 11.934 personnes se sont inscrites dans l'enseignement supérieur de type court sur le territoire du Bassin de Namur au sein d'une Haute école, d'une Ecole supérieure des arts ou encore d'un établissement d'enseignement de Promotion sociale (les données par Bassin pour l'enseignement Universitaire ne sont pas disponibles). Le nombre de personnes formées dans l'enseignement supérieur de type long est nettement moins élevé puisqu'il s'élève à 531 (hors enseignement universitaire). **Le Bassin de Namur compte seulement 2,5% du total des inscrits de l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans l'enseignement supérieur de type long au sein des Hautes écoles et Ecoles supérieures des arts.**

Remarque : depuis 2019, le CESOA propose une offre d'enseignement supérieur dans le cadre de l'Enseignement de Promotion sociale mais celle-ci n'est pas encore reprise dans les données ci-dessus.

2.1.1.3. Formation pour adultes

Formation professionnelle	Nombre d'apprenants		
	Bassin	% FWB	% Femmes (Bassin)
Enseignement de Promotion sociale ⁹ (Source : Direction de l'enseignement de Promotion sociale, 2018-2019)			
Niveau secondaire inférieur	4.484	8,8%	ND
Niveau secondaire supérieur	5.527	9,2%	ND
IFAPME/SFPME (Source : IFAPME, 2019-2020)			
% Wallonie			
Formation accélérée à la gestion	120	20,0%	45,8%
Année préparatoire à la formation de Chef d'Entreprise	359	17,9%	31,2%
Formation de chef d'entreprise	1.147	14,6%	37,8%
Coordination et encadrement	218	20,6%	56,0%
Personnes sous convention de stage	615	13,9%	27,5%
FOREM/Bruxelles Formation hors Centre de Compétence (Source : Le Forem, 2020)			
% Wallonie			
Gestion propre			
Demandeurs d'emploi	2.241	18,5%	27,5%
Travailleurs	270	29,6%	7,8%
Etudiants	0	-	-
Gestion partenariale			
Demandeurs d'emploi	2.473	10,9%	54,4%
Travailleurs	14	15,2%	85,7%
Etudiants	0	-	-
Cellules de reconversion			
Demandeurs d'emploi	390	17,7%	33,1%

⁹ Le nombre d'étudiants s'obtient en comptabilisant les étudiants régulièrement inscrits dans la 1^{ère} unité d'enseignement suivie dans l'année scolaire concernée

CISP (Source : SPW, 2019)		% Wallonie	
DEFI	982	11,2%	51,8%
EFT	635	15,1%	29,9%
Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (Source : AVIQ 2019)		% Wallonie	
Orientation/Formation de base	184	22,3%	40,2%
Formation professionnalisante	147	23,9%	55,1%

L'Enseignement de Promotion sociale

L'Enseignement de Promotion sociale s'inscrit, au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), dans un processus d'éducation tout au long de la vie. Il offre un large choix de formations organisées de manière permanente ou occasionnelle et de niveau tant secondaire que supérieur et au terme desquelles il délivre des titres reconnus (certificats et diplômes). Il compte 160 établissements sur le territoire de la FWB et s'adresse à toute personne – travailleur, demandeur d'emploi, retraité, ... de plus de 18 ans (plus de 15 ans à certaines conditions) qui souhaite obtenir une qualification, se perfectionner, entamer une reconversion professionnelle, ou encore acquérir de nouvelles compétences pour son évolution personnelle.

L'Enseignement de Promotion sociale (EPS), organisé par le décret du 16 avril 1991 poursuit 2 finalités :

- Concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une meilleure insertion professionnelle, sociale, scolaire et culturelle (développement des personnes) ;
- Répondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations, de l'enseignement et d'une manière générale, des milieux socio-économiques et culturels (besoins de la société).

Les formations sont composées de différents modules (UE ou Unités d'Enseignement). Chaque section comporte des UE, souvent une ou plusieurs UE de stage et habituellement, une UE épreuve intégrée. Chaque UE est sanctionnée par une attestation de réussite et chaque étudiant peut capitaliser ces attestations afin de personnaliser son parcours. A la condition de respecter l'organigramme de la section et la limite éventuelle de validité des attestations de réussite des UE, ils peuvent adapter le rythme de leur formation en choisissant le nombre d'UE qu'ils veulent suivre et, ainsi, être en mesure de tenir compte d'éventuelles contraintes personnelles (professionnelles, familiales ...), horaires adaptés ...), l'EPS permet de cumuler études et emploi. Les cours sont dispensés en journée, en soirée et/ou le samedi, pendant l'année scolaire ; les horaires varient selon les établissements et les formations.

12 établissements d'Enseignement de Promotion sociale sont implantés sur le territoire du Bassin de Namur : l'Ecole Industrielle et Commerciale de la Ville de Namur (EICVN - Namur), l'Ecole Supérieure des Affaires (ESA – Namur), l'Institut Provincial de Formation Sociale (IPFS - Namur), l'Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté Française – Cadets (IEPSCF Namur – Namur), l'Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté Française - CEFOR (Namur), l'Institut Libre de Formation Permanente (ILFoP – Namur), l'Institut Technique de Namur (ITN – Namur), l'Ecole Industrielle et

Commerciale d’Auvelais (EICA – Auvelais), l’Ecole Industrielle, Commerciale et de Sauvetage (EICS – Tamines), l’Ecole Industrielle et Commerciale de la Ville d’Andenne (EIC Andenne, Andenne), l’établissement d’Enseignement pour Adultes et de Formation Continue de Dinant (EAFD Dinant – Dinant) et enfin, le Centre d’Étude Supérieures d’Optométrie Appliquée (CESOA).

Ce dernier est un établissement d’enseignement supérieur de Promotion sociale qui organise depuis quelques décennies des cursus dans le domaine de l’optique-optométrie. Initialement installé à Bruxelles, le CESOA a déménagé à Namur en 2019 ; raison pour laquelle ses formations ne sont pas encore reprises dans les données statistiques du présent rapport (celles-ci portent sur l’année scolaire 2018-2019).

Remarques méthodologiques :

- *L’Enseignement de Promotion sociale étant structuré sur une base modulaire, il est difficile d’estimer le nombre de personnes inscrites dans une formation. Les « inscriptions régulières » tiennent compte des personnes dont la présence à ce module est régulière et dont le dossier d’inscription est en ordre. Le nombre d’inscriptions est quant à lui obtenu en comptabilisant les étudiants régulièrement inscrits dans toutes les unités d’enseignement (ou UE) suivies dans l’année scolaire concernée. Un étudiant peut en effet s’inscrire à plusieurs UE la même année.*
- *L’enseignement secondaire de Promotion sociale correspond aux enseignements secondaires général, technique et professionnel de plein exercice. Chaque section est classée dans le degré inférieur ou supérieur, suivant ses objectifs généraux, son contenu et le titre qui la sanctionne. De plus, chaque unité d’enseignement de ce niveau est de transition ou de qualification suivant son contenu et ses objectifs particuliers.*
- *L’Enseignement de promotion sociale délivre aux étudiants des titres à l’issue des différentes sections. Pour obtenir un titre, il faut que l’étudiant possède les attestations de réussite de toutes les UE de la section et au moins 50% au pourcentage final. Dans ce pourcentage interviennent les UE (pour 2/3) mais aussi les résultats d’une épreuve intégrée (pour 1/3).*

Le nombre d’étudiants dans les établissements d’Enseignement de Promotion sociale du territoire du Bassin de Namur a peu évolué entre 2016-2017 et 2018-2019. Il est d’un peu plus de 10.000 personnes pour l’année scolaire 2018-2019 pour les formations du niveau secondaire ; soit 9% du total de l’ensemble des étudiants dans les formations du niveau secondaire en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les données concernant la répartition hommes-femmes parmi le nombre d’inscrits dans les formations de l’Enseignement de Promotion sociale par Bassin ne sont pas disponibles. **Pour l’ensemble de la FWB, le pourcentage de femmes dans les formations de niveau secondaire est de 63,4%. Il est d’environ 50% (49,6%) pour les formations de niveau supérieur.**

Il varie fortement d'un secteur ou domaine d'enseignement. Sans surprise, c'est dans les secteurs de l'Habillement et des Services aux personnes que les pourcentages de femmes sont les plus élevés (respectivement 97,3% et 87,5%) et dans ceux de l'Industrie et de la Construction qu'ils sont les plus bas (11% et 21,3%). Le secteur qui compte le moins d'inscriptions est celui de l'Agronomie ; les offres proposées au sein de celui-ci étant aussi peu nombreuses.

Au niveau de l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ce sont les formations dans le secteur Economie qui sont les plus fréquentées (179.435 inscriptions) **avec, en tête, les formations en langues** (79.039 inscriptions pour l'année 2018-2019), **en Gestion** (48.945 inscriptions) **et en Informatique** (essentiellement apprentissage de logiciels) (35.934 inscriptions).

Au niveau de l'ensemble de la Fédération Wallonie Bruxelles, 16.889 inscriptions à des épreuves intégrées ont été comptabilisées pour l'année 2018-2019 ; dont 1.597 au sein des établissements du Bassin de Namur. Cela représente soit 9,5% du total des inscriptions aux épreuves intégrées pour l'ensemble de la FWB : 8,3% pour les épreuves intégrées relatives aux formations de niveau secondaire (soit 815 inscriptions pour le Bassin de Namur) et 11,1% pour celles relatives aux formations de niveau supérieur (782 inscriptions pour le Bassin de Namur).

La répartition des inscriptions aux épreuves intégrées par secteur/domaine de l'enseignement pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles (données non disponibles par Bassin) montre que trois d'entre eux regroupent plus de 70% des inscriptions : celui de l'Economie (26,5% des inscriptions aux épreuves intégrées), Sciences appliquées (25,1%) et Services aux personnes (21,9%) mais ce sont par ailleurs les trois secteurs au sein desquels les nombres d'inscriptions sont aussi les plus élevés.

L'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises - IFAPME

En complément de la formation en alternance – Apprentissage (A) (voir ci-avant), l'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises ou IFAPME, propose les types de formation suivants :

- **formation accélérée en gestion (FAG)** : Celle-ci permet à toute personne désireuse de devenir indépendante ou de créer son activité (activité commerciale ou artisanale), d'obtenir en 3 à 4 mois le certificat de connaissances de gestion de base.
- **formation de Chef d'entreprise (CE)** : La formation de Chef d'entreprise permet d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer un métier. Elle prépare à un emploi salarié ou à créer son entreprise, reprendre l'entreprise familiale ou devenir indépendant. Elle est accessible dès 18 ans et peut être envisagée après un contrat d'apprentissage ou après des études secondaires, mais aussi dans une logique de réorientation professionnelle. La

formation de Chef d'entreprise s'étale en principe sur 2 ans, mais peut parfois durer 1 ou 3 ans. Une **année préparatoire** peut être nécessaire pour certains métiers techniques, notamment pour les stagiaires qui n'ont aucune pratique ou connaissance préalable.

La formation comporte 8 heures de cours par semaine, la plupart du temps organisées en horaires décalés (le soir ou le week-end) ; ce qui permet d'optimiser la formation par un stage en entreprise durant la journée (30 heures par semaine). Trois formules d'alternance sont possibles : la **Convention de stage**, le stage libre (pour les personnes en activité professionnelle dans un autre secteur que celui de la formation), ou encore la reconnaissance de son activité (pour les personnes employées dans une entreprise liée au secteur de leur formation).

Remarque : ces trois possibilités expliquent que, dans les données ci-après, le nombre de conventions de stages soit inférieur au nombre d'inscrits à la formation de Chef d'entreprise.

En fin de formation et après réussite des épreuves finales, sont délivrés aux stagiaires et aux auditeurs (apprenants sans convention de stage) des **Diplômes de formation de Chef d'entreprise**, homologués par la Fédération Wallonie-Bruxelles et qui répondent aux conditions définies dans les lois d'accès aux professions. Dans la plupart des formations, sont également délivrés des **Certificats de connaissances de base en gestion**.

- **formation de Coordination et d'encadrement (COEN)** : La formation de Coordination et d'encadrement (COEN) permet d'acquérir les compétences techniques spécifiques à un métier. Elle prépare à l'exercice d'une fonction salariée d'encadrement de personnes, d'adjoint à la direction ou de coordination de projet au sein d'une entreprise. Elle est accessible dès 18 ans. C'est une formation diplômante d'une durée d'un an (remarque : une **année préparatoire** peut être nécessaire pour certains métiers), qui peut être dispensée en alternance, par la conclusion d'une **Convention de stage**. Le programme ne propose pas de cours de gestion et ne prépare pas à devenir indépendant. Les 8 heures de cours par semaine sont données en horaires décalés (le soir ou le week end) ; ce qui permet de se former tout en travaillant ou d'optimiser sa formation par un stage en entreprise pendant la journée (**Convention de stage**).

En complément, le Réseau des Centres de formation de l'IFAPME propose également des formations continues et des formations à la création et à la transmission d'activité.

En 2019-2020, le nombre d'inscrits en Formation Accélérée en Gestion dans les Centres de formation de l'IFAPME du territoire du Bassin de Namur (soit 120 inscrits) a progressé de 20% par rapport à celui de 2016-2017 ; alors qu'au niveau wallon, celui-ci a diminué de 11,6%. 20% du total des inscrits en Formation Accélérée en Gestion au niveau wallon sont inscrits dans un Centre de formation du Bassin de Namur, contre 9,7% en 2016-2017.

Le pourcentage de femmes est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des inscrits au niveau wallon. Il s'élève à **45,8%** (42,2% au niveau wallon). Il est également en hausse par rapport à 2016-2017 (il était 41 % pour le Bassin de Namur).

En ce qui concerne l'**Année préparatoire à la formation de Chef d'entreprise**, le nombre d'inscriptions pour 2019-2020 est de 359 pour le Bassin de Namur (cela représente 17,9% du total wallon). **Le nombre d'inscriptions est en recul** de 17,3% par rapport à 2016-2017 mais une diminution similaire est également observée au niveau wallon (-18,3%).

Le **pourcentage de femmes** parmi les inscriptions à cette Année préparatoire est de 31,2% pour le Bassin de Namur. Celui-ci est **inférieur au pourcentage du nombre d'inscrites au niveau wallon (34,5%) mais évolue positivement** par rapport à 2016-2017 où il s'élevait à seulement 26%.

Le nombre d'inscriptions en **formation de Chef d'entreprise** durant l'année 2019-2020 est de 1.147 inscrits pour le territoire du Bassin de Namur. Cela représente 14,6% du total des inscriptions pour l'ensemble de la Wallonie. Cette proportion est plus faible que pour les inscrits dans les autres types de formation et est en diminution par rapport à 2016-2017 (15,5%).

Le nombre d'inscrits en formation Chef d'entreprise dans les Centres de formation de l'IFAPME de Dinant, Gembloux et Namur a par ailleurs diminué entre ces deux périodes (-18,4%), de manière plus importante que pour l'ensemble de la Wallonie (-13,5%).

La proportion de femmes parmi les personnes inscrites en formation de Chef d'entreprise **a également diminué** sur le territoire du Bassin de Namur, de manière plus importante que pour l'ensemble de la Wallonie : -25,6% pour le Bassin de Namur et -16,1% pour la Wallonie. **Seuls 37,8% des personnes inscrites en formation de Chef d'entreprise sur le territoire du Bassin de Namur en 2019-2020 sont des femmes.**

En 2019-2020, 218 inscriptions dans les **formations de Coordination et d'Encadrement** ont été comptabilisées pour les Centres de formation de l'IFAPME de Namur (implantations de Namur et de Gembloux) et de Dinant. Cela représente un peu plus de 20% du total des inscriptions pour l'ensemble de la Wallonie ; alors qu'en 2016-2017, cette proportion était de seulement 15,2%

Contrairement aux formations d'Apprentissage, Année préparatoire Chef d'entreprise et aux formations de Chef d'entreprise, **le nombre d'inscrits dans les formations de Coordination et d'Encadrement a connu une importante augmentation depuis 2016-2017** (218 inscrits en 2019-2020 contre 15 en 2016-2017). **Cette augmentation s'observe également pour l'ensemble de la Wallonie, mais dans une moindre proportion.**

Le pourcentage de femmes a aussi augmenté, passant de 40% à 56% (au niveau Wallon, celui-ci est passé de 43,3% à 53,1%).

Le Forem

Le Forem, Service Public Wallon de l'emploi et de la formation, dispose en Wallonie de 31 Centres de formation, qui proposent plus de 250 formations qualifiantes permettant d'acquérir ou d'approfondir les compétences nécessaires à un métier ; et notamment dans les métiers en pénurie.

Celles-ci s'adressent à des demandeurs d'emploi, mais aussi parfois à des travailleurs et des étudiants. Elles sont organisées soit en gestion propre, soit en partenariat.

Le territoire du Bassin de Namur, compte 7 Centres de formation du Forem situés à Dinant, Floreffe, Mornimont, Namur, Saint-Servais (2 implantations) et Sambreville.

En 2020, 4.722 contrats de formation ont été comptabilisés au sein de ces centres pour un public de demandeurs d'emploi (formations en gestion propre et en gestion partenariale. Remarque : une personne peut avoir plusieurs contrats de formation) et 284 pour un public de travailleurs. Cela représente **une hausse de 46,5% du nombre de contrats pour le public des demandeurs d'emploi et de 12,7% pour le public des travailleurs par rapport à 2017**. Il n'y a eu aucun étudiant dans les publics des formations dispensées par les centres du Forem en 2020 (43 étudiants en 2017). **Le pourcentage de femmes est peu élevé dans les formations en gestion propre : 27,4 % pour le public des demandeurs d'emploi et seulement 7,8 % pour celui des travailleurs.**

Les Centres d'insertion socioprofessionnelle - CISP

Les Centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP), constitués sous la forme d'ASBL, de CPAS ou d'association de CPAS, assurent la formation de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés, éloignés de l'emploi. Ils sont agréés par la Région wallonne.

Ils ont pour mission de « Favoriser l'insertion socioprofessionnelle du stagiaire, par l'acquisition de connaissances, compétences et comportements nécessaires à son insertion directe ou indirecte sur le marché de l'emploi, à son émancipation sociale et à son développement personnel » (cf. décret du 10 juillet 2013).

Pour ce faire, ils mettent en œuvre une pédagogie spécifique et individualisée.

Les actions de formation des CISP se déploient en deux types de démarches :

- la démarche « **entreprise de formation par le travail** » (EFT), qui combine une approche théorique d'un métier et une mise en situation réelle de travail à travers une production de biens et services et
- la « **démarche de formation et d'insertion** » (DEFI), qui comprend des cours, des exercices pratiques et éventuellement des stages en entreprise.

Les filières des CISP visent l'un ou l'autre des objectifs suivants :

- **l'orientation professionnelle** : actions pédagogiques structurées permettant au stagiaire d'envisager différentes alternatives qui favorisent son insertion socioprofessionnelle, ainsi que de concevoir ou confirmer son projet professionnel et personnel,

- **la formation de base** : formation générale ou technique visant l'acquisition de connaissances élémentaires, de compétences générales et techniques et de comportements utiles à l'insertion socioprofessionnelle et qui ne sont pas nécessairement liées à un métier déterminé,
- **la formation professionnalisante** : formation visant l'acquisition de connaissances, compétences et comportements socioprofessionnels nécessaires à l'exercice d'un métier déterminé.

La durée des formations est variable en fonction du type de filière, du programme, du niveau de qualification attendu et du profil ; ainsi que de chaque stagiaire. Elle ne peut toutefois pas excéder 2.100 heures. A l'issue des formations, les centres délivrent une attestation de fréquentation.

24 Centres d'insertion socioprofessionnelle agréés sont implantés sur le territoire du Bassin de Namur : A l'Ovradge (Ciney), AFICo (Namur), Alpha 5000 (Namur), Ateliers de Pontauray (Mettet), Cellule pour l'Emploi et le Développement économique de Gembloux (CEDEG - Gembloux), Centre européen du Travail – Retravailler (CET - Namur), Centre de Formation Professionnelle Nouveau Saint-Servais (CFP NSS - Namur), Charlemagne (Matagne-la-Petite), Club Artisanal et Cultuel de Tamines (CACT - Tamines), Depromesem (Florennes), Espaces (Ciney), Focades (Andenne), Forma (Namur), Groupe Animation de la Basse Sambre (GABS – Auvelais), Jeunes Au Travail (JAT – Namur), La Calestienne (Beauraing), L'Envol (Andenne), Le Perron de l'Ilon (Namur), Lire et Ecrire (Namur), L'Outil – CPAS Namur (Namur), Mode d'Emploi (Namur), Réalisation Téléformation Animation (RTA – Namur), Solidarité Emploi Logement (SEL – Ciney), Vis à Vis (Namur). **Deux autres CISP, dont le siège est situé en dehors du territoire du Bassin de Namur délocalisent toutefois également des activités de formation sur celui-ci** : Quelque Chose à Faire (Auvelais) et Adeppi (prisons d'Andenne et de Namur).

En 2019, 1.617 personnes ont suivi une formation au sein d'un CISP sur le territoire du Bassin de Namur. Cela représente 12,4% du total des inscrits au sein des CISP au niveau wallon. La **proportion de femmes parmi les stagiaires est de 43,2%** mais elle varie en fonction du type de formation. Elle s'élève à plus de **50% pour les formations de type DEFI** (démarche de formation et d'insertion), alors qu'elle est **d'environ 30% pour les formations de type EFT** (entreprise de formation par le travail). Les proportions au niveau wallon sont similaires.

Les 1.617 stagiaires inscrits dans des formations dispensées sur le territoire du Bassin de Namur représentent 12,4% du total des inscrits au niveau wallon mais on peut observer un pourcentage un peu plus élevé au niveau des formations EFT (les personnes formées sur le territoire du Bassin de Namur représentent 15,1% du total des stagiaires en EFT au niveau Wallon) par rapport au pourcentage relatif aux formations DEFI (11,2%).

Le nombre de personnes en formation au sein des CISP du territoire du Bassin de Namur est resté stable par rapport à 2017 en région namuroise. La proportion de stagiaires inscrits dans les formations de type DEFI et de type EFT également (un peu plus de 60% dans les formations de type DEFI et un peu moins de 40% dans celles de type EFT). **Le pourcentage de personnes en formation de type EFT est toutefois un peu plus important sur notre territoire que pour l'ensemble de la Wallonie (32,4%).**

Remarque : au cours de la période 2018-2021, les nouvelles demandes d'agrément de filières CISP ont été soumises à un gel ; ce qui explique la stabilité de l'offre proposée.

Les Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés – CFISPA

Les Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés sont agréés et financés par l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)-branche Handicap. Ils proposent des services d'orientation et de formation à des personnes adultes (personnes qui ne sont plus soumises à l'obligation scolaire) reconnues par l'AViQ, qui ne sont pas en mesure d'accéder à l'offre de service proposée par les opérateurs de formation s'adressant à l'ensemble de la population parce que celle-ci n'est pas ou est moins adaptée.

Les stagiaires sont accompagnés par l'équipe pédagogique du centre de formation et par l'AViQ qui approuve son programme de formation. Le processus d'insertion socioprofessionnelle est individualisé et adapté aux potentialités du stagiaire. Celui-ci se décompose en 4 phases : 1. Détermination de projet d'insertion socioprofessionnelle, 2. Validation de projet d'insertion socioprofessionnelle, 3. Formation qualifiante, 4. Suivi post-formatif.

L'alternance de périodes de formation en Centre et en entreprise renforce les passerelles avec le monde du travail et augmente aussi les possibilités d'intégration professionnelle. La durée du contrat de formation professionnelle varie en fonction des acquis professionnels, des objectifs de chaque stagiaire et de l'évolution de la formation.

13 CFISPA sont répartis en Wallonie préparent les personnes à une trentaine de métiers. **4 d'entre eux sont situés sur le territoire du Bassin de Namur** : CAMEC (Gesves), CFP Mosan (Dinant), Espace Formation Emploi (Namur) et Forma'Rive (Floreffe).

En 2019, les CFISPA du territoire du Bassin de Namur ont pris en charge 331 personnes (184 en démarche d'orientation/formation de base et 147 en démarche de formation professionnalisante), soit **23% du total des apprenants comptabilisés pour l'ensemble de la Wallonie. Le Bassin de Namur est le second Bassin accueillant le plus de personnes en démarche d'orientation et de formation en CFISPA après le Bassin de Liège.**

Parmi les personnes en démarche d'orientation/formation de base sur le territoire du bassin de Namur en 2019, environ 40% étaient des femmes. Le pourcentage de femmes parmi les personnes en formation professionnalisante était quant à lui plus élevé, soit un peu plus de 55%.

2.1.1.4. Formation complémentaire

Enseignement non obligatoire	Nombre d'apprenants			
	Bassin	% Wallonie	% FWB	% Femmes (Bassin)
CTA (Source : DGEO-DREMT, 2019)				
Élèves de l'enseignement secondaire qualifiant	23.052	21,5%	17,9%	ND
Élèves du 3 ^e degré de l'enseignement secondaire de transition	588	30,7%	30,7%	ND
Autres « en âge d'obligation scolaire » (primaire, 1 ^e et 2 ^e degré)	1.656	33,7%	26,8%	ND
Étudiants de l'enseignement de Promotion Sociale	558	14,7%	2,7%	ND

Étudiants de l'enseignement supérieur	441	6,1%	4,6%	ND
Demandeurs d'emploi	2.013	22,0%	9,4%	ND
Travailleurs	24	0,4%	0,4%	ND
Enseignants	762	13,5%	9,5%	ND
Apprenants IFAPME/SFPME et AVIQ	414	44,8%	44,8%	ND
Formateurs	0	0,0%	0,0%	ND
Centres de compétences/centres de référence¹⁰ (Source : Le Forem, 2020)				
Gestion propre				
Demandeurs d'emploi	8	0,1%		0,0%
Travailleurs	0	0,0%		0,0%
Étudiants	0	0,0%		0,0%
Gestion partenariale				
Demandeurs d'emploi	289	4,1%		15,6%
Travailleurs	0	0,0%		0,0%
Étudiants	0	0,0%		0,0%
Total	297	1,2%		15,2%

Remarque : pour les CTA, les données et analyses présentées dans le tableau ci-dessous sont basées sur un nombre d'heures de formation et non un nombre d'apprenants.

Les Centres de Technologies Avancées - CTA

« Un Centre de Technologies Avancées (CTA) est une infrastructure reconnue par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et installée dans un établissement d'enseignement secondaire qualifiant mettant des équipement de pointe à disposition des élèves, des étudiants et des enseignants des enseignements secondaire, supérieur et de promotion sociale, quels que soient le réseau et le caractère d'enseignement, ainsi que des formateurs de l'IFAPME/Espace Formation PME, des demandeurs d'emploi et des travailleurs. Cette offre de formation qualifiante doit être complémentaire, tant au niveau géographique que sectoriel, à l'offre des Centres de Compétences en Région wallonne et à celle des Centres de Référence professionnelle en Région bruxelloise. Les CTA sont développés en priorité pour les secteurs professionnels porteurs afin de fournir une offre de formation encore plus pointue que celle fournie dans les filières techniques et professionnelles et répondre ainsi aux besoins des secteurs concernés (métiers en pénurie).¹¹ »

Ils ont également pour mission de participer à la découverte métiers des élèves du dernier cycle de primaire et du premier degré du secondaire.

¹⁰ Il s'agit ici uniquement des centres de compétences FOREM et en partenariat avec le Forem.

¹¹ Accord de coopération du 20 mars 2014 conclu entre la Région wallonne et la Communauté française relatif à l'équipement mis à disposition dans le cadre de la refondation de l'Enseignement qualifiant et à la collaboration entre les centres de technologies avancées et les centres de compétences.

Il existe trente Centres de Technologies Avancées en FWB. Le Bassin de Namur en compte cinq :

- CTA Formations agronomiques des secteurs verts de Gembloux
- CTA en Gestion hôtelière de Namur
- CTA Mécanique – carrosserie de Namur
- CTA Equipements techniques du bâtiment de Ciney
- CTA en Sciences Appliquées de Namur

Les Centres de Compétences - CDC

Les Centres de Compétences (CDC) sont des pôles de formation, de veille et de sensibilisation. Ils s’inscrivent dans une logique de développement économique et social, pour répondre à des besoins exprimés par les entreprises et les travailleurs. Conçus selon une approche ouverte et multifonctionnelle, ces centres sont des lieux de formation modernes mais aussi des espaces dédiés à la connaissance, au savoir-faire et à l’innovation. Ils sont des vecteurs d'une nouvelle culture technologique pour les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les étudiants, les enseignants, les chefs et cadres d'entreprise.

Il y a actuellement 24 Centres de Compétences en Wallonie, qui travaillent en réseau et dont la coordination est assurée par le Forem.

Le territoire du Bassin de Namur compte un seul Centre de Compétences, dans le domaine du Numérique (expertise technologique et innovation pédagogique) : Technobel (Ciney). **Seulement 8 contrats de formation ont été comptabilisés en gestion propre en 2020 et 289 en gestion partenariale.**

2.1.2. Indicateurs globaux par Bassin

Attention : les données reprises dans le tableau ci-dessous ne portent pas toujours sur les mêmes années ni les mêmes sources et ne permettent donc pas de faire des rapprochements ou des comparaisons. Le lecteur est invité à se référer aux sources référencées.

Indicateurs	Bassin	FWB
Taux d’inscrits dans le premier degré différencié	7,3%	7,2%
Ratio qualification/transition au niveau secondaire	53,6%	48,0%
Part de secondaire spécialisé dans le total du secondaire	5,6%	4,7%
Part de l’alternance dans l’enseignement secondaire ordinaire qualifiant	5,7%	7,9%

Sources : AGE-DED, 2018-2019

2.1.3. Focus sur l'alternance

Pour ce focus, les données ont été fournies par l'OFFA (Office Francophone de la Formation en Alternance) ; dès lors, elles se rapportent exclusivement aux formations des CEFA, de l'IFAPME et du SFPME.

Les calculs ont été réalisés selon les procédures de calcul des indicateurs en application à cette période. La période d'analyse s'étale du début de l'encodage des données dans la plateforme (ainsi que l'application temporaire) au 31 décembre 2020. Les données ont été extraites de la plateforme OPLA en juin 2021.

La plateforme OPLA, qui a été lancée en novembre 2019, reprend les données qui ont été encodées ou transmises par les opérateurs actifs dans la formation en alternance, à savoir :

- Les CEFA (Centre d'Education et de Formation en Alternance), dont les données sont encodées directement dans la plateforme. A ce jour, seules les données relatives aux CEFA wallons sont encodées ;
- L'IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises), dont les données sont transférées par l'opérateur quotidiennement depuis leur propre application ;
- Les données du SFPME (Service Formation des Petites et Moyennes Entreprises), dont les données sont transférées quotidiennement par l'opérateur depuis leur propre application (à ce jour, peu de données disponibles).

2.1.3.1. Inscriptions des apprenants résidant dans le Bassin

Le tableau ci-dessous reprend les apprenants inscrits chez un opérateur en formation en alternance ayant minimum 1 jour actif au cours de l'année 2020. Ainsi, **1.958 apprenants résidant dans le Bassin de Namur sont inscrits auprès d'un opérateur en formation en alternance (tous Bassins confondus) en 2020. Ils représentent 11,6% de l'ensemble des apprenants résidant en Wallonie (soit 16.871 apprenants).**

Parmi ces apprenants, **133 (soit 6,8%) sont considérés comme « sans alternance »**, à savoir qu'ils n'ont jamais eu de contrat signé avec une unité d'établissement (la proportion des apprenants considérés comme « sans alternance » au niveau wallon est quant à elle de 7,2 %).

Inscriptions apprenants – Année 2020

(Source : OFFA, 2020)

	Inscrits (dont sans contrat)	inscrits sans date de fin (dont sans contrat)	Total inscriptions (dont sans contrat)
Bassin du Brabant Wallon	944 (68)	300 (25)	1.244 (93)
Bassin de Hainaut Centre	1.757 (112)	620 (46)	2.377 (158)
Bassin de Hainaut Sud	2.143 (158)	740 (49)	2.883 (207)
Bassin de Wallonie Picarde	896 (76)	254 (12)	1.150 (88)
Bassin de Huy-Waremme	734	302	1.036

	(49)	(22)	(71)
Bassin de Liège	2.762 (204)	843 (40)	3.605 (244)
Bassin de Verviers	1.085 (90)	298 (24)	1.383 (114)
Bassin du Luxembourg	911 (72)	324 (28)	1.235 (100)
Bassin de Namur	1.401 (96)	557 (37)	1.958 (133)
Total Wallonie	12.633 (925)	4.238 (283)	16.871 (1.208)
Bassin de Bruxelles	Données non disponibles		

Par ailleurs, un filtre a été rajouté pour les apprenants n'ayant aucune date de certification et de fin théorique (aucune donnée encodée dans la plateforme pour ces variables). Ainsi, il est constaté que, parmi les 1.958 apprenants inscrits dans le bassin au cours de l'année 2020, 557 ont une durée de formation supérieure à 3 ans. La question peut donc se poser pour ces apprenants s'ils sont toujours (peuvent être considérés comme) inscrits chez un opérateur.

2.1.3.2. Nombre de contrats par opérateur

Cette partie porte sur l'ensemble des contrats d'alternance (les informations relatives aux autres types de contrats, tels que les contrats d'apprentissage industriels ne font pas l'objet d'un encodage) qui ont débuté dans une unité d'établissement du Bassin de Namur au cours de la période 2016-2020 (les contrats antérieurs à 2016 ont également été intégrés dans le total général, étant peu nombreux). Un apprenant peut donc être comptabilisé plusieurs fois, le traitement se faisant sur le numéro de contrat et non sur le numéro de registre national de l'apprenant.

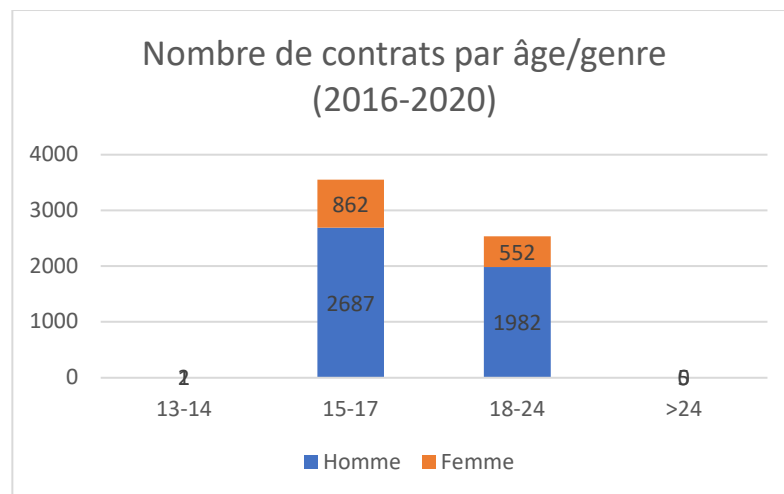
Nombre de contrats débutés par opérateur au sein d'une unité d'établissement du Bassin de Namur

(Source : OFFA, 2020)

	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL contrats	Evolution 2017-2020	Evolution 2019-2020
SFPME	0	0	0	0	0	0	/	/
IFAPME	853	655	604	512	354	2.978	-45,9%	-30,9%
CEFA	512	649	729	665	570	3.125	-12,2%	-14,3%
Inconnu	0	0	0	0	8	8	/	/
TOTAL	1.365	1.304	1.333	1.177	932	6.111	-28,5%	-20,8%

Au niveau wallon, une diminution du nombre de contrats débutés dans l'année est constatée chez chaque opérateur en 2020. C'est également le cas au niveau du territoire du Bassin de Namur. La diminution est proportionnellement moins importante au sein des CEFA qu'au sein de l'IFAPME. Une des causes qui peut expliquer ce phénomène est la crise sanitaire survenue en 2020 et les mesures prises par les Gouvernements qui ont rendu difficile la possibilité de se former en entreprise pour les apprenants.

2.1.3.3. Nombre de contrats par âge et genre



Source : OFFA, 2020

NB : Pour information, les données relatives au genre se basent sur la variable « civilité » encodée dans la plateforme OPLA. En effet, il n'existe pas de variable relative au genre de l'apprenant. Il convient dès lors d'être prudent quant aux données reprises pour cette variable, ne s'agissant ici que d'avoir une visualisation générale sur la question du genre. Les contrats sans information de civilité ou d'âge n'ont pas été pris en compte.

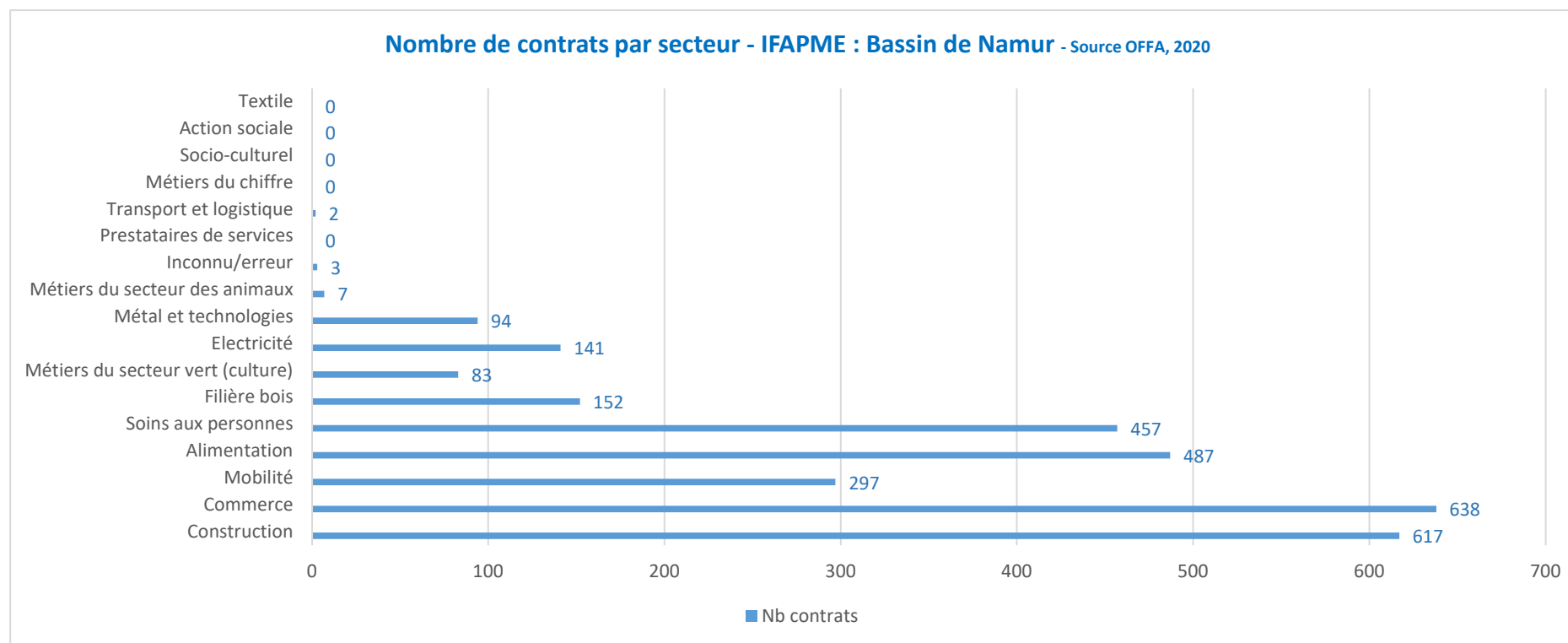
Plus de trois quarts des contrats d'alternance débutés au sein d'une unité d'établissement située sur le territoire du Bassin de Namur concernent des hommes (76,7% des apprenants pour lequel les données sont disponibles). Cette proportion est similaire au niveau Wallon (77,2% d'hommes).

La proportion de contrats conclus par des jeunes âgés entre 18 et 24 ans de sexe masculin (78,2%) est légèrement plus élevée que la proportion de contrats conclus par des jeunes hommes âgés de 15 à 18 ans (75,7%).

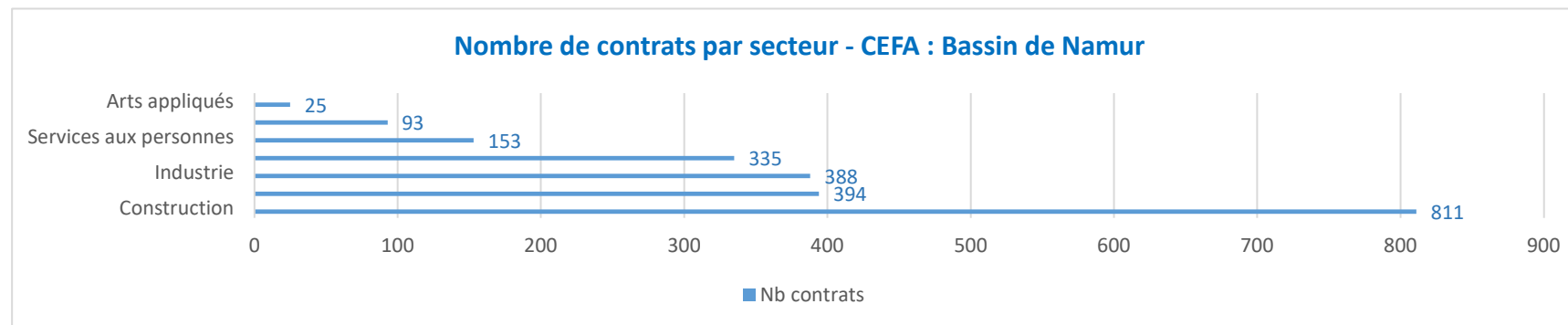
2.1.3.4. Nombre de contrats par secteur selon l'opérateur

La classification par secteur se base sur celle des codes métiers spécifiques à chaque opérateur et les contrats antérieurs à 2016 ont également été intégrés dans le total général, étant peu nombreux.

Par rapport à la Wallonie, les pourcentages de contrats débutés par secteur au niveau du réseau de l'IFAPME sur le territoire du Bassin de Namur se distinguent notamment par une plus grande proportion de contrats dans les secteurs des Soins aux personnes (15,35% pour Namur et 11,2% pour la Wallonie), des Métiers des Secteurs verts (culture) (2,79% pour Namur et 0,65% au niveau Wallon) et du Métal & des technologies (3,16% pour Namur et 1,50% au niveau Wallon) ; ainsi que par une proportion moindre de contrats dans les secteurs du Commerce (21,4% contre 23,6% au niveau Wallon) et de la Construction (20,7% à Namur et 21,8% au niveau Wallon).



Au niveau des CEFA, on observe aussi une moindre proportion des contrats dans le secteur de l'Economie (29,6% pour le Bassin de Namur et 37,9% pour la Wallonie), mais également dans celui des Services aux personnes (4,9% à Namur et 6,6% au niveau Wallon). Une **proportion plus élevée de contrats est en revanche observée pour les secteurs de l'Hôtellerie-Alimentation** (12,6% à Namur et 9,3% au niveau Wallon) **et de l'Agronomie** (10,7% au niveau du Bassin de Namur, 6,9% pour la Wallonie).



Source : OFFA, 2020

2.1.3.5. Nombre d'unités d'établissement agréées

L'indicateur renseigne le nombre d'unités d'établissement qui ont été agréées. Une unité d'établissement n'est ici comptabilisée qu'une seule fois (selon la date du premier agrément) et ce, même si elle possède plusieurs agréments, dans le but d'évaluer les unités d'entreprises qui se sont insérées dans la formation en alternance.

Unités d'établissement agréées - Bassin EFE Namur						
	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Nombre UE	3.684	227	242	185	201	4.539

Source : OFFA, 2020

Il est important de préciser que parmi l'ensemble des unités d'établissement qui ont été agréées dans le Bassin de Namur, 50,32% ont signées au minimum 1 contrat d'alternance avec un apprenant, les autres unités d'établissements n'ayant jamais eu d'apprenant en alternance (selon les données encodées dans la plateforme OPLA).

2.2. Fréquentation par métier chez les opérateurs du qualifiant

Commentaire : les tableaux ci-dessous reprennent, pour chaque type d'opérateur et par secteur, le détail de l'offre de formation proposée sur le territoire du Bassin de Namur et de sa fréquentation. Les intitulés des options/formations et des secteurs, ainsi que la classification des options/formations dans ceux-ci sont spécifiques à chaque opérateur. Ils ont été conservés. Toutefois, afin de pouvoir disposer d'une référence commune, lorsque l'information était disponible, les codes Rome V3 correspondant ont été indiqués. Nous attirons cependant l'attention sur le fait qu'une offre peut correspondre à plusieurs codes Rome V3, parfois dans des familles de métiers différentes.

Légende :

ND = données non disponibles ou non communiquées

SO = Sans objet

2.2.1. Formation initiale

La Certification par Unités d'Acquis d'Apprentissage (CPU)

Depuis le 1er septembre 2018, il est institué un enseignement à titre expérimental aux 2^e et 3^e degrés de l'enseignement secondaire qualifiant.

La CPU qui signifie Certification Par Unités d'Acquis d'Apprentissage, est un dispositif qui organise la certification des savoirs, aptitudes et compétences professionnels en Unités d'Acquis d'Apprentissage (UAA) sur base de nouveaux profils de certification élaborés par le SFMQ. Le dispositif de la CPU est organisé dans l'enseignement secondaire ordinaire et dans l'enseignement spécialisé de forme 4, de plein exercice et en alternance. À ce jour, il existe 35 options organisables en CPU et 3 projets pilotes ouverts dans des écoles prédéfinies.

Bien que la CPU commence dès la 4^e année, les données de fréquentation pour les options en CPU qui figurent dans les tableaux de la formation initiale portent exclusivement sur le 3^e degré, à savoir les 5^e, 6^e et 7^e années ; afin de pouvoir être comparables aux données relatives aux options non organisées en CPU.

Depuis leur mise en place, les profils CPU remplacent graduellement les anciennes options. Lorsque ces profils coexistent au sein d'un établissement, le nombre d'élèves est cumulé sous l'appellation de l'option en CPU. Les options concernées sont reprises en commentaires des tableaux.

2.2.1.1. Enseignement ordinaire de plein exercice (3e et 4e degré)

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Agri-culture	Agent polyvalent agricole*	P	A1101/A1405/A1407/A1409/A1410/A1411/A1414/A1416	1	70	ND	37,3%

Agent qualifié dans les métiers du cheval	P	A1407	1	21	ND	-12,5%
Agent technique de la nature et des forêts	TQ	A1101/A1203/A1204/A1205/A1404/A1414/A1416	1	21	ND	-32,3%
Arboriste : Grimpeur-Elagueur	7P	A1201	1	30	ND	50,0%
Assistant en soins animaliers	P	A1501/A1503	2	169	ND	40,8%
Complément en art floral	7P	D1209	1	4	ND	-20,0%
Complément en diversification des productions et transformation de produits	7P	A1412	1	5	ND	-64,3%
Complément en élevage et gestion de troupeaux	7P	A1407/A1408/A1409/A1410/A1411	3	35	ND	150,0%
Complément en mécanique agricole et/ou horticole	7P	I1603	1	5	ND	-64,3%
Complément en techniques d'enseignement de l'équitation	7P	ND	1	7	ND	-100,0%
Fleuriste	P	D1209	1	12	ND	-30,0%
Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins	7P	A1213/A1414	2	33	ND	-20,0%
Ouvrier qualifié en horticulture	P	A1405/A1414/A1416	3	62	ND	57,1%
Ouvrier qualifié en sylviculture	P	A1101/A1205	1	18	ND	10,7%
Technicien en agriculture	TQ	A1101/A1301/A1302/A1404/A1405/A1407/A1409/A1410/A1411/A1414/A1416	1	44	ND	0,0%
Technicien en agroéquipement	TQ	I1603	1	36	ND	-51,6%
Technicien en environnement	TQ	ND	2	32	ND	-12,2%
Technicien en horticulture	TQ	A1203/A1405/A1414/A1416	2	61	ND	33,3%
Total Agronomie				665	ND	2,3%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

* Cette option bénéficie d'un profil en CPU. La fréquentation totale reprend uniquement les élèves de 5^e année du nouveau profil Agent polyvalent agricole et les élèves de 6^e sous l'ancien régime Ouvrier qualifié en agriculture (34).

L'option Complément en productions horticoles et décoration florale, présente dans le RAP de 2018, n'est pas organisée en 2019-2020.

L'option Complément en élevage et gestion de troupeaux est organisée dans une école supplémentaire, ce qui explique son évolution positive.

Par contre, l'option Complément en mécanique agricole et/ou horticole peine à se maintenir et perd une occurrence.

Le secteur de l'Agronomie montre une réelle stabilité tant au niveau des options que du nombre d'élèves mais a connu une croissance plus importante de sa fréquentation entre 2013-2014 et 2016-2017 qu'au cours de la période 2016-2017 à 2019-2020.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Industrie	Carrossier	P	H3404/I1606	3	25	ND	-60,9%
	Carrossier spécialisé	7P	I1606	1	7	ND	40,0%
	Complément en conduite de poids lourds et manutention	7P	N4101	1	8	ND	33,3%
	Complément en électricité de l'automobile	7P	I1604	5	34	ND	142,9%
	Complément en maintenance d'équipements techniques	7P	ND	8	41	ND	5,1%
	Complément en soudage sur tôles et sur tubes	7P	H2911/H2913	2	16	ND	-20,0%
	Complément en techniques spécialisées d'horlogerie	7P	B1604	1	12	ND	33,3%
	Complément en techniques spécialisées d'industrie graphique	7P	E1308	1	5	ND	-50,0%
	Conducteur poids lourd	P	N4101	1	63	ND	1,6%
	Dessinateur en DAO (mécanique – électricité)	7TQ	H1203	2	10	ND	100,0%
	Electricien automatique	TQ	ND	12	172	ND	-18,9%
	Installateur Electricien*	P	F1602/H2601/H2602/H2603/I1309	5	56	ND	-41,7%
	Horloger	P	B1604	1	56	ND	-1,8%
	Mécanicien automatique	TQ	I1302/I1304/I1310	3	61	ND	-10,3%
	Mécanicien d'entretien	P	H2901/H2903/I1310	4	28	ND	-53,3%
	Mécanicien d'entretien automobile*	P	I1604	6	92	ND	7,0%
	Mécanicien des moteurs diesels et engins hydrauliques	7P	I1603	1	9	ND	80,0%
	Mécanicien polyvalent automobile*	P	I1604	2	68	ND	21,4%
	Métallier – Soudeur	P	F1502/H2911/H2913	4	48	ND	-20,0%
	Opérateur en industrie graphique	P	E1301/E1302/E1305/E1306	1	17	ND	-43,3%
Technicien en climatisation et conditionnement d'air	7TQ	I1306	1	12	ND	9,1%	
Technicien en électronique	TQ	H2603/H2605/I1305	1	4	ND	-60,0%	

Technicien en industrie graphique	TQ	E1304/E1306	1	71	ND	14,5%
Technicien en informatique	TQ	I1401	4	101	ND	1,0%
Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels	7TQ	I1302/I1304/I1310	1	7	ND	133,3%
Technicien en maintenance et diagnostics automobiles*	7TQ	I1604	1	9	ND	50
Technicien en microtechnique	TQ	I1305	1	54	ND	12,5%
Technicien en systèmes d'usinage*	TQ	H2903	1	21	ND	40,0%
Technicien plasturgiste	TQ	H3201	1	7	ND	-12,5%
Total Industrie				1 114	ND	-8,8%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

* Ces options bénéficient d'un profil en CPU.

Pour ces options, la fréquentation totale reprend uniquement :

- les élèves de 5^e année du nouveau profil Installateur électricien et les élèves de 6^e sous l'ancien régime Electricien installateur en résidentiel (13) et Electricien installateur industriel (11).
- les élèves de 5^e année du nouveau profil Technicien en systèmes d'usinage et les élèves de 6^e sous l'ancien profil Technicien en usinage (11).
- les élèves de 5^e année du nouveau profil Mécanicien d'entretien automobile et les élèves de 6^e encore sous l'ancien profil (43 avec une occurrence en moins).

L'option Technicien en électronique ne compte plus que la 6^e année en 2019-2020.

Les options Complément en électricité de l'automobile et Dessinateur DAO (mécanique-électricité) gagnent une occurrence. Tandis que Mécanicien d'entretien en perd une.

L'option Technicien en maintenance et diagnostics automobiles fait son apparition dans les tableaux.

Le secteur de l'Industrie subit une légère baisse de sa fréquentation depuis l'année scolaire 2016-2017 ; alors que pour la période de 2013-2014 à 2016-2017, le nombre d'élèves avait augmenté de plus de 20%.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Construction	Complément en agencement d'intérieur	7P	F1604	3	10	ND	-52,4%
	Complément en création et restauration de meubles	7P	B1101/H2207	2	14	ND	7,7%
	Complément en peinture – décoration	7P	B1302/F1606	1	7	ND	-12,5%
	Constructeur-monteur de bâtiment en structure bois*	7P	F1501/F1503/H2201/H2202	1	4	ND	SO
	Couvreur – Etancheur*	P	F1610/F1613	1	14	ND	16,7%
	Cuisiniste	7P	F1604/I1306	1	7	ND	-53,3%
	Dessinateur en construction	TQ	F1104	2	35	ND	-45,3%
	Ebéniste	P	H2201/H2202/H2204/H2207/H2208/H2908	2	33	ND	-36,5%
	Installateur en chauffage central	7P	F1603/I1308	2	12	ND	-57,1%
	Menuisier d'intérieur et extérieur*	P	F1607/H2201/H2206	9	92	ND	-31,9%
	Menuisier en PVC-Alu	7P	F1607	1	3	ND	SO
	Monteur en chauffage et sanitaire*	P	F1603	2	38	ND	35,7%
	Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment	7P	F1703	3	18	ND	-60,0%
	Maçon*	P	ND	8	77	ND	-37,4%
	Parqueteur	7P	F1608	1	3	ND	0,0%
	Peintre – décorateur *	P	F1606	1	18	ND	-33,3%
	Restaurateur – Garnisseur de sièges	7P	B1806	1	2	ND	SO
	Tapissier – Garnisseur	P	B1806	1	9	ND	-40,0%
	Technicien des industries du bois	TQ	F1501/H2201/H2202/H2203/H2204/H2206/H2209	2	56	ND	40,0%
	Technicien en construction et travaux publics	TQ	F1104/F1107/F1108/F1201/F1202	1	26	ND	73,3%
Technicien en équipements thermiques	TQ	F1603/I1306/I1308	2	30	ND	150,0%	
Total Construction					508	ND	-22,6%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

* Ces options bénéficient d'un profil en CPU.

Pour ces options, la fréquentation totale reprend uniquement :

- les élèves de 5^e année du nouveau profil Menuisier d'intérieur et d'extérieur et les élèves de 6^e sous l'ancien régime Menuisier (43 avec une occurrence en plus).
- les élèves de 5^e année du nouveau profil Monteur en chauffage et sanitaire et les élèves de 6^e sous l'ancien régime Monteur en sanitaire et en chauffage (23).
- les élèves de 5^e année du nouveau profil Maçon et les élèves de 6^e sous l'ancien régime Ouvrier qualifié en construction – gros œuvre (37 avec une occurrence en moins).
- les élèves de 5^e année du nouveau profil Peintre – décorateur et les élèves de 6^e sont sous l'ancien régime Peintre (8).

Les options Complément en électricité de l'automobile et Dessinateur DAO (mécanique-électricité) gagnent une occurrence. Tandis que Mécanicien d'entretien en perd une.

Les options Complément en agencement d'intérieur, Cuisiniste et Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment perdent chacune une occurrence. Tandis que l'option Technicien en équipements techniques passe à deux.

L'option 7^e Menuisier en PVC et Alu n'a pu être ouverte en 2016-2017 mais était organisée les années précédentes. L'option 7^e Dessinateur DAO en construction n'est pas organisée en 2019-2020. Les options Constructeur-monteur de bâtiment en structure bois, Menuisier en PVC-Alu et Restaurateur – Garnisseur de sièges font leur apparition dans le tableau.

Dans sa globalité, la fréquentation des options dans le secteur de la Construction a diminué de plus de 20% par rapport à la période entre 2013-2014 et 2016-2017 au cours de laquelle celle-ci était stable.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Hôtellerie - Alimentation	Boucher – Charcutier	P	D1101/D1103/H2101/H2102	1	30	ND	-9,1%
	Boulangier – Pâtissier	P	D1102/D1104/G1603/H1505/H2102	2	99	ND	-2,9%
	Chef de cuisine de collectivité	7P	D1103/G1402/G1404/G1601/G1602	1	7	ND	250,0%
	Chocolatier – Confiseur – Glacier	7P	D1104	2	29	ND	-14,7%
	Complément en techniques spécialisées de restauration	7P	G1602	1	7	ND	SO
	Cuisinier de collectivité	P	D1103/G1602/G1603/G1604/G1803	1	18	ND	157,1%

	Hôtelier – Restaurateur	TQ	D1105/G1402/G1503/G1601/G1602/G1603/G1604/G1701/G1702/G1703/G1801/G1802/G1803/H1505	2	152	ND	-13,1%
	Restaurateur*	P	D1105/G1402/G1601/G1602/G1603/G1801/G1802/G1803/G1804/H1505	6	161	ND	-1,8%
	Sommelier	7P	A1413/G1801/G1804	2	16	ND	0,0%
	Traiteur – organisateur de banquets et de réceptions	7P	D1103/D1105/G1402/G1601/G1602/G1603/G1604/G1801/G1803/G1804	5	48	ND	-32,4%
	Total Hôtellerie - Alimentation					567	ND

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

* Cette option bénéficie d'un profil en CPU.

L'option Patron boulanger – pâtissier – chocolatier n'est pas organisée en 2019-2020. L'option Complément en techniques spécialisées de restauration fait son apparition dans le tableau.

La fréquentation du secteur Hôtellerie - alimentation est en légère baisse par rapport à la période 2013-2014 à 2016-2017 au cours de laquelle elle avait connu une augmentation de 4,8%.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Habillement – Textile	Agent qualifié en confection	P	H2402	3	30	ND	-3,2%
	Agent technique en mode et création	TQ	L1502	2	51	ND	104,0%
	Complément en stylisme	7P	B1805	2	16	ND	33,3%
	Total Habillement - Textile					97	ND

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

Le secteur Habillement-textile accueille de plus en plus d'élèves chaque année. Entre 2013-2014 et 2017-2017, il enregistrait une augmentation de 70%.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
----------------------	----------------------	-----------	-----------------	----------------------	-------------------------	----------	---------------------------------------

Arts Appliqués	Art et structure de l'habitat	TQ	F1104	1	58	ND	-1,7%
	Arts plastiques	TQ	E1205	5	94	ND	-22,3%
	Assistant aux métiers de la publicité	P	E1205	2	38	ND	-30,9%
	Assistant en décoration	P	ND	2	32	ND	-31,9%
	Bijoutier – Joaillier	P	B1603/B1805	1	44	ND	-10,2%
	Complément en arts visuels appliqués à la photographie	7TQ	E1201/E1203	1	6	ND	-14,3%
	Complément en joaillerie – sertissage	7P	B1603/B1805	1	19	ND	-17,4%
	Complément en techniques publicitaires	7P	ND	2	20	ND	-9,1%
	Complément en techniques spécialisées de décoration	7P	B1301/L1503/L1505	1	9	ND	-35,7%
	Étalagiste	7P	B1301	2	17	ND	1600,0%
	Technicien en image de synthèse	7TQ	E1205	2	24	ND	41,2%
	Technicien en infographie	TQ	E1205	7	222	ND	-6,3%
	Technicien en multimédia	7TQ	L1507	1	17	ND	183,3%
	Technicien en photographie	TQ	E1201/E1203	2	115	ND	-15,4%
	Total Arts Appliqués				715	ND	-9,9%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

L'option Etalagiste gagne une occurrence.

La fréquentation du secteur des Arts appliqués est en légère baisse par rapport à celles des 3 années antérieures à 2016-2017, au cours desquelles il a connu une augmentation de 8,2%.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Économie	Agent en accueil et tourisme	TQ	G1101/G1201/G1303/G1703/M1601/N2201	2	81	ND	30,6%
	Auxiliaire administratif et d'accueil	P	M1601/M1602/M1606/M1607	7	164	ND	-12,8%
	Complément en accueil	7P	M1601/M1602	2	16	ND	6,7%
	Complément en techniques de vente	7P	D1106/D1107/D1210/D1211/D1212/D1213/D1214/D1403	1		ND	-100,0%
	Gestionnaire de très petites entreprises	7P	ND	10	185	ND	3,9%

	Technicien commercial	TQ	D1401/D1402/D1403/D1407	3	78	ND	4,0%
	Technicien de bureau	TQ	M1601/M1602/M1605/M1606 /M1607/M1608/M1609	7	110	ND	-19,1%
	Technicien en comptabilité	TQ	C1401/M1203	9	191	ND	15,1%
	Vendeur	P	D1106/D1107/D1210/D1211/D 1212/D1213/D1214/D1403	8	139	ND	-17,3%
	Total Économie				964	ND	-2,9%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

Les options de Gestionnaire de Très Petites Entreprises et Technicien de bureau perdent chacune deux occurrences. Et, les options Auxiliaire administratif et d'accueil et Complément en accueil, en gagnent chacune une.

Complément en techniques de vente n'est pas organisé en 2019-2020.

La fréquentation du secteur Hôtellerie - alimentation continue à rester assez stable depuis 2014 avec, entre 2013-2014 et 2016-2017, une augmentation du nombre d'élèves de 1,5%.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Services aux Personnes	Agent d'éducation	TQ	G1202/G1203/K1207	10	507	ND	0,0%
	Agent médico-social	7P	M1609	4	27	ND	0,0%
	Aide familial	P	K1302	14	245	ND	-0,4%
	Aide-soignant	7P	J1501	11	72	ND	-33,9%
	Animateur	TQ	G1202/G1203	6	201	ND	-14,1%
	Aspirant en nursing	TQ	K1303	1	107	ND	-21,3%
	Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité	7TQ	K1706/K2503	3	209	ND	14,8%
	Coiffeur*	P	D1202	6	114	ND	-19,7%
	Coiffeur Manager*	7P	D1202	4	15	ND	-66,6%
	Complément d'esthétique : orientation artistique	7P	L1501	1	12	ND	-25,0%
	Esthéticien*	TQ	D1208	4	183	ND	-1,1%
	Esthéticien social	7TQ	D1208	1	11	ND	120,0%
	Gestionnaire d'un institut de beauté	7TQ	D1208	2	19	ND	-32,1%

Infirmier psychiatrique	P – 4D	ND	1	386	ND	0,3%
Puériculteur	7P	K1303	5	116	ND	0,0%
Puériculture	P	K1303	6	251	ND	-19,6%
Soins infirmiers	P – 4D	ND	2	889	ND	13,8%
Techniques sociales	TQ	ND	8	391	ND	5,7%
Total Services aux Personnes				3.755	ND	-1,9%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

* Ces options bénéficient d'un profil en CPU.

Les options qui comptent le plus d'élèves dans le Secteur des Services aux personnes sont : Soins infirmiers (889 élèves), Agent d'éducation (507 élèves), Techniques sociales (391 élèves) et Infirmier psychiatrique (386 élèves).

De manière générale, de nombreuses options ont connu une diminution de la fréquentation du nombre d'élèves. Pour l'ensemble du Secteur Services aux personnes, la fréquentation, entre 2016-2017 et 2019-2020, a enregistré une légère baisse de près de 2% alors qu'elle avait augmenté de 12,4% entre 2013-2014 et 2016-2017.

L'option Coiffeur manager bénéficie d'un profil en CPU ; elle était organisée sous l'appellation Patron coiffeur sous l'ancien régime. Elle perd 2 occurrences et voit sa fréquentation diminuer de 66,6% au cours des 3 dernières années. Le nombre d'élèves dans l'option Coiffeur a également diminué de 19,7%.

Les options Puériculture et Aide-soignant ont chacune perdu une occurrence. Entre 2016-2017 et 2019-2020, la fréquentation a diminué de 19,6% pour l'option Puériculture et de 33,9% pour celle d'Aide-soignant.

Les options Infirmier psychiatrique et Soins infirmiers sont organisées au 4e degré. Les chiffres reprennent ainsi les 1e, 2e et 3e années. La fréquentation reste stable pour l'option Infirmier psychiatrique et a progressé de 13,8% dans les Soins infirmiers, ce qui est une bonne nouvelle, étant donné la pénurie d'Infirmiers sur le marché de l'emploi.

La fréquentation dans l'option Esthéticien a connu une diminution de 1,1% tandis qu'elle a augmenté de 120,0% dans celle d'Esthéticien social (11 élèves seulement).

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Sciences Appliquées	Assistant pharmaceutico-technique	TQ	J1302/J1307	4	92	ND	-5,2%
	Complément en officine hospitalière	7TQ	J1307	2	13	ND	-40,9%

Opticien	7TQ	J1405/J1411	1	14	ND	55,6%
Optique	TQ	J1405	1	29	ND	-3,3%
Prothèse dentaire	TQ	ND	1	8	ND	-63,6%
Prothésiste dentaire	7TQ	J1410	1	6	ND	20,0%
Technicien chimiste	TQ	H1210/H1503/H2301/J1302	2	33	ND	-19,5%
Technicien des industries agroalimentaires	TQ	H2102	2	30	ND	-9,1%
Total Sciences Appliquées				225	ND	-13,1%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

L'option qui rencontre le plus de succès est celle d'Assistant pharmaceutico-technique qui compte 92 élèves.

La fréquentation dans le Secteur Sciences Appliquées est en baisse au cours de ces trois dernières années (-13,1%) alors qu'elle avait enregistré une augmentation de 27,6% au cours de la période 2013-2014 et 2016-2017.

De nombreuses options ont connu une diminution du nombre d'élèves entre 2016 et 2019. Seules celles d'Opticien et de Prothésiste dentaire ont enregistré une augmentation du nombre d'élèves.

2.2.1.2. Enseignement ordinaire en alternance

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	Type/Forme	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Agronomie	Jardinier d'aménagement*	P	ND	2	8	ND	-11,1%
	Jardinier d'entretien*	P	ND	2	17	ND	SO
	Ouvrier en implantation et en entretien de parcs et jardins	P	ND	1	7	ND	-61,1%
	Palefrenier	P	ND	1	6	ND	-14,3%
	Sous-total alternance 45				38	ND	11,8%
	Agent polyvalent agricole*	P	ND	1	8	ND	SO
	Agent qualifié dans les métiers du cheval	P	ND	1	5	ND	-50,0%
	Complément en productions agricoles	7P	ND	1	4	ND	SO
	Complément en mécanique agricole et/ou horticole	7P	ND	2	5	ND	SO

	Complément en techniques d'enseignements de l'équitation	7P	ND	1	3	ND	SO
	Horticulteur spécialisé en aménagements de parcs et jardins	7P	ND	1	5	ND	SO
	Ouvrier qualifié en horticulture	P	ND	2	31	ND	29,2%
	Sous-total alternance 49				61	ND	79,4%
	Total Agronomie				99		45,6%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

* Ces options bénéficient d'un profil en CPU.

L'option Jardinier d'entretien est organisée en CPU et remplace l'ancien profil Ouvrier jardinier. L'Agent polyvalent agricole est organisé en CPU en 5e année. Les élèves de 6e sont sous l'ancien régime Ouvrier qualifié en agriculture (6). Cette option apparait en alternance.

Le secteur de l'Agronomie en alternance a développé de nombreuses options en alternance 49 au cours des dernières années, notamment toutes les 7e années (possibilité offerte pour des deux régimes). La hausse de la fréquentation au sein de celui-ci était de plus de 13% entre 2013-2014 et 2016-2017. Elle est passée à 46% au cours des trois dernières années.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	Type/Forme	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Industrie	Aide électricien	P	H2601/H2602	3	15	ND	-25,0%
	Aide mécanicien garagiste	P	I1604/I1607	2	26	ND	62,5%
	Métallier	P	ND	3	18	ND	5,9%
	Monteur de pneus – Alineur	P	I1604	2	10	ND	-9,1%
	Monteur électricien	P	ND	1	3	ND	SO
	Sous-total alternance 45				72		5,9%
	Complément en chaudronnerie	7P	H2902	1	6	ND	20,0%
	Complément en électricité de l'automobile	7P	I1604	1	1	ND	-50,0%
	Installateur électricien*	P	F1602/H2601/H2602/H2603/I1309	1	4	ND	-50,0%
	Mécanicien d'entretien automobile*	P	I1604	2	4	ND	100,0%
	Technicien en climatisation et conditionnement d'air	7TQ	I1306	1	1	ND	SO

	Sous-total alternance 49			16	ND	-5,9%
	Total Industrie			88		3,5%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

* Ces options bénéficient d'un profil en CPU.

L'Installateur électricien est organisé en CPU en 5e année. Les élèves de 6e sont sous l'ancien régime Electricien installateur en résidentiel (3).

Le Mécanicien d'entretien automobile est organisé en CPU en 5e année. Les élèves de 6e sont encore sous l'ancien régime CPU (1 et une occurrence en moins).

Les options Monteur électricien et Technicien en climatisation et conditionnement d'air font leur apparition.

La fréquentation du secteur Industrie en alternance reste stable alors qu'au cours des 3 années antérieures à 2016-2017, elle subissait une légère baisse de 8,6%.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	Type/Forme	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020	
Construction	Auxiliaire du bâtiment	P	ND	2	5	ND	SO	
	Carreleur*	P	F1608/F1703	2	10	ND	-28,6%	
	Maçon*	P	F1703	5	44	ND	-42,9%	
	Monteur en chauffage	P	ND	1	11	ND	-8,3%	
	Monteur en sanitaire	P	ND	1	13	ND	-7,1%	
	Monteur-placeur d'éléments menuisés	P	ND	1	14	ND	-22,2%	
	Ouvrier d'entretien du bâtiment et de son environnement	P	ND	2	4	ND	SO	
	Ouvrier en peinture du bâtiment	P	ND	3	22	ND	29,4%	
	Ouvrier plafonneur	P	ND	1	3	ND	0%	
	Paveur	P	ND	2	3	ND	SO	
	Poseur de couvertures non-métalliques	P	ND	2	24	ND	-7,7%	
	Voiriste	P	ND	1	21	ND	5,0%	
	Sous-total alternance 45					174	ND	-13,4%
	Complément en agencement d'intérieur	7P	F1604	1	6	ND	20,0%	
	Constructeur-monteur de bâtiment en structure bois*	7P	F1501/F1503/H2201/H2202	1	4	ND	0,0%	
	Installateur en chauffage central	7P	F1603/I1308	1	2	ND	SO	
	Maçon*	P	F1703	4	6	ND	20,0%	

	Menuisier d'intérieur et d'extérieur*	P	F1607/H2201/H2206	1	1	ND	-66,7%
	Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment	7P	F1703	2	8	ND	-20,0%
	Peintre décorateur*	P	F1606	1	1	ND	SO
	Sous-total alternance 49				28	ND	-34,9%
	Total Construction				202	ND	-17,2%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

* Ces options bénéficient d'un profil en CPU.

L'option Carreleur est organisée en CPU et remplace Ouvrier carreleur.

L'option Charpentier n'est plus organisée en 2019-2020. Les options Menuisier d'intérieur et d'extérieur et Maçon en alternance 49 ne comptent que des élèves de 5e année (lancement des nouveaux profils).

Les options Auxiliaire en bâtiment, paveur, installateur en chauffage central et peintre décorateur font leur apparition dans le tableau.

Dans sa globalité, le secteur de la construction en alternance a connu une baisse de près de 20% de sa fréquentation au cours des 3 dernière années ; alors que celle-ci était stable entre 2013-2014 et 2016-2017.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	Type/Forme	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Hôtellerie - Alimentation	Commis de cuisine	P	G1602/G1605	6	26	ND	-16,1%
	Commis de salle	P	ND	1	2	ND	-66,7%
	Garçon/serveuse de restaurant*	P	G1605/G1801	2	5	ND	SO
	Sous-total alternance 45				33		-10,8%
	Boucher – Charcutier	P	D1101/D1103/H2101/H2102	1	11	ND	22,2%
	Boulangier – Pâtissier	P	D1102/D1104/G1603/H1505/H2102	1	10	ND	66,7%
	Restaurateur*	P	D1105/G1402/G1601/G1602/G1603/G1801/G1802/G1803/G1804/H1505	3	6	ND	-45,5%
	Traiteur – organisateur de banquets et de réceptions	7P	D1103/D1105/G1402/G1601/G1602/G1603/G1604/G1801/G1803/G1804	1	3	ND	200,0%
	Sous-total alternance 49				30	ND	11,1%
Total Hôtellerie - Alimentation				63		-1,6%	

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

* Ces options bénéficient d'un profil en CPU.

La fréquentation totale de l'option Restaurateur reprend les élèves de 5e année du nouveau profil et les élèves de 6e sont sous l'ancien régime (1). L'option Garçon/serveuse de restaurant, nouveau profil, fait son apparition.

La fréquentation du secteur Hôtellerie - alimentation en alternance reste stable alors qu'au cours de la période 2013-2014 à 2016-2017, elle a connu une augmentation de 39,1%.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	Type/Forme	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Arts appliqués	Étalagiste	7P	B1301	2	7	ND	75,0%
	Sous-total alternance 49				7	ND	75,0%
	Total Arts Appliqués				7		75,0%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

L'option Etalagiste gagne une occurrence.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	Type/Forme	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Économie	Auxiliaire de magasin	P	ND	9	120	ND	33,3%
	Equipier logistique	P	ND	1	37	ND	12,1%
	Sous-total alternance 45				157		27,6%
	Gestionnaire de très petites entreprises	7P	ND	3	15	ND	7,1%
	Vendeur	P	D1106/D1107/D1210/D1211/D1212/D1213/D1214/D1403	6	35	ND	-27,1%
	Sous-total alternance 49				50	ND	-19,4%
	Total Économie				207		11,9%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

La fréquentation des options dans secteur Economie en alternance a augmenté depuis 2016-2017 alors qu'elle avait baissé de 9,3% au cours des trois années antérieures ; à l'exception toutefois de l'option Vendeur qui avait connu une hausse de sa fréquentation entre 2013-2014 et voit celle-ci baisser entre 2016-2017 et 2019-2020.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	Type/Forme	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Services aux Personnes	Aide logistique en collectivité	P	ND	2	6	ND	-73,9%
	Sous-total alternance 45				6		-73,9%
	Aide familial	P	K1302	1	2	ND	-75,0%
	Aide-soignant	7P	J1501	1	5	ND	66,7%
	Coiffeur*	P	D1202	2	10	ND	42,9%
	Esthéticien*	P	D1208	1	1	ND	SO
	Sous-total alternance 49				18	ND	0,0%
	Total Services aux Personnes				24		-41,5%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

* Ces options bénéficient d'un profil en CPU.

Dans l'enseignement en alternance, la fréquentation dans le secteur des Services aux personnes a, tout comme dans le plein exercice, diminué de 41,5% entre 2016-2017 et 2019-2020 alors qu'elle avait connu une hausse de 78,3% entre 2013-2014 et 2016-2017. Les variations dans ce secteur sont en fait fréquentes, dues au nombre peu élevé d'élèves au sein des différentes options et aux variations d'ouverture des 7e années.

L'option Esthéticien ne compte qu'un élève en 5e année (lancement du nouveau profil).

Les options Aide logistique en collectivité et Aide-soignant perdent chacune une occurrence par rapport à 2016-2017. Malgré cela, l'option Aide-soignant a enregistré deux élèves supplémentaires par rapport à 2016.

2.2.1.3. IFAPME/SFPME Apprentissage

Remarque méthodologique :

Le classement des formations organisées au sein des Centres de formation de l'IFAPME a été réalisé cette année sur base des familles ROME V3. Les calculs d'évolution des secteurs ont été effectués en prenant en compte la même classification pour 2016-2017 ; même si, dans le cadre du rapport analytique et prospectif 2018 de l'IBEFE Namur, les formations étaient répertoriées sur base des secteurs de l'IFAPME.

En 2016-2017, 30 formations de types différents étaient organisées dans le cadre de l'Apprentissage au sein des Centres de formation de l'IFAPME du territoire du Bassin de Namur. Quatre d'entre elles ne sont plus proposées en 2019-2020 : formations de Calorifugeur-Isolateur, Vitrier, Technicien en maintenance d'appareils électrodomestiques et Garagiste-réparateur.

En 2019-2020, l'offre de formation en Apprentissage au sein du Bassin de Namur compte 48 formations, dont 15 sont organisées dans plusieurs implantations (2 occurrences min.). Les formations qui n'étaient pas proposées en 2016-2017 mais sont organisées en 2019-2020 sont les suivantes : Pépiniériste, Commerçant-Détaillant dans différents domaines (alimentation, électricité-électronique-audiovisuel et télécommunications, entretien et décoration de l'habitat,... - voir tableau ci-dessous), Infographiste, Entrepreneur de couvertures non métalliques de constructions, Installateur électricien, Installateur sanitaire et de plomberie, Maçon, Parqueteur, Peintre décorateur, Poseur de plafonds suspendus, de cloisons amovibles et de bardage, Menuisier d'extérieur et Menuisier d'intérieur, Conseiller technique PC-Réseau, Tôlier, Préparateur-peintre en carrosserie et Agent de pompes funèbres.

Remarque : certaines anciennes formations sont remplacées par de nouvelles, en lien avec l'élaboration de nouveaux profils par le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ). Exemples : la formation de Menuisier qui est remplacée par deux formations distinctes, à savoir celles de Menuisier d'extérieur et de Menuisier d'intérieur ou encore celle de Maçon-bétonneur par celle de Maçon.

L'offre de formation en Apprentissage sur le territoire du Bassin de Namur en 2019-2020 est la suivante :

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
A – Agriculture et pêche, Espaces naturels	Entrepreneur de jardins	A1203	1	22	0,0%	144,4%
	Maréchal-ferrant	A1502	1	3	0,0%	-70,0%
	Pépiniériste	A1414	1	2	50,0%	SO

	Total A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux			27	3,7%	42,1%
B – Arts et Façonnage d’ouvrages d’art	Ferronnier	B1601	1	9	22,2%	-25,0%
	Total B – Arts et Façonnage d’ouvrages d’art			9	22,2%	-25,0%
D - Commerce, Vente et Grande distribution	Boucher-Charcutier	D1101	1	31	9,7%	-6,1%
	Boulangier-Pâtissier	D1102	1	23	30,4%	-30,3%
	Coiffeur	D1202	2	74	89,2%	-31,5%
	Commerçant – Détaillant	D1106	2	74	59,5%	-49,3%*
	Commerçant – Détaillant – Alimentation	D1106	2	25	64,0%	SO
	Commerçant – Détaillant divers	D1214/D1212	1	15	73,3%	SO
	Commerçant – Détaillant électricité, électronique, audiovisuel et télécommunication	D1212	1	2	0,0%	SO
	Commerçant – Détaillant entretien et décoration de l’habitat	D1212	1	2	50,0%	SO
	Commerçant – Détaillant équipements et aménagements lourds de l’habitat	D1212	1	1	0,0%	SO
	Commerçant – Détaillant habillement et soins de beauté	D1214	1	11	90,9%	SO
	Commerçant – Détaillant métiers verts et animaux	D1210	1	6	66,7%	SO
	Esthéticien	D1208	1	69	98,6%	9,5%
	Vendeur en boucherie, charcuterie et plats préparés à emporter – Préparateur en boucherie, dét. Produits frais	D1106	1	2	100,0%	0,0%
	Total D – Commerce, Vente et Grande distribution			335	69,3%	-13,0%
E - Communication, Média et Multimédia	Infographiste	E1205	1	2	0,0%	SO
	Total E – Communication, Média et Multimédia			2	0,0%	SO
F – Construction, Bâtiment et Travaux	Carreleur	F1608	1	18	11,1%	-14,3%
	Couvreur	F1610	2	37	0,0%	-35,1%
	Entrepreneur de couvertures non métalliques de constructions	F1610	1	1	0,0%	SO

	Fabricant et poseur de châssis et portes en PVC et/ou ALU	F1607	1	2	0,0%	-80,0%
	Fabricant – Installateur de cuisines équipées et de meubles de salle de bain	F1604	1	1	0,0%	0,0%
	Fabricant – Installateur de fermetures de baies	F1607	1	3	0,0%	200,0%
	Installateur – électricien	F1602	2	6	0,0%	SO
	Installateur – électricien résidentiel	F1602	2	18	5,6%	-57,1%
	Installateur en chauffage central	F1603	2	10	0,0%	-76,2%
	Installateur sanitaire et de plomberie	F1603	1	1	0,0%	SO
	Maçon	F1703	2	54	5,6%	SO
	Maçon – Bétonneur	F1703	2	20	0,0%	-71,4%
	Monteur en chauffage et sanitaire	F1603	2	24	4,2%	SO
	Parqueteur	F1608	1	1	0,0%	SO
	Peintre décorateur	F1606	1	6	16,7%	SO
	Peintre en bâtiment – Tapissier – Poseur de revêtements des murs et du sol	F1606	1	6	0,0%	-58,6%
	Poseur de plafonds suspendus, de cloisons amovibles et de bardage	F1604	1	1	0,0%	SO
	Total F – Construction, Bâtiment et Travaux publics			209	0,4%	-25,6%
G – Hôtellerie- restauration , Tourisme, Loisirs et Animation	Cuisinier de collectivité	G1602	1	6	33,3%	0,0%
	Restaurateur	G1601	4	52	32,7%	-17,5%
	Total G – Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et animation			58	32,8%	-15,9%
H - Industrie	Menuisier	H2206	2	8	12,5%	-86,0%
	Menuisier d'extérieur	H2206	2	6	0,0%	SO
	Menuisier d'intérieur	H2206	2	24	0,0%	SO
	Métallier soudeur	H2913	1	10	0,0%	-44,4%
	Soudeur polyvalent - métallier	H2913	1	11	0,0%	SO
	Total H - Industrie			59	1,7%	-21,3%
I – Insta llati on et Mai	Carrossier – Réparateur	I1606	1	17	0,0%	-15,0%
	Conseiller technique PC-Réseau	I1401	1	1	0,0%	SO

	Installateur – Réparateur en mini- et micro-ordinateurs	I1401	1	39	0,0%	-25,0%
	Mécanicien polyvalent automobile	I1604	2	43	7,0%	-20,4%
	Tôlier	I1606	1	1	0,0%	SO
	Préparateur – peintre en carrosserie	I1606	1	8	12,5%	SO
	Total I – Installation et Maintenance			109	3,7%	-16,2%
K - Services à la personne et à la collectivité	Agent de pompes funèbres	K2602	1	1	100,0%	SO
	Total K – Services à la personne et à la collectivité			1	100,0%	SO

Source : IFAPME 2019-2020 ; calculs IBEFE Namur

* en 2016-2017 seule existait la formation de commerçant-détaillant. Le résultat du calcul d'évolution est donc à relativiser avec les données de fréquentation pour les options de commerçant-détaillants avec les différentes spécialisations : alimentation, électricité-électronique-audiovisuel et télécommunication, décoration de l'habitat, etc. (voir tableau)

En 2019-2020, 335 jeunes ont suivi une formation en Apprentissage dans le secteur Commerce, Vente et Grande distribution (13 formations différentes dont 3 sont proposées dans deux lieux différents). **C'est le secteur le plus fréquenté, en majorité par des femmes (69,3%). On remarque toutefois une proportion plus importante d'hommes dans les formations aux métiers de Commerçant-Détaillant en électricité, électronique, audiovisuel et télécommunication (100%), de Commerçant-Détaillant en équipements et aménagements lourds de l'habitat (100%), de Boucher-Charcutier (90,3%) et de Boulanger-Pâtissier (69,6%).**

Les formations les plus fréquentées dans ce secteur sont celles de Coiffeur, Commerçant-Détaillant (ce sont les deux formations les plus fréquentées en Apprentissage, tous secteurs confondus avec chacune 74 inscrits) **et d'Esthéticien** (69 inscrits). Remarque : **la formation d'Esthéticien est une des rares formations pour lesquelles l'évolution de la fréquentation entre 2016-2017 et 2019-2020 est positive : +9,5%.**

Seuls 1 ou 2 jeunes sont inscrits dans certaines formations spécialisées de Commerçant-Détaillant (ex. en équipements et aménagements lourds de l'habitat), ainsi que dans la formation de Vendeur en boucherie, charcuterie et plats préparés à emporter – Préparateur en boucherie, détaillant produits frais.

Le second secteur au sein duquel il y a le plus d'inscrits est celui de la Construction, Bâtiment et Travaux publics (209 jeunes) ; même si l'on peut observer une baisse de fréquentation de 25,6% au sein de celui-ci par rapport à 2016-2017. C'est le secteur qui connaît la baisse de fréquentation la plus élevée.

C'est, en revanche, le secteur au sein duquel la plus grande diversité de formations en Apprentissage est proposée sur le territoire du Bassin de Namur (17 offres différentes, dont 7 organisées dans deux lieux différents). Remarque : il faut toutefois relativiser le nombre d'offres différentes en tenant compte du fait que l'offre relative à certains métiers évolue sur base des nouveaux profils du SFMQ (voir ci-dessus. Exemple : *Maçon et Maçon-bétonneur*).

Les formations qui comptent le plus d'inscrits sont celles de Maçon et de Couvreur. Plusieurs formations ne comptent quant à elles qu'un ou deux inscrits : Entrepreneur de couvertures non métalliques de constructions, Fabricant-Installateur de cuisines équipées et de meubles de salle de bain, Installateur sanitaire et de plomberie, Parqueteur,...

Presque la totalité des apprentis inscrits dans les formations du secteur Construction, Bâtiment et Travaux publics sur le territoire du Bassin de Namur sont des hommes. Relevons toutefois 3 femmes parmi les apprentis dans les formations de Maçon, 2 dans celles de Carreleur et respectivement 1 femme dans les formations d'Installateur-électricien résidentiel, de Monteur en chauffage et sanitaire et de Peintre décorateur.

Le secteur Installation et Maintenance accueille quant à lui 109 jeunes en 2019-2020. Ceux-ci se répartissent dans 6 formations différentes dont les plus fréquentées sont celles de Mécanicien polyvalent automobile (43 inscrits) et d'Installateur-Réparateur en mini- et micro-ordinateurs (39 inscrits). C'est aussi un secteur au sein duquel les formations sont très peu fréquentées par des femmes : 3,7% de femmes (formations de Mécanicien polyvalent automobile (3 inscrites) et de Préparateur-peintre en carrosserie (1 inscrite)).

Cinq formations sont proposées dans le **secteur Industrie**, pour un total de 59 inscrits. Elles sont fréquentées quasi exclusivement par des hommes ; excepté pour la formation de Menuisier qui compte une apprentie. **La fréquentation au sein de ce secteur est également en régression par rapport à la période 2016-2017 (-21,3% du nombre d'inscrits).**

Seules deux formations en Apprentissage sont proposées sur le territoire du Bassin de Namur, dans le secteur Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et Animation : formations dans les métiers de Cuisinier de collectivité et de Restaurateur. Celle-ci compte à elle seule 52 personnes inscrites ; bien que sa fréquentation soit en régression de 17,5% par rapport à 2016-2017.

Le seul secteur dont la fréquentation est en hausse par rapport à 2016-2017 est celui de l'Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux (+42,1%). Cette hausse est due à l'augmentation du nombre d'inscrits dans la formation d'Entrepreneur de jardins (22 inscrits dont aucune femme) car pour la formation de Maréchal-ferrant, l'effectif est en diminution (3 inscrits en 2019-2020 contre 10 en 2016-2017). Ce secteur compte une nouvelle formation : celle de Pépiniériste, avec seulement 2 inscrits (dont une femme).

Aucune formation en Apprentissage n'est proposée dans le secteur de la Santé et dans celui du Support aux entreprises sur le territoire du Bassin de Namur et une seule seulement est organisée dans le secteur des Services à la personne et à la collectivité : nouvelle formation d'Agent de pompes funèbres (une seule personne inscrite).

En 2018-2019, 164 jeunes ont obtenu un Certificat d'apprentissage après avoir suivi une formation au sein des centres de Namur, Gembloux et de Dinant. Cela représente 17,5% du total des Certificats d'apprentissage délivrés sur l'ensemble du territoire wallon. 29,3% d'entre eux étaient des femmes. Si cette proportion est relativement peu élevée, elle est toutefois supérieure à la proportion de femmes parmi l'ensemble des jeunes certifiés wallons (soit 28,1%) et

est à mettre en rapport avec la proportion de femmes parmi les personnes inscrites dans les formations en apprentissage sur le territoire du Bassin, qui est de 26,7% pour les personnes sous contrat.

La majorité des femmes ayant obtenu un Certificat d'apprentissage (45 personnes sur 48) ont suivi une formation dans le secteur Commerce, Vente et Grande distribution : Commerçant-Détaillant, Esthéticien, Coiffeur et Boulanger-Pâtissier.

La majorité des jeunes hommes certifiés ont quant à eux suivi une formation dans le secteur Construction, Bâtiment et Travaux publics (59 jeunes). Viennent ensuite les formations d'Installateur-Réparateur en mini- et micro-ordinateurs (11 certifiés), de Menuisier (8 jeunes) et de Restaurateur (8 certifiés également).

2.2.1.4. Enseignement spécialisé qualifiant (forme 3-phase 3 et forme 4-3e degré)

A. Enseignement spécialisé qualifiant de plein exercice

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Agronomie	Jardinier/Jardinière d'aménagement	ND	1	3	0%	SO
	Jardinier/Jardinière d'entretien	ND	3	28	7,1%	SO
	Ouvrier d'exploitation horticole	ND	1	3	66,7%	0,0%
	Ouvrier qualifié en horticulture	A1405/A1414/A1416	1	1	0,0%	-83,3%
	Total Agronomie			35	11,4%	34,6%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

Les élèves dans l'option Ouvrier jardinier se sont dirigés vers les options Jardinier d'entretien et Jardinier d'aménagement (nouveaux profils). Ces nouvelles options ont attiré les élèves augmentant de 35% une fréquentation qui était en baisse de 16,1% au cours de la période 2013-2014 à 2016-2017. Le pourcentage de filles reste stable avec un nombre toujours important dans l'Horticulture.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
	Aide mécanicien-garagiste	I1604/I1607	2	8	12,5%	-27,3%

	Electricien installateur en résidentiel	ND	1	3	0,0%	50,0%
	Ferronnier	B1601/H2911	3	14	0,0%	-22,2%
	Métallier – soudeur	ND	1	2	0,0%	100,0%
	Peintre en carrosserie	H3401/H3404/I1608	1	1	0,0%	SO
	Préparation travaux peinture en carrosserie	H3401/H3404/I1606	1	3	0,0%	200,0%
	Total Industrie				31	3,2%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

Le secteur Industrie enregistre des petites variations de fréquentation puisqu'au cours des 3 années précédentes, il enregistrait une augmentation de 8,8%.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Construction	Aide électricien	H2601/H2602	1	1	0,0%	-80,0%
	Maçon	F1703	3	15	0,0%	0,0%
	Monteur – placeur d'éléments menuisés	ND	3	21	0,0%	75,0%
	Ouvrier entretien du bâtiment et environnement	ND	2	7	0,0%	-58,8%
	Ouvrier en peinture du bâtiment	ND	1	5	0,0%	-28,6%
	Total Construction				49	0,0%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

Le secteur de la construction subit une baisse significative de sa fréquentation et perd complètement sa population féminine alors que pour la période 2013-2014 à 2016-2017, il comptabilisait une augmentation de 14,5% avec 5,6% d'élèves féminins.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Hôtellerie - Alimentation	Agent de fabrication alimentaire	H2102	1	1	100%	SO
	Commis de cuisine	G1602/G1605	3	13	69,2%	-13,3%
	Commis de cuisine de collectivité	G1602/G1605	3	10	50,0%	-23,1%
	Commis de salle	ND	2	9	66,7%	350,0%
	Cuisinier de collectivités	ND	1	1	100%	SO
	Total Hôtellerie - Alimentation				34	64,7%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

Les options Agent de fabrication alimentaire et Cuisinier de collectivités apparaissent dans le tableau.

La fréquentation des options du secteur s'est stabilisée au cours de ces trois dernières années ; alors qu'elle avait connu une baisse de 36.7% durant les années antérieures (2013-2014 à 2016-2017).

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Habillement et Textile	Piqueur polyvalent	H2401	1	4	100%	-20,0%
	Total Habillement et Textile			4	100%	-55,6%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

Le secteur Habillement-textile perd l'option Ouvrier retoucheur ce qui diminue de moitié sa fréquentation.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Économie	Assistant de réception – Téléphoniste	M1601	1	8	62,5%	166,7%
	Auxiliaire administratif et d'accueil	M1601/M1602/M1606/M1607	1	3	33,3%	50,0%
	Auxiliaire de magasin	ND	3	22	63,6%	10,0%
	Complément en accueil	M1601/M1602	1	1	0,0%	SO
	Complément en technique de vente	D1106/D1107/D1210/D1211/D1212/D1213/D1214/D1403	1	2	100%	SO
	Encodeur de données	M1606	3	27	44,4%	-15,6%
	Vendeur	D1106/D1107/D1210/D1211/D1212/D1213/D1214/D1403	1	1	0,0%	-80,0%
Total Économie				64	53,1%	+1,6%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

Le secteur Economie reste stable durant la période 2016-2017 à 2019-2020, alors qu'au cours des trois années précédentes, il enregistrait une augmentation de plus de 67% de sa fréquentation.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Services aux Personnes	Aide logistique en collectivité	ND	3	17	88,2%	-60,5%
	Ouvrier blanchisserie – nettoyage à sec	ND	1	3	66,7%	50,0%
	Technicien de surface – nettoyeur	ND	1	3	33,3%	200,0%
	Total Services aux Personnes			23	78,3%	-54,0%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

Entre 2016-2017 et 2019-2020, la fréquentation dans l'enseignement qualifiant spécialisé a diminué de 54,0% alors qu'elle avait augmenté de 92,3% entre 2013-2014 et 2016-2017. Les options d'Aide familial et d'Aide-ménager ne sont plus organisées, expliquant en partie la forte baisse de fréquentation du secteur Services aux personnes par rapport à 2016. L'autre partie de l'explication provient de la diminution de 60,5% du nombre d'élèves dans l'option Aide logistique en collectivité.

B. Enseignement spécialisé qualifiant en alternance (art. 47)

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Industrie	Aide mécanicien-garagiste	I1604/I1607	1	1	0,0%	SO
	Total Industrie			1	,00%	-50%
Construction	Monteur – placeur d'éléments menuisés	ND	1	2	0,0%	0,0%
	Ouvrier entretien du bâtiment et environnement	ND	1	1	0,0%	SO
	Ouvrier en peinture du bâtiment	ND	1	6	0,0%	SO
	Total Construction			9	0,0%	+50,0%
Hôtellerie - Alimentation	Commis de cuisine	G1602/G1605	2	2	100%	+100,0%
	Total Hôtellerie - Alimentation			2	100%	+100,0%
Économie	Auxiliaire de magasin	ND	2	5	40,0%	+150,0%
	Total Économie			5	40,0%	+25,0%
Services aux Personnes	Aide logistique en collectivité	ND	1	2	100%	SO
	Total Services aux Personnes			2	100%	SO

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020

2.2.2. Formations pour adultes

2.2.2.1. Enseignement de Promotion Sociale

Remarques méthodologiques :

Ont été intégrées dans les tableaux repris ci-dessous, les données relatives aux différentes Unités d'Enseignement (UE) organisées par les établissements d'enseignement de Promotion sociale du territoire du Bassin de Namur et qui ont pu, dans le cadre des traitements statistiques, être rattachées à des sections spécifiques liées à des métiers. Les codes ROME V3 n'étant pas disponibles dans les données relatives à l'offre d'Enseignement de Promotion sociale qui nous ont été communiquées, celles-ci sont classées dans les tableaux ci-après sur base des secteurs de l'Enseignement.

Ne sont pas reprises dans les tableaux ci-dessous les sections du domaine des Cours généraux (ex. CESS – Humanités générales), ainsi que certaines UE non répertoriées dans le cadre de sections qui ne sont pas directement liées à des formations métiers et notamment :

- les formations en langue (à l'exception des modules de langues intégrés dans des sections liées à des métiers. Exemple : module d'initiation à la langue anglaise dans la section restaurateur),*
- les formations en connaissances de gestion de base,*
- les modules d'orientation, de guidance sans lien avec une section particulière,*
- les formations entrant dans le cadre de la révision générale des bases dans la fonction publique et dans le cadre de la formation continuée des agents techniques des administrations locales et régionales,*
- les modules de formation à la citoyenneté et d'insertion professionnelle (ex. atelier d'image de soi).*

Il en est de même pour les modules de formation continuée, notamment dans le secteur de l'aide et des soins aux personnes ou en menuiserie.

Dans un souci d'exhaustivité, certaines unités d'enseignement non rattachées à des sections spécifiques mais tout de même en lien avec des secteurs d'activités sont en revanche listées de manière spécifique dans un second tableau, en dessous de chaque tableau reprenant les informations relatives aux différentes sections du secteur concerné. Vous y trouverez également cette année des UE relatives à la maîtrise de l'informatique : formation à l'utilisation de logiciels, à la navigation sur Internet,...

Pour le territoire du Bassin, ces UE représentent une offre de formation conséquente, avec plusieurs milliers d'inscriptions pour l'année 2018-2019 (attention, une personne peut être inscrite à plusieurs UE).

En 2016-2017, 42 formations métiers différentes organisées en sections étaient proposées au sein des établissements d'Enseignement de Promotion sociale du territoire du Bassin de Namur. Pour l'année scolaire 2018-2019, l'offre a évolué. Ce sont en effet 45 formations métiers organisées en section qui sont répertoriées – voir tableaux ci-dessous.

Les formations/sections qui ne sont plus organisées sont les suivantes : formations en Horticulture maraîchère & décorative (convention), d'Agent-semi-qualifié en horticulture et gestion d'espaces verts, d'Ouvrier carreleur, en Confection et espace bébé, de Traiteur-Organisateur de banquets, de Monteur-câbleur en électricité du bâtiment, de Technicien de maintenance en aéronautique.

Les nouvelles sections proposées en 2018-2019 sont celles de : Agent technique de la nature et des forêts, Bijouterie : sertissage, Ebéniste, Menuisier, Techniques de secrétariat juridique (convention), Technicien en programmation, Technicien en transport et logistique, Traceur-gradeur-coupeur, Monteur-frigoriste et Assistant pharmaceutico-technique.

Un nouvel établissement d'Enseignement de Promotion sociale, le CESOA, propose également depuis 2019 sur le territoire du Bassin de Namur des **formations dans le domaine de l'Optométrie et forme aux métiers d'Opticien, d'Esthéticien et de Technicien commercial**. Celles-ci ne sont toutefois pas encore reprises dans les données statistiques relatives à l'année 2018-2019 et n'apparaissent donc pas dans les tableaux qui suivent.

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Nombre de stages organisés	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
Agronomie – Ressources sol et eaux – Monde animal	Agent technique de la nature et des forêts	ND	1	22	0	0	11,4%	SO
	Assistant vétérinaire	ND	1	60	84	30	79,4%	5,3%
	Total Agronomie – Ressources sol et eaux – Monde animal			82	84	30	71,7%	- 12,8%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé des Unités d'Enseignement	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	% Femmes
Agronomie – Ressources sol et eaux – Monde animal	Découverte du comportement des animaux de compagnie	1	16	93,8%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Nombre de stages organisés	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
Arts appliqués	Antiquaire (perfectionnement)	ND	1	6	0	4	60,0%	-40,0%
	Bijouterie : sertissage	ND	1	30	0	0	89,1%	SO
	Brocanteur	ND	1	10	0	5	80,0%	90,0%
	Fleuriste	ND	2	52	13	11	96,9%	18,2%
	Ouvrier tapissier-garnisseur	ND	1	22	0	0	90,0%	10,0%

	Photographe	ND	1	9	0	9	66,7 %	-57,1%
	Technicien en photographie – Photographe	ND	2	38	2	0	57,2%	90,0%
	Total Arts appliqués			167	15	29	79,5%	44,0%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé des Unités d'Enseignement	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	% Femmes
Arts appliqués	Antiquaire : spécialisation	1	12	91,7%
	Arts graphiques – création artistique – niveau 4	1	20	85,0%
	Arts graphiques – recherche artistique – niveau 3	1	15	86,7%
	Arts graphiques – techniques sèches – niveau 1	1	15	93,3%
	Dinanderie : sculpture et modelage	1	17	82,4%
	Dinanderie : techniques du bijou	1	16	37,5%
	Dinanderie : techniques du bijou – perfectionnement	1	11	100,0%
	Dinanderie : travail du cuivre	1	23	21,7%
	Fleuriste : compositions et décorations de circonstance	1	17	100,0%
	Initiation aux loisirs créatifs	1	13	100,0%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Nombre de stages organisés	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
Construction	Ebéniste	ND	1	13	0	0	23,1%	SO
	Menuisier	ND	1	30	0	0	33,3%	SO
	Monteur en sanitaire et chauffage	ND	1	11	0	0	0,0%	- 26,7%
	Total Construction			54	0	0	24,1%	184,2%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé des Unités d'Enseignement	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	% Femmes
Construction	Bases du dessin technique et calculs professionnels	1	17	23,5%
	Couvreur-zingueur : gouttières et descentes	1	6	0,0%
	Electricité : connaissances de base	1	20	10,0%
	Ouvrier menuisier : organisation de l'atelier et pratiques d'usinage de menuiserie	1	16	31,3%
	Ouvrier menuisier : pratique des assemblages de base de la menuiserie – niveau 1	1	20	25,0%
	Ouvrier menuisier : pratique des assemblages de base de la menuiserie – niveau 2	1	15	26,7%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Nombre de stages organisés	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
Economie	Agent en accueil et tourisme (convention)	ND	1	37	0	0	10,8%	-19,6%
	Caissier – vendeur - réassortisseur	ND	1	56	52	46	62,3%	100,0%
	Secrétariat médical	ND	2	44	22	26	98,4%	-24,1%
	Technicien de bureau	ND	3	71	6	6	86,8%	44,9%
	Techniques de secrétariat juridique – convention	ND	1	35	43	42	90,9%	SO
	Technicien en bureautique	ND	4	46	0	0	62,7%	-62,0%
	Technicien en comptabilité	ND	2	30	2	13	71,9%	-3,2%
	Technicien en image numérique	ND	2	27	0	0	77,8%	22,7%
	Technicien en informatique	ND	1	47	0	0	62,0%	193,8%
	Technicien en programmation	ND	2	35	0	0	12,6%	SO
	Technicien en transport et logistique	ND	1	9	0	0	0,0%	SO
Total Economie				437	125	127	72,0%	17,8%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé des Unités d'Enseignement	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	% Femmes
Economie	Eléments de bureautique	1	8	62,5%
	Formation complémentaire à la sécurité et à la santé dans les services publics	1	22	40,9%
	Formation de base à la sécurité et à la santé dans les services publics	1	35	51,4%
	Formation de guide touristique (convention)	1	10	70,0%
	Informatique – bases de données : niveau 1 (convention)	1	5	20,0%
	Informatique – conception de pages Web statiques	1	26	34,6%
	Informatique – édition assistée par ordinateur : module complémentaire 1 (convention)	1	25	80,0%
	Informatique – édition assistée par ordinateur : module complémentaire 2 (convention)	1	24	58,3%
	Informatique – édition assistée par ordinateur : module de base (convention)	1	46	43,5%
	Informatique – gestionnaire de bases de données – perfectionnement (convention)	1	9	33,3%
	Informatique – gestionnaire de données personnelles et de courrier électronique	1	9	88,9%
	Informatique – graphisme : niveau élémentaire	1	5	80,0%
	Informatique – initiation à la gestion des données	1	35	54,3%
	Informatique - initiation aux logiciels	2	33	60,6%
	Informatique – initiation aux logiciels de bureautique	1	9	88,9%
	Informatique – initiation aux structures algorithmiques (convention)	2	29	31,0%
	Informatique - introduction à la navigation sur Internet	1	5	40,0%
	Informatique – introduction à Excel (conventions)	2	58	74,1%

Informatique – introduction à Word (convention)	1	10	80,0%
Informatique – la recherche d’informations sur Internet	1	8	75,0%
Informatique - logiciel – assistance (convention CPNAE)	1	16	56,3%
Informatique – programmation VBA (convention)	2	22	13,6%
Informatique – perfectionnement en Excel (conventions)	2	37	59,5%
Informatique - perfectionnement en Word : modèles et publipostage (convention)	1	12	100,0%
Informatique – présentation assistée par ordinateur (convention)	1	28	64,3%
Informatique – présentation assistée par ordinateur (niveau moyen)	1	12	83,3%
Informatique – tableur : module de base (convention)	1	151	61,6%
Informatique – tableur : module complémentaire 1 (convention)	1	90	60,0%
Informatique – tableur : module complémentaire 2 (convention)	1	118	61,0%
Informatique – utilisation d’un appareil informatique mobile	1	6	33,3%
Informatique – utilisation d’un gestionnaire de base de données (convention CPNAE – volet demandeurs d’emploi)	1	9	88,9%
Informatique – utilisation d’un logiciel de messagerie (convention)	1	99	58,6%
Initiation à la comptabilité générale et à l’utilisation d’un logiciel comptable (convention CPNAE)	1	9	88,9%
Initiation à la gestion de courrier, au classement et à l’archivage (convention CPNAE)	1	9	88,9%
Initiation à la législation sociale (convention CPNAE)	1	9	88,9%
Initiation à l’utilisation d’une imprimante 3D	1	11	0,0%
Introduction à la bureautique (convention)	1	2	50,0%
Prise de notes et rédaction de courriers professionnels (convention CPNAE)	1	9	88,9%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Nombre de stages organisés	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
Habillement	Ameublement : déco. textile de l'habitat	ND	1	12	0	0	86,4%	-7,7%
	Habillement : techniques spécifiques	ND	1	16	0	6	100,0%	-11,1%
	Opérateur en habillement	ND	3	81	0	0	96,3%	22,7%
	Traceur-gradeur-coupeur	ND	1	20	0	0	100,0%	SO
	Total Habillement			129	0	6	95,8%	13,2%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé des Unités d'Enseignement	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	% Femmes
Habillement	Ameublement – tapisserie : actualisation	1	15	100,0%
	Habillement : accessoires de mode	1	13	100,0%
	Habillement : bases de retouche	1	14	100,0%
	Habillement : confection de sacs et de chapeaux – niveau 1	1	28	96,4%
	Habillement : confection de sacs et de chapeaux – niveau 2	1	24	100,0%
	Habillement : confection de vêtements de création à partir de tissus de récupération	1	17	100,0%
	Habillement : techniques spécifiques : robe et ensemble	1	18	100,0%
	Habillement : vêtements de ville et de loisirs	1	16	100,0%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2019-2019	Nombre de stages organisés	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
Hôtellerie - Alimentation	Boulangier – pâtissier	ND	1	150	49	10	79,1%	56,3%
	Chocolatier – confiseur	ND	1	60	20	1	72,3%	3,4%
	Commis de cuisine	ND	1	106	92	18	56,8%	- 10,2
	Restaurateur	ND	1	106	117	29	54,2%	
	Sommelier	ND	1	90	17	19	26,8%	-26,8%
	Total hôtellerie - Alimentation				406	295	77	57,4%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé des Unités d'Enseignement	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018- 2019	% Femmes
Hôtellerie - Alimentation	Alternance : compagnon gastronome – niveau 1	1	2	0,0%
	Alternance : compagnon gastronome – niveau 2	1	1	0,0%
	Approche pratique de la bistronomie	1	90	54,4%
	Art de la table : art floral	1	15	93,3%
	Bases d'une cuisine asiatique	1	42	64,3%
	Biérogologie : accord mets et bières	1	15	20,0%
	Biérogologie : connaissance des bières belges	1	32	6,3%
	Biérogologie : connaissance des bières hors Belgique	1	7	28,6%
	Biérogologie : initiation à l'étude des bières	2	47	10,6%
	Biérogologie : micro-brasserie	1	45	6,7%
	Chocolaterie : initiation à la réalisation des pièces artistiques et de vitrines	1	29	86,2%
	Connaissance et cuisine des volailles	1	45	44,4%
	Cuisine de base	1	38	55,3%
	Cuisine du poisson	1	45	44,4%
	Décoration de la table	1	26	100,0%
	Découverte d'un métier de l'alimentation	1	327	70,6%
	Découverte de la caféologie	1	5	40,0%
	Découverte de la cuisine : niveau 1	2	44	43,2%
	Découverte de la fabrication des glaces et des biscuits de base	1	23	78,3%
	Découverte de la fabrication des sorbets et mousses glacées	1	46	78,3%
	Découverte de la pâtisserie	1	43	83,7%
	Découverte des champignons des bois	1	22	63,6%
	Découverte des fromages de France	1	20	55,0%
	Découverte des plantes sauvages comestibles	1	41	80,5%
	Etude des vins de France	1	46	17,4%
	Fabrication des fromages	1	27	44,4%
	Initiation à l'étude des fromages	1	23	65,2%
	Initiation au design pâtissier	1	19	89,5%
	La cuisine sous influence méditerranéenne	1	148	54,1%
	Les cocktails : réalisation et dégustation	1	61	54,1%

Les pains du monde	1	32	81,3%
Œnologie : actualisation des connaissances	1	92	17,4%
Restauration : entrées et plats de fête	1	21	42,9%
Pâtisserie fine	1	15	73,3%
Pâtisseries régionales d'Europe	1	19	100,0%
Sommellerie du thé	1	21	61,9%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Nombre de stages organisés	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
Industrie	Dessinateur polyvalent en bureau d'étude	ND	1	7	0	0	42,9 %	- 36,4 %
	Electricien – automaticien	ND	1	21	9	11	5,2 %	23,5 %
	Métallier industriel	ND	2	69	0	7	3,6 %	21,1 %
	Monteur – frigoriste	ND	1	6	0	6	0,0 %	SO
	Soudeur qualifié sur tôles	ND	1	15	0	0	4,3 %	87,5 %
	Total Industrie				118	9	24	4,7 %

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé des Unités d'Enseignement	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	% Femmes
	Bases de la soudure TIG	1	16	6,3%
	Dessin assisté par ordinateur en deux dimensions	1	27	22,2%
	Dessin assisté par ordinateur en trois dimensions	1	22	4,5%
	Entretien et réhabilitation mécanique d'un véhicule automobile ancêtre	1	35	2,9%
	Initiation à la réparation des montres mécaniques simples	1	15	13,3%
	Mécanicien de cycles	1	14	14,3%
	Sensibilisation aux techniques de manutention de charges	1	19	63,2%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

.Secteur Enseignement de Promotion Sociale		Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Nombre de stages organisés	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
Sciences appliquées	Assistant pharmaceutico-technique	ND	2	44	0	0	70,5%	SO
	Auxiliaire d'enfance	ND	2	48	156	57	96,0%	-20,0%
	Educateur	ND	1	90	173	83	52,4%	-4,3%
	Total Sciences appliquées			182	329	140	70,5%	18,2%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale		Intitulé des Unités d'Enseignement	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	% Femmes
Sciences appliquées		Animateur de centres de vacances – niveau 1	2	44	72,7%
		Animateur de centres de vacances – niveau 2	2	29	65,5%
		Animateur de centres de vacances – stages	1	16	81,3%
		Apprentissage du processus de formation dans le domaine social	1	43	53,5%
		Découverte du secteur socio-éducatif	1	20	55,0%
		Harmonie vitale par la sophrologie : harmonie avec l'environnement – phase de totalisation	1	6	83,3%
		Harmonie vitale par la sophrologie : harmonie avec les autres – phases de futurisation, prétérisation	2	31	96,8%
		Harmonie vitale par la sophrologie : harmonie avec soi-même – phase de présentation	2	44	88,7%
		La gestion de conflit (convention)	1	12	83,3%
		La gestion du stress (convention)	1	7	100,0%
		Tuteur dans le secteur non-marchand : accompagnement de personnes en formation	1	9	77,8%
		Tuteur dans le secteur non-marchand : accompagnement de travailleurs	1	8	75,0%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018- 2019	Nombre de stages organisés	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
Services aux personnes	Agent d'accueil et de gestion d'un cabinet dentaire	ND	1	35	26	0	95,1%	-7,9%
	Aide familial	ND	2	48	223	53	91,9%	-46,1%
	Aide-soignant	ND	4	117	351	143	82,9%	-10%
	Ambulancier relevant du transport médico-sanitaire (cv)	ND	1	20	10	15	59,5%	300,0%
	Assistant en logistique unité soins et/ou services d'urgence	ND	1	30	55	55	80,6%	42,9%
	Pédicure médicale	ND	4	93	159	61	95,3%	24,0%
	Total Services aux personnes				343	824	327	86,2%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé des Unités d'Enseignement	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018- 2019	% Femmes
Services aux personnes	Aide à la vie journalière des métiers de l'aide et des soins aux personnes	1	16	87,5%
	Approche conceptuelle des métiers de l'aide et des soins aux personnes	1	16	87,5%
	Communication : expression orale et écrite appliquée au secteur des services aux personnes	1	20	90,0%
	Confort et bien-être du visage	1	17	100,0%
	Connaissances préalables au stage d'observation des métiers de l'aide et des soins aux personnes	1	20	90,0%
	Découverte des huiles essentielles	2	54	88,9%
	Découverte des huiles essentielles – niveau 2	2	23	95,7%
	Découverte des métiers de l'aide et des soins aux personnes	1	20	90,0%
	Développement du bien-être : techniques de massage	3	85	87,1%
	Initiation aux premiers secours	1	13	76,9%

Maquillage : niveau de base	1	35	97,1%
Principes de base Feng Shui : aménagement et décoration – niveau 1	1	33	87,9%
Principes de base Feng Shui : aménagement et décoration – niveau 2	1	15	86,7%
Réflexologie plantaire	3	92	93,5%
Réflexologie plantaire - approfondissement	2	25	96,0%
Stage d'observation des métiers de l'aide et des services aux personnes	1	15	93,3%
Stage d'insertion des métiers de l'aide et des services aux personnes	1	8	100,0%
Techniques d'entretien des sols (convention)	2	124	64,5%
Techniques de bien-être par les huiles essentielles	1	10	80,0%
Techniques de bien-être par les huiles essentielles : perfectionnement	1	5	80,0%
Tuteur dans le secteur non-marchand : sensibilisation à l'accompagnement en formation (convention APEF – FEBI)	2	15	93,3%

Source : DGENORS, 2018-2019 ; Calculs IBEFE Namur

Les secteurs dans lesquels les nombres d'inscrits sont les plus élevés sont les suivants :

- **Economie** : 11 sections différentes, **437 inscriptions max. comptabilisées en 2018-2019** ; dont notamment dans la section de **Technicien de bureau** (71 inscriptions max.). La section **Technicien en transport et logistique** se distingue toutefois par son petit nombre d'inscriptions (9 inscriptions max.) ;
- **Hôtellerie-Alimentation** : 4 sections différentes seulement mais **406 inscriptions max. comptabilisées** ; dont notamment celles de **Boulangier-pâtissier (150 inscriptions max.)**, de **Commis de cuisine-Restaurateur (106 inscriptions max.)** et de **Sommelier (90 inscriptions max.)** ;
- **Services aux personnes** : 6 sections différentes, **343 inscriptions max. dont 117 pour la section Aide-soignant** et **93 pour celle de Pédicure**.

Parmi les formations les plus fréquentées, se retrouvent notamment différentes unités d'enseignement : en Informatique (ex. Informatique – tableur : module de base (convention) : 151 inscriptions max.) et en Restauration-alimentation (ex. UE Découverte des métiers de l'alimentation : 327 inscriptions max.).

Les secteurs les moins fréquentés sont ceux de :

- **la Construction** : 3 sections et 54 inscriptions max. ;
- **l'Agronomie-Ressources sol et eaux-Monde animal** : le faible nombre d'inscriptions max. (82) est aussi dû au fait que seules 2 sections différentes sont proposées sur le territoire du Bassin de Namur dans ce secteur. Relevons tout de même la formation d'Assistant vétérinaire qui comptabilise 60 inscriptions max ;

- **l'Industrie** : 118 inscriptions max. au sein de 5 sections différentes mais seulement 6 inscriptions max. pour celles de Monteur-frigoriste et 7 pour celle de Dessinateur polyvalent en bureau d'étude.

Le secteur qui a connu proportionnellement la plus importante évolution positive de sa fréquentation entre 2016-2017 et 2018-2019 est celui de la Construction (+184,2%) et celui qui a connu globalement l'évolution la plus négative est celui de l'Industrie (-19,2%) mais ces évolutions sont à relativiser en raison du nombre peu important d'inscriptions au sein de ces secteurs et du fait que les évolutions peuvent varier fortement en fonction des sections – voir tableaux.

Relevons à titre d'exemples, une augmentation des inscriptions dans les sections de Caissier-vendeur-réassortisseur, de Technicien en informatique et d'Ambulancier relevant du transport médico-sanitaire ; ainsi qu'une diminution dans les sections de Technicien en bureautique ou encore d'Aide familial.

Au sein des établissements d'Enseignement de Promotion Sociale du territoire du Bassin de Namur, **les sections des secteurs Arts appliqués (79,5%), Economie (72%), Habillement (95,8%), Sciences appliquées (70,5%) et Services aux personnes sont fréquentées par un public féminin. Font toutefois exception les sections suivantes : Agent d'accueil en tourisme (10,8%), technicien en programmation (12,6%), Technicien en transport et logistique (0%).**

Dans le secteur Hôtellerie-Alimentation, la répartition hommes-femmes est plus équilibrée (57,4% de femmes) mais les hommes sont nettement majoritaires dans la section Sommelier (73,2%).

Le public des formations dans les secteurs de la Construction et de l'Industrie est quant à lui constitué essentiellement d'hommes. Les formations qui comptent les plus grandes proportions de femmes sont la section de Dessinateur polyvalent en bureau d'étude (42,9% d'inscrites) et l'Unité d'Enseignement de Sensibilisation aux techniques de manutention de charges (63,2%).

Enfin, **au sein des formations du secteur Agronomie-Ressources sols et eaux-Monde animal, la proportion d'hommes et de femmes varie d'une UE/section à l'autre.** On observe en effet une **majorité de femmes dans la formation d'Assistant vétérinaire et une plus grande proportion d'hommes dans la section d'Agent technique de la nature et des forêts.**

Le secteur au sein duquel le nombre de stages organisés en 2018-2019 est le plus important est celui des Services aux Personnes : 824 stages dont 351 pour la section Aide-soignant, 223 pour celle d'Aide familial et 159 pour celle de Pédicure médicale. **Viennent ensuite le secteur des Sciences appliquées (329 stages : 173 pour la section Educateur et 156 pour celle d'Auxiliaire d'enfance) et celui de l'Hôtellerie-alimentation (295 stages dont 209 pour la section Commis de cuisine-Restaurateur).** **Aucun stage n'a été organisé au sein du secteur Habillement, ni dans celui de la Construction et peu dans le secteur des Arts appliqués (15, dont 13 pour la section de Fleuriste).** Au sein du secteur Industrie, 9 stages seulement ont été comptabilisés, tous au sein d'une seule section : celle d'Electricien-automaticien. Dans le secteur Economie, 52 stages ont été organisés pour la section Caissier-vendeur-réassortisseur mais aucun

pour les sections d'Agent en accueil et tourisme (convention), Technicien en bureautique, Technicien en image numérique, Technicien en informatique, Technicien en programmation et Technicien en transport et logistique.

760 inscriptions aux épreuves intégrées ont été comptabilisées sur le territoire du Bassin de Namur en 2018-2019 (voir tableaux), dont aucune pour le secteur de la Construction et le plus grand nombre pour le secteur des Services aux personnes (327 inscriptions aux épreuves, dont 143 au sein de la section Aide-soignant).

2.2.2.2. IFAPME – Année préparatoire à la formation de Chef d'entreprise

Remarque méthodologique :

Le classement des formations organisées au sein des Centres de formation de l'IFAPME a été réalisé cette année sur base des familles ROME V3. Les calculs d'évolution des secteurs ont été effectués en prenant en compte la même classification pour 2016-2017 ; même si, dans le cadre du rapport analytique et prospectif 2018 de l'IBEFE Namur, les formations étaient répertoriées sur base des secteurs de l'IFAPME.

En 2016-2017, 21 formations de types différents étaient organisées dans le cadre de l'Année préparatoire à la formation Chef d'entreprise au sein des Centres de formation de l'IFAPME du territoire du Bassin de Namur. **Deux de ces formations ne sont plus proposées en 2019-2020 : formations de Zingueur-Couvreur et d'Ebéniste.**

En 2019-2020, l'offre de formation dans le cadre de l'Année préparatoire à la formation Chef d'entreprise au sein du Bassin de Namur compte 25 formations, dont 9 sont organisées dans plusieurs implantations (2 occurrences). **Les formations qui n'étaient pas proposées en 2016-2017 mais sont organisées en 2019-2020 sont les suivantes : Coiffeur, Entrepreneur en constructions bois, Installateur-électricien résidentiel, Restaurateur-Traiteur – Organisateur de banquets et réceptions, Carrossier-réparateur et Mécanicien d'entretien automobile.**

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts,	Entrepreneur de jardins	A1203	1	10	10,0%	25,0%
	Maréchal-ferrant	A1502	1	13	53,8%	-23,5%

D - Commerce, Vente et Grande distribution	Total A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux			23	34,8%	-8,0%
	Boucher-Charcutier-Traiteur	D1101	1	12	25,0%	-55,6%
	Boulangier-Pâtissier	D1102	1	17	41,2%	41,7%
	Coiffeur	D1202	2	21	85,7%	SO
	Gestionnaire d'un institut de beauté	D1208	1	43	100,0%	7,5%
	Gestionnaire d'un salon de coiffure	D1202	2	10	70,0%	-71,4%
	Total D – Commerce, Vente et Grande distribution			103	75,7%	-9,6%
F – Construction, Bâtiment et Travaux publics	Carreleur	F1608	1	13	15,4%	-13,3%
	Charpentier	F1503	1	23	8,7%	-11,5%
	Entrepreneur de couvertures non métalliques de constructions	F1610	2	12	0,0%	-52,0%
	Entrepreneur de maçonnerie et de béton	F1703	2	11	0,0%	-8,3%
	Entrepreneur de peinture – Tapissier – Poseur de revêtements des murs et du sol	F1606	1	9	22,2%	-30,8%
	Entrepreneur en constructions bois	F1501	1	10	0,0%	SO
	Installateur – électricien	F1602	2	8	12,5%	-80,0%
	Installateur – électricien résidentiel	F1602	2	19	5,3%	SO
	Installateur en chauffage central	F1603	1	28	0,0%	-9,7%
	Total F – Construction, Bâtiment et Travaux publics			133	6,0%	-18,9%
G – Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	Commis – collaborateur de cuisine	G1602	2	20	50,0%	5,3%
	Garçon de restaurant	G1803	2	12	38,5%	-47,8%
	Restaurateur-Traiteur - Organisateur de banquets et réceptions	G1601	1	1	0,0%	SO
	Total G – Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et animation			33	45,5%	-21,4%
H - Industrie	Artisan-entrepreneur en éléments métalliques	H2911	1	11	0,0%	22,2%
	Entrepreneur Menuisier - Charpentier	H2206	2	24	8,3%	0,0%
	Total H - Industrie			35	5,7%	-12,5%
I – Installation et Maintenance	Carrossier-réparateur	I1606	1	3	0,0%	SO
	Frigoriste	I1306	1	12	0,0%	-25,0%
	Garagiste-réparateur	I1604	1	6	0,0%	-81,8%

Mécanicien d'entretien automobile	11604	1	11	9,1%	SO
Total I – Installation et Maintenance			32	3,1%	-34,7%

Source : IFAPME 2019-2020 ; Calculs IBEFE Namur

C'est dans le secteur Construction, Bâtiment et Travaux publics que le nombre de formations différentes proposées est le plus élevé : 9 formations. En revanche, d'autres secteurs ne comportent aucune formation (Exemples : Banque, Assurance, Immobilier ou encore Santé, Support à l'entreprise, Services à la personne et à la collectivité, ...).

On observe une **évolution négative dans le nombre d'inscrits pour l'ensemble des secteurs**. En pourcentage, c'est dans le secteur de l'Installation et Maintenance qu'elle est la plus importante (-34,7%) et dans celui de l'Agronomie et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux qu'elle est la moins élevée (-8,0%). Remarque : la baisse de fréquentation dans la formation d'installateur-électricien de plus de 80% s'explique par la disparition à venir de la formation d'installateur électricien résidentielle, à la suite de l'implémentation du profil du Service Francophone des Métiers et des Qualifications d'Installateur électricien.

Les formations les plus fréquentées sont par ordre décroissant les formations de Gestionnaire d'un institut de beauté (43 inscrits), d'Installateur en chauffage central (28 inscrits) et d'Entrepreneur Menuisier-Charpentier (2 occurrences, 24 inscrits). Les formations les moins fréquentées sont celles de Restaurateur-Traiteur-Organisateur de banquets et de réceptions (1 inscrit), Carrossier-réparateur (3 inscrits) et Garagiste-réparateur (6 inscrits).

Les formations qui ont connu une évolution positive de leur fréquentation entre 2016-2017 et 2018-2019 sont celles d'Entrepreneur de jardins, de Boulanger-Pâtissier, de Gestionnaire d'un institut de beauté, de Commis – collaborateur de cuisine et d'Artisan-entrepreneur en éléments métalliques.

Le public des formations dans le cadre de l'Année préparatoire à la formation de Chef d'entreprise est en grande majorité masculin (près de 70%). Relevons notamment 0% de femmes dans les formations d'Entrepreneur de couvertures non métalliques de constructions, d'Entrepreneur de maçonnerie et de béton, d'Entrepreneur en constructions bois, d'Installateur en chauffage central, d'Artisan-entrepreneur en éléments métalliques, ainsi que de Carrossier, de Frigoriste et de Garagiste-réparateur.

Seules les formations Maréchal-ferrant (53,8%), Coiffeur (85,7%), Gestionnaire d'un institut de beauté (100%) et Gestionnaire d'un salon de coiffure (70,0%) comptent plus de la moitié femmes parmi les inscrits.

2.2.2.3. IFAPME – Formation de Chef d'entreprise

52 formations différentes (dont 9 proposées en 2 occurrences) ont été organisées au sein des Centres de formation de l'IFAPME du territoire du Bassin de Namur en 2019-2020 ; tout comme en 2016-2017. L'offre a toutefois évolué depuis lors.

Les formations de Chef d'entreprise qui n'apparaissent plus en 2019-2020 sont les suivantes : Accueillant d'enfants autonome, Directeur de maison de repos, Zingueur-Couvreur, Réalisateur audio-visuel, Ebéniste, Guide nature, Guide touristique – Guide régional, Guide touristique – Guide accompagnateur en randonnée, Instructeur de cours collectifs de fitness, Instructeur de fitness. Il faut toutefois remarquer que **plusieurs d'entre-elles sont dorénavant proposées dans les formations de Coordination et d'Encadrement**. C'est le cas pour les formations d'accueillant d'enfants autonome, de Guide nature, de Guide touristique – Guide régional, Guide touristique – Guide accompagnateur en randonnée, Instructeur de cours collectifs de fitness et Instructeur fitness.

Les nouvelles formations qui apparaissent par rapport à 2016-2017 sont les suivantes : Maraîcher bio, Coiffeur, Installateur-électricien résidentiel, Traiteur-organisateur de banquets et de réceptions, Mécanicien d'entretien automobile, Technicien chauffagiste – Combustibles liquides et gazeux, Agent de pompes funèbres, Entrepreneur de pompes funèbres, Réflexologue et Thanatopracteur. Celles-ci sont liées à la mise en œuvre des nouveaux profils du Service Francophone des Métiers et des Qualifications.

L'offre de formation sur le territoire du Bassin de Namur en 2019-2020 se répartit de la manière suivante :

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux	Entrepreneur de jardins	A1203	1	13	0,0%	-35,0%
	Maraîcher bio	A1414	1	21	28,6%	SO
	Maréchal-ferrant	A1502	1	16	50,0%	-30,4%
	Total A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux			50	28,0%	16,3%
B – Arts et Façonnage d'ouvrages d'art	Serrurier	B1601	1	26	11,5%	85,7%
	Total B – Arts et Façonnage d'ouvrages d'art			26	11,5%	85,7%
C – Banque, Assurance, etc.	Agent immobilier	C1504	1	98	47,9%	-22,2%
	Candidat courtier d'assurances	C1103	1	43	44,2%	43,3%

D - Commerce, Vente et Grande distribution	Total C – Banque, Assurance, Immobilier			141	46,8%	-9,6%
	Boucher-Charcutier-Traiteur	D1101	1	22	9,1%	-29,0%
	Boulangier-Pâtissier	D1102	1	16	50,0%	-15,7%
	Coiffeur	D1202	1	4	75,0%	SO
	Conseiller commercial en automobile	D1404	1	10	10,0%	-23,1%
	Gestionnaire d'un institut de beauté	D1208	1	42	100,0%	-4,5%
	Gestionnaire d'un point de vente	D1301	2	60	38,3%	-36,8%
	Gestionnaire d'un salon de coiffure	D1202	2	19	89,5%	-66,7%
	Masseur	D1208	1	19	84,2%	-24,0%
	Négociant en véhicules d'occasion	D1404	1	11	0,0%	22,2%
	Total D – Commerce, Vente et Grande distribution			203	55,2%	-30,7%
E - Communication, Média et Multimédia	Infographiste	E1205	1	30	30,0%	42,9%
	Total E – Communication, Média et Multimédia			30	30,0%	42,9%
F – Construction, Bâtiment et Travaux publics	Carreleur	F1608	1	15	0,0%	0,0%
	Charpentier	F1503	1	32	9,4%	68,4%
	Décorateur d'intérieur	F1102	2	61	86,9%	19,6%
	Entrepreneur de maçonnerie et de béton	F1703	2	15	0,0%	-44,4%
	Entrepreneur de couvertures non métalliques de constructions	F1610	2	22	4,5%	-42,1%
	Entrepreneur de peinture – Tapissier – Poseur de revêtements des murs et du sol	F1606	1	24	8,3%	-33,3%
	Expert en biens immobiliers	F1103	1	34	45,0%	-17,1%
	Installateur – électricien	F1602	2	34	2,9%	-19,0%
	Installateur – électricien résidentiel	F1602	1	4	0,0%	SO
	Installateur en chauffage central	F1603	2	46	0,0%	-41,0%
	Mètreur deviseur à orientation PEB	F1108	1	2	0,0%	-80,0%
	Total F – Construction, Bâtiment et Travaux publics			289	24,6%	-23,1%
	G – Hôtellerie-restauration	Gestionnaire de Tea-room, de Snack-Bar et Taverne-Brasserie	G1801	1	7	14,3%
Gestionnaire d'infrastructures sportives		G1403	1	49	20,4%	14,0%

H - Industrie	Restaurateur – Traiteur – Organisateur de banquets	G1601	1	22	54,5%	-59,3%	
	Traiteur – organisateur de banquets et de réceptions	G1602 + E1107	1	5	40,0%	SO	
	Total G – Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et animation			83	30,1%	-43,2%	
	Artisan-entrepreneur en éléments métalliques	H2911	1	10	0,0%	-23,1%	
	Entrepreneur Menuisier - Charpentier	H2206	2	41	0,0%	0,0%	
	Total H - Industrie			51	0,0%	-5,6%	
	I – Installation et Maintenance	Carrossier – Réparateur	I1606	1	10	0,0%	-100,0%
		Conseiller technique PC-Réseau	I1401	1	22	18,2%	0,0%
		Frigoriste	I1306	1	23	4,3%	-4,2%
		Garagiste - Réparateur	I1604	2	25	4,0%	-7,4%
		Mécanicien d’entretien automobile	I1604	1	1	0,0%	SO
		Opérateur de travaux subaquatiques	I1502	1	18	5,6%	-5,3%
		Réceptionniste de garage automobile	I1604	1	1	0,0%	0,0%
		Technicien chauffagiste – Combustibles liquides et gazeux	I1308	1	8	0,0%	SO
		Technicien en maintenance et diagnostic automobile	I1604	1	2	0,0%	-83,3%
Total I – Installation et Maintenance				110	6,4%	0,0%	
J - Santé	Pédicure	J1409	1	22	100,0%	-29,0%	
	Total J - Santé			22	100,0%	-29,0%	
K - Services à la personne et à la collectivité	Agent de pompes funèbres	K2602	1	28	60,7%	SO	
	Directeur de maison de repos - RW	K1403	1	18	72,2%	-41,9%	
	Directeur de maisons d’enfants	K1202	2	23	95,7%	-47,7%	
	Entrepreneur de pompes funèbres	K2602	1	6	33,3%	SO	
	Herboriste	K1103	1	20	90,0%	-23,1%	
	Réflexologue	K1103	1	19	89,5%	SO	
	Thanatopracteur	K2603	1	11	54,5%	SO	

M – Support à l'entreprise	Total K – Services à la personne et à la collectivité			125	76,0%	-14,4%
	Comptable	M1203	1	13	69,2%	44,4%
	Entrepreneur e-commerce	M1707	1	4	25,0%	-20,0%
	Total M – Support à l'entreprise			17	58,8%	21,4%

Source : IFAPME 2019-2020 ; Calculs IBEFE Namur

En 2019-2020, 1.147 personnes se sont inscrites en formation Chef d'entreprise dans les Centres de formation de l'IFAPME du territoire du Bassin de Namur. Le secteur **Construction, Bâtiment et Travaux publics** est celui au sein duquel le plus grand nombre de formations sont proposées (11 formations différentes, dont 5 organisées au sein de deux Centres différents) et au sein duquel le nombre d'inscrits est le plus important : **289 personnes**.

Vient ensuite le secteur Commerce, Vente et Grande distribution : 9 formations différentes, dont 2 proposées à deux endroits différents et 203 personnes inscrites.

Ces secteurs subissent cependant globalement une évolution négative de leur fréquentation depuis 2016-2017 ; à l'instar d'autres secteurs tels que le secteur **Banque, Assurance, Immobilier**, celui de **l'Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation, de la Santé et des Services à la personne et à la Collectivité**. Seuls les secteurs de **l'Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux, des Arts et Façonnage d'ouvrages d'arts, de la Communication, Média et Multimédia et du Support à l'Entreprise** ont connu une évolution positive. Le secteur **Installation et Maintenance** conserve quant à lui le même nombre d'inscrits.

Il faut toutefois remarquer qu'au sein d'un même secteur, les évolutions peuvent varier fortement d'une formation à l'autre et que certaines évolutions sont peu significatives, étant calculées sur un petit nombre d'inscrits.

A souligner tout de même : une progression de plus de 80% des inscrits pour la formation de **Serrurier** (alors que sa fréquentation était en régression entre 2013-2014 et 2016-2017) ou encore une diminution de plus de 80% des inscrits pour la formation de **Technicien en maintenance et diagnostic automobile** (qui avait connu une forte augmentation de sa fréquentation entre 2013-2014 et 2016-2017).

Les trois formations les plus fréquentées en 2019-2020 sont par ordre décroissant celles d'Agent immobilier (98 inscrits), de Décorateur d'intérieur (61 inscrits) et de Gestionnaire d'un point de vente (60 inscrits). Les formations les moins fréquentées sont celles de **Mécanicien d'entretien automobile (1 inscrit), Réceptionniste de garage automobile (1 inscrit), Technicien en maintenance et diagnostic automobile (2 inscrits) et Mètreur deviseur à orientation PEB (2 inscrits)**. Certaines sont amenées à disparaître à la suite de l'implémentation de nouveaux profils du Service Francophone des Métiers et des Qualifications.

Les formations de Chef d'entreprise sont **fréquentées majoritairement par des hommes** (seulement 37,8 % de femmes en 2019-2020). A nouveau, la proportion de femmes **varie d'un secteur et d'une formation à l'autre**.

Les secteurs où celle-ci est la plus élevée sont ceux de la Santé (100% mais pour une seule formation : Pédicure), des Services à la personne et à la collectivité (95,7% pour la formation de Directeur de maisons d'enfants, 90% pour celle d'Herboriste et 89,5% pour celle de Réflexologue) et du Support à l'Entreprise (69,2% pour la formation de Comptable). Relevons également la formation de Décorateur d'intérieur (secteur Construction, Bâtiment et travaux publics), qui compte près de 87% de femmes parmi les personnes inscrites.

Les formations qui ne comptent aucune femme parmi les personnes inscrites sont nombreuses : Entrepreneur de jardins, Négociant en véhicules d'occasion, Carreleur, Entrepreneur de maçonnerie et de béton, Installateur-électricien, Installateur électricien résidentiel, Installateur en chauffage central, Mètreur deviseur à orientation PEB, Artisan-entrepreneur en éléments menuisés, Entrepreneur Menuisier-Charpentier, Carrossier-Réparateur, Mécanicien d'entretien automobile, Réceptionniste de garage automobile, Technicien chauffagiste – Combustibles liquides et gazeux et Technicien en maintenance et diagnostic automobile.

En 2018-2019, 365 adultes ont obtenu leur diplôme de Chef d'entreprise au sein des centres de formation de l'IFAPME de Dinant, de Namur et de Gembloux, soit 16,1% du total des diplômés wallons. La proportion de femmes parmi ceux-ci est de 43,8%, contre 48,1% pour la Wallonie. Ce pourcentage est toutefois plus élevé que pour les Certificats d'apprentissage et les diplômes de formation de Coordination et d'encadrement.

Les formations pour lesquels les nombres de diplômés étaient les plus élevés sont celles de Directeur de maison de repos (RW) (22 diplômés), Gestionnaire d'un salon de coiffure (19 personnes), Agent immobilier (18 personnes), Restaurateur-Traiteur-organisateur de banquets (17 personnes), Gestionnaire d'infrastructures sportives (16 personnes) et Boucher-Charcutier-Traiteur (16 personnes également).

Les diplômées sont nombreuses dans le secteur Commerce, Vente et Grande distribution et majoritaires dans celui des Services à la personne et à la collectivité. Les diplômés sont quant à eux nombreux et majoritaires notamment dans les secteurs Construction, Bâtiment et Travaux publics, Industrie et installation et Maintenance.

2.2.2.4. IFAPME – Formation de Coordination et d'Encadrement

En 2016-2017, il n'y avait que 15 inscrits dans les formations de Coordination et d'Encadrement (COEN) au sein des centres de formation de l'IFAPME sur le territoire du Bassin de Namur. Ceux-ci se répartissaient dans seulement 4 formations. **En 2019-2020, le nombre de formations de Coordination et d'Encadrement différentes proposées dans le Bassin de Namur a nettement augmenté : 218 inscrits répartis dans 21 formations** (remarque : 2 d'entre-elles sont proposées avec 2 occurrences car organisées dans deux centres de formation différents : formations de technico-commercial dans le secteur de la construction et d'Employé administratif). Les deux formations suivantes proposées en 2016-2017 ne sont toutefois plus organisées en 2019-2020 : Candidat chef d'atelier de garage automobile et Coiffeur manager.

L'offre de formation de Coordination et d'Encadrement 2019-2020 se répartit de manière suivante sur le territoire du Bassin de Namur :

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
D - Commerce, Vente et Grande distribution	Conseiller commercial en automobile	D1404	1	3	0,0%	SO
	Responsable de rayon	D1507	1	1	0,0%	-50,0%
	Technico-commercial dans le secteur de la construction	D1407	2	6	33,3%	SO
	Total D – Commerce, Vente et Grande distribution			10	20,0%	400,0%
E - Communication, Média et Multimédia	Community manager	E1101	1	14	78,6%	SO
	Total E – Communication, Média et Multimédia			14	78,6%	SO
F – Construction, Bâtiment et Travaux publics	BIM Coordinateur	F1104	1	6	50,0%	SO
	Conseiller en domotique et Smart Home	F1106	1	6	16,7%	SO
	Entrepreneur général	F1202	1	1	0,0%	SO
	Gestionnaire de chantier	F1201	1	7	28,6%	SO
	Métreur deviseur à orientation PEB	F1108	1	32	31,3%	966,7%
	Total F – Construction, Bâtiment et Travaux publics			52	30,8%	163,3%
G – Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	Cuisinier – Cuisinier travaillant seul	G1602	1	4	50,0%	SO
	Guide nature	G1201	1	19	52,6%	SO
	Guide touristique – Guide – Accompagnateur en randonnée	G1201	1	12	25,0%	SO
	Guide touristique – Guide régional	G1201	1	9	44,4%	SO
	Instructeur de cours collectifs de fitness	G1204	1	6	83,3%	SO
	Instructeur fitness	G1204	1	11	27,3%	SO
	Premier chef de rang	G1803	1	4	50,0%	SO
	Total G – Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et animation			65	44,6%	SO
I - I - I - n - s - t	Réceptionniste de garage automobile	I1604	1	2	0,0%	SO

K - Services à la personne et à la collectivité	Technicien en maintenance et diagnostic automobile	I1604	1	3	0,0%	SO
	Total I – Installation et Maintenance			5	0,0%	SO
M – Support à l’entreprise	Accueillant d’enfants autonome	K1303	1	8	75,0%	SO
	Total K – Services à la personne et à la collectivité			8	75,0%	SO
N – Transport et Logistique	Employé administratif	M1607	2	63	92,1%	SO
	Total M – Support à l’entreprise		2	63	92,1%	SO
	Gestionnaire d’un magasin de concession et d’accessoires automobiles	N1103	1	1	0,0%	SO
	Total N – Transport et Logistique		1	1	0,0%	SO

Source : IFAPME 2019-2020 ; Calculs IBEFE Namur

Le métier pour lequel le nombre d’inscrits est le plus élevé est celui d’Employé administratif (2 occurrences – 63 inscrits). Viennent ensuite les métiers de Métreur deviseur à orientation PEB (32 inscrits) et celui de Guide nature (19 inscrits). Remarque : la formation de Guide nature organisée au Centre de formation de l’IFAPME de Dinant est unique en Wallonie.

En 2018-2019, seules 6 personnes ont obtenu un diplôme de formation de Coordination et d’Encadrement au sein d’un centre de formation de l’IFAPME du territoire de Namur, dont aucune femme : 4 pour le métier de Métreur deviseur à orientation PEB, 1 pour celui de Gestionnaire de chantier patrimoine et 1 pour le métier de Responsable de rayon. Cela représente seulement 5,7% du total des diplômés pour l’ensemble de la Wallonie.

2.2.2.5. Le Forem Formation (hors centres de compétence)

Remarque méthodologique : La fréquentation de l'offre de formation du Forem est établie sur base du nombre de contrats de formation conclus et non pas du nombre de personnes inscrites en formation. Une même personne peut signer plusieurs contrats de formation dans l'année considérée.

A. Gestion propre

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
BureauTIC	Collaborateur administratif	M1602/M1605	91	83,5%	SO
	Total BureauTIC		91	83,5%	-37,7%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Construction & bois	Chef de chantier	F1202	16	12,5%	SO
	Chef d'équipe dans la construction	F1202	8	12,5%	SO
	Coffreur-ferrailleur	F1701	3	0,0%	+50%
	Conducteur d'engins de chantier	F1302	1	0,0%	SO
	Couvreur tuiles et ardoises	F1610	67	3,0%	+103,0%
	Maçon	F1703	39	0,0%	-26,4%
	Menuisier d'extérieur	F1607	1	0,0%	SO
	Menuisier d'intérieur	F1607	2	0,0%	SO
	PEB-Performance énergétique des bâtiments	ND	14	14,3%	SO
	Peintre décorateur	F1606	81	12,3%	+12,5%
	Plafonneur-cimentier	F1601	2	0,0%	SO
	Poseur de cloisons	F1609	7	0,0%	SO
	Poseur routier	F1702	2	0,0%	SO
	Total Construction & bois			243	7,0%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Gestion et secrétariat	Comptable interne	M1203	27	44,4%	-55,7%
	Employé administratif	M1602	19	89,5%	-70,8%
	Mise en situation de travail	M1602	24	75,0%	-40,0%
	Modulaire secrétariat	M1607	8	100,0%	-91,7%
	Secrétaire	M1607	23	78,3%	-45,2%
	Secrétaire médical	M1609	4	100,0%	-82,6%
	Total Gestion et secrétariat			105	73,3%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Horeca - Gardiennage - Nettoyage - Tourisme	Auxiliaire de ménage	K1304	43	88,3%	-4,4%
	Technicien de surface	K2204	35	60,0%	-53,9%
	Total Horeca - Gardiennage - Nettoyage - Tourisme		78	75,6%	-35,5%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Industrie	Agent technique automatique en API	I1302	23	0,0%	+91,7%
	Dessinateur DAO Mécanique générale	H1203	15	0,0%	+400,0%
	Electromécanicien de maintenance	I1304	57	0,0%	+46,2%
	Essai-métier/Découverte métiers - Industrie	ND	11	18,2%	+175,0%
	Installateur électricien résidentiel	F1602	41	0,0%	+7,9%
	Opérateur de production/maintenancier de 1er niveau	I1304	60	25,9%	+114,3%
	Soudeur électrodes enrobées	H2913	1	0,0%	-95,7%
	Soudeur mag	H2913	10	0,0%	-33,3%
	Soudeur mixte	H2913	32	9,4%	-11,1%
	Technicien en pneumatique et hydraulique	I1302	9	0,0%	SO
Total Industrie			280	9,3%	+19,7%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Management et Commerce	Modulaire management et commerce	C1203, D1301, D1406, D1504, D1509	5	40,0%	SO
	Responsable commercial	C1203, D1301, D1406, D1504, D1509	2	50,0%	SO
	Vendeur - Caissier - Réassortisseur	D1505/D1507	24	37,5%	SO
	Vendeur en magasin	D1106	24	33,3%	+14,3%
	Total Management et Commerce		55	36,4%	-54,2%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Informatique et télécoms	Création de contenu	ND	78	73,1%	SO
	Général	ND	23	47,8%	SO
	Total Informatique et télécoms		101	67,3%	+676,9%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Qualité-Sécurité-Environnement	Eco-conseiller en RW *	F1103	14	78,6%	SO
	Ouvrier agricole	A1416	1	0,0%	-80,0%
	Ouvrier en pépinière	A1414	1	0,0%	SO
	Travaux en hauteur	I1501	55	16,4%	-11,3%
	VCA	H1301, H1303	193	5,2%	-11,1%
	Total Qualité-Sécurité-Environnement		264	11,4%	-19,5%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

* En 2017, deux formations de conseiller en énergie étaient organisées : Conseiller en énergie industrie (11 contrats) et Conseiller en énergie tertiaire (24 contrats).

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Transport et Logistique	ADR chauffeur	N4101	155	3,9%	+12,3%
	Assistant du responsable logistique	N1302/N1303	1	0,0%	-92,3%
	Chauffeurs permis CE pour SUD-FRESH	N4101	3	0,0%	SO
	Conducteur autobus/autocar	N4103	90	4,4%	+18,4%
	Conducteur autobus/autocar - théorie générale	N4103	1	0,0%	-97,6%
	Conducteur de chariot élévateur	N1101	70	5,7%	+42,9%
	Conducteur poids lourd *	N4101	252	3,6%	SO
	Conducteur poids lourd - pratique C+E	N4101	8	0,0%	SO
	Formation continue transport (BC) **	N4103	59	16,9%	SO
	Formation continue transport (PL)	N4103	280	3,2%	SO
	Magasinier	N1103	4	25,0%	SO
	Modules généraux poids lourds	N4101	2	0,0%	-99,3%
Total Transport et Logistique			925	4,6%	-10,9%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

* En 2020, on compte davantage de personnes en formation de Conducteur poids lourds (252 en 2020 et seulement 1 en 2017) mais moins en formation de Conducteur poids lourds (C+E) (8 en 2020 et 94 en 2017).

** Pour ce qui est de la formation continue en transport, Le Forem est passé de 108 personnes en 2017 à 59 en transport (BC) et 280 en transport (PL) en 2020.

En gestion propre, le Forem Formation a géré, en 2020, 2.511 contrats de formation dans le Bassin namurois (en ce compris les 295 contrats relatifs à l'apprentissage des langues, les 62 contrats relatifs à l'acquisition de compétences clés et les 12 contrats relatifs à la recherche d'emploi). Parmi ces contrats de formation, **seuls 25,4% concernent des femmes**. Dans l'ensemble, les stagiaires sont majoritairement demandeurs d'emploi (89,2%) ; 10,8% sont des travailleurs.

Les secteurs qui comptabilisent le plus de contrats sont ceux du Transport et Logistique (925) et de l'Industrie (280).

Les formations métiers ayant comptabilisé le plus grand nombre de contrats de formation en gestion propre sont les suivantes :

- Formation continue en transport (BC et PL) (339) ;
- Conducteur poids lourd (pratique C et pratique C+E) (260) ;
- VCA (193) ;
- ADR chauffeur (155).

Par rapport à l'année 2017, le Forem Formation comptabilise 42 contrats supplémentaires, malgré le début de la pandémie et des confinements.

Concernant l'évolution du nombre de contrats de formation 2017-2020, n'ont été reprises ici que les évolutions pour les intitulés identiques. Or, de nombreux intitulés ont changé ou de nouvelles formations sont apparues quand d'autres ont disparu. La lecture de cette donnée est donc essentiellement intéressante en ce qui concerne les totaux par secteur.

Les secteurs métiers ayant comptabilisé une hausse des contrats de formation sont le Numérique (+88 contrats), la Construction et Bois qui a enregistré quelques nouvelles formations (+68 contrats) et l'Industrie (+46 contrats).

B. Gestion partenariale

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Gestion et secrétariat	Brevets pour l'emploi	ND	17	5,9%	SO
	Collaborateur administratif	M1602	19	94,7%	-17,4%
	Secrétariat médical	M1609	12	100,0%	-53,8%
	Total Gestion et secrétariat		48	64,6%	-36,0%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Horeca - Gardiennage - Nettoyage - Tourisme	Convention sectorielle spécifique entre les opérateurs d'emploi et de formation professionnelle : FOREM et IFAPME et le Centre Wallon de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca	ND	8	37,5%	SO
	Total Horeca - Gardiennage - Nettoyage - Tourisme		8	37,5%	-83,0%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Industrie	Métallier industriel	F1502	12	0,0%	SO
	Techniques de créativité – Appel à projet 2020	ND	4	100,0%	SO
	Total Industrie		16	25,0%	-68,0%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Management et Commerce	Caissier - Vendeur - Réassortisseur	D1505/D1507	12	66,7%	-29,4%
	Total Management et Commerce		12	66,7%	-65,7%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Informatique et télécoms	Modulaire Développement et systèmes - Appel à projet 2020	ND	2	50,0%	SO
	Total Informatique et télécoms		2	50,0%	SO

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Non marchand	Reprise d'études d'infirmier	J1506	5	80,0%	-93,9%
	Total Non marchand		5	80,0%	-93,9%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Qualité - Sécurité - Environnement	Ouvrier agricole	A1416	1	100,0%	SO
	Total Qualité-Sécurité-Environnement		1	100,0%	-98,5%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Transport et Logistique	Technicien en transport et logistique	N1303	19	31,6%	SO
	Total Transport et Logistique		19	31,6%	SO

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

En gestion partenariale, le Forem Formation géré, en 2020, 2.487 contrats de formation dans le Bassin namurois, en ce compris les 2.362 contrats relatifs à d'autres activités du Forem en matière d'orientation, de recherche d'emploi, etc. , le contrat relatif à l'essai métier et les 13 contrats dont le domaine n'a pas été spécifié.

Parmi ces contrats de formation, **54,1% concernent des femmes**. Par ailleurs, les stagiaires sont majoritairement des demandeurs d'emploi (99,4%) ; seuls 14 contrats concernent des travailleurs.

C'est dans le domaine de la Gestion et du secrétariat (48) qu'on comptabilise le plus des contrats en 2020.

A relever que **le Forem Formation propose, en partenariat, une formation dans le secteur non marchand : sensibilisation au métier d'infirmier**. Celle-ci a rassemblé 5 personnes en 2020.

Les formations métiers ayant comptabilisé le plus grand nombre de contrats de formation en gestion partenariale sont les suivantes :

- Collaborateur administratif (19) ;
- Technicien en transport et logistique (19) ;
- Brevets pour l'emploi (17) ;
- Secrétariat médical (12) ;
- Métallier industriel (12) ;
- Caissier – Vendeur – Réassortisseur (12).

Toutes les formations qui existaient déjà en 2017 et qui ont perduré en 2020 ont connu une diminution de la fréquentation entre 2017 et 2020. La situation sanitaire, liée à la COVID 19 en est, pour rappel, certainement une explication.

De nouvelles formations ont par ailleurs été mises en place : Brevets pour l'emploi, Convention sectorielle spécifique entre les opérateurs d'emploi et de formation professionnelle : FOREM et IFAPME et le Centre Wallon de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca, Métallier industriel, Techniques de créativité - Appel à projet 2020, Modulaire Développement et systèmes - Appel à projet 2020, Ouvrier agricole, Technicien en transport et logistique.

2.2.2.6. CISP

Remarque méthodologique : les données relatives à l'offre de formation des CISP et à leur fréquentation sont communiquées depuis 2017 aux IBEFE non plus par l'Interfédé mais par la Direction de la Formation professionnelle du Service Public de Wallonie. Les modalités de comptabilisation des stagiaires étant différentes, les calculs des évolutions dans la fréquentation des différentes offres de formation seront dès lors effectués uniquement sur la période 2017-2019 (les données les plus récentes mises à disposition des IBEFE datant de 2019).

L'offre de formation organisée au sein des Centres d'insertion socioprofessionnelle du territoire du Bassin de Namur est restée identique en 2019 par rapport à 2017 (pour rappel, les CISP ont été soumis à un gel des nouvelles demandes d'agrément). Seule une nouvelle activité est proposée depuis peu au sein des Ateliers de Pontauray à Mettet : formation de Préparateur en produits de boucherie. Celle-ci n'existait cependant pas encore en 2019 et n'apparaît donc pas dans le tableau ci-dessous.

En complément de l'offre de formation dispensée par les 24 CISP implantés sur le territoire du Bassin de Namur, « Quelque Chose A Faire » - QCAF, CISP implanté à Monceau-sur Sambre (Bassin de Hainaut sud) et opérant dans les métiers du bâtiment (maçonnerie, plafonnage, carrelage, toiture, menuiserie, électricité, chauffage, peinture) développe aussi certaines activités à Auvélais (partie de la formation permettant de tester les différents métiers et sensibilisation à la mobilité).

En 2019, 962 stagiaires ont suivi une formation métier au sein d'un CISP namurois. Ce nombre est légèrement inférieur à 2017 mais l'évolution est faible (-1,5%).

Les 31 offres de formation concernées sont les suivantes :

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	% Femmes	Evolution fréquentation 2017 - 2019
A - Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux	Aménagements extérieurs	A1203	27	0,0%	42,1%
	Entretien et aménagement des espaces verts	A1203	39	2,6%	-2,5%
	Entretien parcs et jardins	A1203	12	0,0%	-7,7%
	Environnement : ouvrier de la nature – Eco cantonnier	A1202/A1203	19	5,3%	90,0%
	Travaux forestiers	A1201	25	0,0%	19,0%
	Total A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux			122	1,6%

Source : SPW, 2019

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	% Femmes	Evolution fréquentation 2017 - 2019
D – Commerce, Vente et Grande distribution	Formation vente	D1107/D1106/D1211 /D1214	12	83,3%	-47,8%
	Traitements produits alimentaires / Boulangerie – pâtisserie	D1102/D1104	7	14,3%	-56,3%
	Total D – Commerce, Vente et Grande distribution		19	57,9%	-51,3%

Source : SPW, 2019

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	% Femmes	Evolution fréquentation 2017 - 2019
F – Construction, Bâtiment et Travaux publics	Electricité résidentielle	F1602/H2602	28	0,0%	-6,7%
	Entreprise générale du bâtiment	F1601/F1606/F1608/ F1703/ F1704 (uniquement certaines Unités de Formation en lien avec ces métiers)	36	0,0%	16,1%
	Gros-œuvre	F1703	12	0,0%	-14,3%
	Maçonnerie : construction – transformation	F1703	25	0,0%	-26,5%
	Menuiserie – isolation	F1610/F1613/H2206	21	4,8%	-8,7%
	Ouvrier semi-qualifié en Ecoconstruction	F1613/F1501/F1601	18	0,0%	63,6%
	Parachèvement : plafonnage – peinture	F1601/F1606	30	0,0%	-23,1%
	Rénovation et Ferronnerie d'art du bâtiment	F1601/F1606/F1607/ F1608/ F1609/F1701/F1703/ F1704/ F1705/B1601/H2209 /H2911/ H2913/I1203 (uniquement certaines Unités de Formation en lien avec ces métiers)	55	0,0%	34,1%
	Total F – Construction, Bâtiment et Travaux publics		225	0,4%	0,9%

Source : SPW, 2019

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	% Femmes	Evolution fréquentation 2017 - 2019
G – Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	Commis de cuisine – Commis de salle - Employé polyvalent d'hôtellerie (femme et valet de chambre) – Agent de comptoir et d'accueil	G1602/G1803	39	48,7%	56,0%
	Filière professionnalisante Commis de cuisine – Commis de salle	G1602/G1803	89	46,1%	32,8%
	Formation à l'accueil et à l'animation de projets culturels et touristiques	G1102/G1202	9	44,4%	-18,2%
	Horeca	G1602/G1803	44	50,0%	-8,3%
	Les métiers de l'Horeca	G1602/G1603/G1605 /G1801/G1803	35	48,6%	-5,4%
	Total G – Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et Animation			216	47,7%

Source : SPW, 2019

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	% Femmes	Evolution fréquentation 2017 - 2019
H - Industrie	Electricité industrielle	H2601	24	8,3%	0,0%
	Total H – Industrie		24	8, %	0,0%

Source : SPW, 2019

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	% Femmes	Evolution fréquentation 2017 - 2019
I - Installation et Maintenance	Réparation et valorisation d'électroménager	I1402/K2303/K2304	18	0,0%	20,0%
	Total I – Installation et Maintenance		18	0,0%	20,0%

Source : SPW, 201

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	% Femmes	Evolution fréquentation 2017 - 2019
K I S	Aide-ménager	K1304	12	100,0%	-55,6%

	Formation à l'autonomie : nettoyage et petite restauration	K1304/G1602/G1603 /K2204	57	100,0%	1,8%
	Formation préparatoire aux métiers des services aux personnes	K1304/J1501/K1302/K1303	50	80,0%	25,0%
	Total K – Services à la personne et à la collectivité		119	91,6%	-3,3%

Source : SPW, 2019

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	% Femmes	Evolution fréquentation 2017 - 2019
L - Spectacle	Formation à et par l'audiovisuel	L1508/L1505	30	16,7%	0,0%
	Total L – Spectacle		30	16,7%	0,0%

Source : SPW, 2019

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	% Femmes	Evolution fréquentation 2017 - 2019
M – Support à l'entreprise	Accueil et Techniques administratives/ATA	M1601/M1602/M1607	32	87,5%	-3,0%
	Assistant administratif (2 occurrences)	M1602/M1607	46	87,0%	-24,6%
	Bureautique	M1602/M1607	37	89,2%	-9,8%
	Employé administratif et d'accueil (2 occurrences)	M1601/M1602/M1607	44	86,4%	-26,7%
	Formation employé administratif	M1602/M1607	30	96,7%	-18,9%
	Total M – Support à l'entreprise		189	88,9%	-18,5%

Source : SPW, 2019

Les trois secteurs au sein desquels il y a le plus de personnes en formation sont ceux de la Construction, Bâtiment et Travaux publics (225 inscrits), de l'Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et Animation (216 inscrits) et du Support à l'entreprise (189 inscrits). Les trois formations les plus fréquentées sont toutes trois organisées à Namur : filière professionnalisante Commis de cuisine-Commis de salle (89 stagiaires – évolution de la fréquentation de 32,8% par rapport à 2017), formation à l'Autonomie : Nettoyage et Petite restauration (57 personnes, évolution de 1,8%) et formation et Rénovation et Ferronnerie d'art du bâtiment (55 stagiaires, évolution de 34,1%).

C'est le métier d'Assistant/Employé administratif/Employé administratif et d'accueil qui attire le plus de monde, en grande majorité des femmes (même si l'évolution de la fréquentation du secteur est en diminution par rapport à 2017 – voir tableau ci-dessus). Il faut remarquer que c'est aussi le métier pour lequel le plus d'offres de formations sont proposées sur le Bassin de Namur (7 offres réparties sur l'ensemble du territoire).

Les deux secteurs dont la hausse de la fréquentation est la plus importante sont ceux de l'Installation et Maintenance (20% mais il faut toutefois relativiser cette évolution étant donné qu'une seule formation est proposée dans ce secteur : formation de Réparation et valorisation d'électroménager) et de l'Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux (18,4%) : formations en Environnement-Ouvrier de la nature-Eco cantonnier, en Aménagement extérieurs, en Travaux forestiers.

Le secteur Commerce, Vente et Grande distribution a connu quant à lui la baisse de fréquentation la plus importante (-51,3%) mais cette diminution doit à nouveau être relativisée car celui-ci ne comporte que deux formations : Formation en vente et formation en Traitement de produits alimentaire / Boulangerie-pâtisserie.

La formation d'Aide-ménager a également vu son nombre d'inscrits diminuer fortement entre 2017 et 2019 (-55,6%).

Le pourcentage de femmes varie d'un secteur et d'une formation à l'autre. Il est quasi nul pour le secteur de la Construction, Bâtiment et Travaux publics (une seule femme en formation), pour le secteur Installation et maintenance, pour celui de l'Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux et égal à zéro pour le secteur de l'Industrie. Les femmes sont au contraire nettement majoritaires dans le secteur Support à l'Entreprise et Services à la personne et à la collectivité.

Dans le secteur Commerce, Vente et Grande distribution, la formation en Vente comporte plus de 80% de femmes alors que celle en Traitement de produits alimentaires/Boulangerie-pâtisserie compte quant à elle plus de 80% de stagiaires de sexe masculin.

La répartition hommes-femmes dans le secteur Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et Animation est plus équilibrée (près de 48% de femmes).

2.2.2.7. Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés AVIQ

Remarque : les données disponibles ne permettent pas une ventilation par métier/formation, ni le calcul d'une évolution sur une période plus longue que 2018-2019.

Secteur	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	% Femmes	Evolution Fréq. 2018-2019
A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux	A12 – Espaces naturels et espaces verts	7	14,3%	-30,0%

F - Construction, Bâtiment et Travaux publics	F16 – Second œuvre	8	0,0%	-43,5%
	F17 – Travaux et gros-œuvre	5	0,0%	
G – Hôtellerie, Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	G16 – Production culinaire	15	53,33%	-21,1%
	G18 - Service	7	57,14%	-46,2%
H – Industrie	H24 – Cuir et textile	25	60,0%	-7,4%
	H29 – Mécanique, travail des métaux et outillage	6	0,0%	SO
I – Installation et maintenance	I12 – Entretien technique	6	0,0%	SO
K – Services à la personne et à la collectivité	K22 – Nettoyage et propreté industriels	11	72,7%	0,0%
M – Support à l’entreprise	M16 – Secrétariat et assistance	52	78,9%	10,6%
	M17 – Comptabilité et gestion	5	80,0%	0,0%
Total		147	55,1%	-5,2%

Source : AVIQ, 2019

147 personnes ont suivi une formation professionnalisante au sein des Centres de formation et d’insertion socioprofessionnelle adaptés du territoire du Bassin de Namur ; soit 23,9% du total des personnes en formation professionnalisante sur l’ensemble du territoire Wallon. **Le Bassin de Namur est celui qui compte le plus de stagiaires après celui du Bassin de Liège.**

Le Bassin de de Namur compte notamment 55% du total des personnes en formation pour toute la Wallonie dans le secteur de l’Hôtellerie et de la Restauration et 39,7% du total wallon des personnes en formation dans le secteur de l’Industrie. **Les formations proposées dans les métiers du cuir (cordonnerie, maroquinerie, sellerie-bourrellerie ainsi que retouches-couture) sont très spécifiques.**

C’est dans le secteur Support à l’entreprise que le nombre de personnes en formation professionnalisante sur le territoire du Bassin de Namur est le plus élevé (52 personnes en 2019) : formations d’Assistant administratif et/ou d’accueil et d’Employé administratif. Il faut toutefois remarquer que par ailleurs, c’est dans ce même secteur que se trouve également la formation la moins fréquentée : formation d’Employé comptable/Aide comptable (5 personnes en 2019).

Par rapport à 2018, le nombre d’inscrits dans les formations professionnalisantes proposées par les CFISPA sur le territoire du Bassin de Namur a légèrement diminué (147 inscrits contre 155 en 2018). C’est dans le secteur Hôtellerie-Restauration et plus particulièrement dans le domaine du Service en restauration que la diminution de la fréquentation est la plus importante en proportion et dans le secteur de la Construction, en termes de nombre d’inscrits. **Deux nouveaux domaines d’activités sont proposés en 2019 : Industrie – travail des métaux (formation en Ferronnerie) et Installation et maintenance (formation en Chauffage).**

55,1% des personnes ayant suivi une formation professionnalisante au sein d'un des 4 CFISPA du territoire du Bassin de Namur sont des femmes. Leur proportion varie cependant fortement d'un secteur à l'autre. Exemple : 80,0% pour le domaine de la Comptabilité et gestion et 0% pour les formations dans les secteurs de la Construction, Bâtiment et Travaux publics, de l'Installation et de la maintenance, ainsi que pour le domaine de la Mécanique, du travail des métaux et de l'outillage (Ferronnerie).

Sur 147 personnes ayant suivi une formation professionnalisante dans un CFISPA sur le territoire du Bassin de Namur, 43 ont obtenu un certificat, soit 29,3%. Parmi les formations proposées, **c'est dans le domaine de l'Horticulture que la proportion de certificats obtenus est la plus élevée (57,1%) et dans celui de l'Hôtellerie-Restauration qu'elle est la moins élevée (18,2%).**

2.2.3. Formation complémentaire : Centres de compétence

A. Gestion propre

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Industrie	Electricien réseaux de distribution	F1602	6	0,0%	SO
	Total Industrie		6	0,0%	SO

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Informatique et télécoms	Atelier Maker HUB – Appel à projets 2020	ND	2	0,0%	SO
	Total Informatique et télécoms		2	0,0%	SO

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

B. Gestion partenariale

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Bureautic	ATOS (Coup de poing) - Appel à projet 2019	ND	8	25,0%	SO
	Formation SPEAR IT (Coup de poing) - Appel à projet 2019	ND	5	0,0%	SO
	Total BureauTIC		13	15,4%	SO

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evolution Contrats 2017-2020
Informatique et télécoms	Administrateur système orienté Cloud – Appel à projet 2020	ND	14	0,0%	SO
	Algorithmes - Appel à projet 2020	ND	46	17,4%	SO
	Atelier MAKER HUB - Appel à projet 2020	ND	48	29,2%	SO
	Consultant CLOUD - Appel à projet 2019	ND	3	33,3%	SO
	Consultant en cybersécurité orienté SECOPS - Appel à projet 2020	ND	12	8,3%	SO
	Consultant en cybersécurité - Appel à projet 2019	ND	5	0,0%	SO
	Coup de poing Développeur java IRIS GROUP - Appel à projet 2020	ND	11	18,2%	SO
	Développeur DOTNET – Appel à projet 2019	ND	6	33,3%	SO
	Développeur JAVA - COUP DE POING - Appel à projet 2019	ND	8	0,0%	SO
	DEVELOPPEUR.NET/.NET CORE - APPEL A PROJET 2020	ND	11	9,1%	SO
	Initiation IOT - Appel à projet 2020	ND	12	0,0%	SO
	IT ESSENTIALS - Appel à projet 2020	ND	42	9,5%	SO
	Jointeurs télécom - APPEL A PROJETS 2019	ND	7	0,0%	SO
	Modulaire Développement et système - Appel à projet 2020	ND	4	0,0%	SO
	Modulaire réseau et télécom - Appel à projet 2020	ND	11	0,0%	SO

Parcours BUSINESS ANALYST - Appel à projet 2020 COMPLEMENTAIRE	ND	10	30,0%	SO
Préformation BUSINESS ANALYST - Appel à projet 2020 complémentaire	ND	11	36,4%	SO
Préformation Développeur java IRIS GROUP - Appel à projet 2020	ND	14	14,3%	SO
SMART OFFICE - Appel à projet 2020	ND	1	100%	SO
Total Informatique et Télécoms		276	15,6%	+5,3%

Source : Le Forem, 2020 ; Calculs : IBEFE Namur

Un seul Centre de compétence est situé sur le territoire du Bassin de Namur. Il s'agit de Technobel (Ciney), Centre de compétence actif dans le domaine des Technologies de l'Information et de la Communication.

Ce Centre n'a proposé, en 2020, que deux formations en gestion propre ; seuls 8 contrats de formation sont concernés : 6 en Industrie et 2 en Informatique et Télécoms. En 2017, aucune formation n'était organisée en gestion propre au sein du Centre de compétence.

Technobel a ainsi fonctionné essentiellement avec des partenariats ; 289 contrats ont été comptabilisés en 2020 en gestion partenariale. De nombreuses formations y ont notamment été organisées dans le cadre des Appels à projet du Forem.

Entre 2017 et 2020, le Centre a enregistré une croissance de 13,4% du nombre de contrats (gestion propre et partenariale). A noter qu'il n'est pas toujours possible de calculer des taux de croissance par libellé de formation, étant donné que nombre d'entre elles ont évolué et changé de nom au cours de cette période.

Tout comme en 2017, les femmes restent minoritaires dans ces filières de formation qui véhiculent encore une image masculine ; seuls 15,2% des contrats concernent des femmes.

2.2.4. Validation des compétences

La Validation des compétences consiste à reconnaître officiellement des compétences professionnelles sur base de la pratique d'un métier. Elle est accessible à toute personne âgée de plus de 18 ans résidant en Belgique, ayant acquis une expérience professionnelle mais ne possédant pas de diplôme ou de certificat correspondant.

La Validation des compétences permet d'obtenir des Titres de compétences portant sur des parties spécifiques de métiers. Ceux-ci peuvent ensuite être utilisés et valorisés dans le cadre d'un professionnel (recherche d'emploi, carrière) ou de formations (accès à la formation et dispenses).

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Epreuves ¹² 2020	Personnes inscrites ¹³ 2020	% Femmes parmi les personnes inscrites	Evolution nombre d'épreuves 2017-2020
F – Construction, Bâtiment et Travaux publics	Installateur électricien résidentiel (SFMQ-09-2018)	F1602	20	10	0,0%	-41,2%
	Total F – Construction, Bâtiment et Travaux publics		20	10	0,0%	-41,2%
G – Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	Barman	G1801	8	8	37,5%	SO
	Cuisinier travaillant seul	G1602	2	1	0,0%	SO
	Total G – Hôtellerie-restauration, Tourisme, Loisirs et Animation		10	9	33,3%	SO
H - Industrie	Opérateur de production sur ligne industrielle	H2102	2	2	0,0%	-50,0%
	Total H – Industrie		2	2	0,0%	-75,0%
K – Services à la personne et à la collectivité à l'entreprise	Aide-ménager	K1304	3	3	100,0%	-80,0%
	Total K – Services à la personne et à la collectivité		3	3	100,0%	-80,0%
M – Support à l'entreprise	Aide-comptable	M1203	8	8	62,5%	SO
	Employé administratif	M1602	43	22	86,4%	-37,7%
	Technicien PC & Réseaux	M1807	23	15	13,3%	-56,6%
	Total M – Support à l'entreprise		74	45	57,8%	-39,3%

Source : Consortium de Validation des compétences 2020

¹² Par épreuves réalisées, il faut entendre le nombre d'épreuves organisées par des Centres de validation. Une épreuve correspond à une personne. Une personne peut passer plusieurs épreuves et plusieurs fois la même épreuve, en cas d'échec lors de la première tentative.

¹³ Par personnes distinctes présentes, il faut entendre le nombre de personnes distinctes qui se sont présentées à au moins une épreuve de validation des compétences pour le métier visé.

En 2020, les Centres de Validation des Compétences du territoire du Bassin de Namur ont organisé 109 épreuves. Ce nombre est nettement inférieur à celui de 2017 (-44,4%) ; l'activité des centres ayant été largement impactée par la crise sanitaire liée au Covid-19.

Le plus grand nombre d'épreuves de validation des compétences organisées sur le territoire en 2020 concerne le métier d'Employé administratif, au sein du centre de formation du Forem de Floreffe. Ensuite, les métiers de Technicien PC & Réseau (Centre de compétence Technobel à Ciney) et d'Installateur électricien résidentiel (Centre de formation de l'IFAPME à Dinant).

Par rapport à 2017, deux nouvelles offres de validation des compétences sont proposées en 2020 à Namur au sein du Centre Horeca Formation Wallonie : offres pour les métiers de Barman et de Cuisinier travaillant seul. L'offre de validation pour le métier d'Aide-comptable au sein du Centre de formation de l'IFAPME de Dinant pour laquelle 8 épreuves ont été organisées en 2020 n'était pas non plus active en 2017.

En revanche, aucune épreuve de validation n'a été organisée en 2020 pour le métier de Tôlier industriel alors que le centre de validation situé au sein de l'École Industrielle et Commerciale d'Auvelais avait validé les compétences de 4 tôliers en 2017. En 2020, aucune épreuve de validation de tuteur en entreprise n'a non plus été organisée sur le territoire namurois.

En ce qui concerne la répartition du nombre de personnes inscrites par genre et sans grande surprise, les femmes sont fortement majoritaires pour les métiers d'Aide-ménager et d'Employé administratif, alors qu'elles sont en très forte minorité, voire totalement absentes pour les autres profils.

A l'issue des 109 épreuves de validation des compétences organisées en 2020 sur le territoire du Bassin de Namur, 79 titres de compétence ont été délivrés ; dont 44,3% à des femmes (alors que 48,6% des épreuves réalisées l'ont été par des femmes).

A ces 79 titres de compétences délivrés à l'issue des épreuves de validation, s'ajoutent également les titres obtenus dans le cadre du processus de Reconnaissance des Acquis de Formation ¹⁴(RAF). Pour 2020, cela représente 72 titres (41 personnes distinctes – une personne peut obtenir plusieurs titres). Ceux-ci concernent 6 métiers :

- Agent d'accueil (M1601) : 17 titres délivrés via RAF
- Coiffeur autonome (D1202) : 4 titres
- Installateur électricien résidentiel (SFMA-9/2018) (F1602) : 7 titres
- Opérateur de production sur ligne industrielle (H2102) : 6 titres
- Ouvrier boulanger-pâtissier (D1102) : 24 titres
- Peintre décorateur (SFMQ-10/2017) (F1606) : 14 titres.

¹⁴ Attention, les chiffres relatifs à la RAF sont comptabilisés sur base de l'année de transmission des données. Il peut arriver que l'année de transfert des fichiers soit différente de l'année de fin de formation (ex. données relatives à une formation finie en 2019 transmises en 2020).

2.3. Mobilité des personnes résidant sur le territoire du Bassin, qui suivent des cours ou une formation dans et en dehors du Bassin

2.3.1. Formation initiale

Bassin de formation	Ordinaire PE 3 ^e et 4 ^e degré (Nb élèves)	Ordinaire ALT 3 ^e degré (Nb élèves)	IFAPME apprentissage	Enseignement spécialisé
Brabant wallon	121	11	23	32
Bruxelles	31	5	0	13
Hainaut centre	14	0	2	3
Hainaut sud	456	30	14	190
Huy-Waremme	180	3	18	57
Liège	76	2	17	6
Luxembourg	404	27	38	106
Namur	10 202	227	499	1 224
Verviers	15	0	0	2
Wallonie picarde	12	0	0	3
Flandre	SO	SO	SO	SO
Communauté germanophone	SO	SO	SO	SO
Étranger	SO	SO	SO	SO
Total	11 511	305	611	1 636

Sources : AGE-DED (2019-2020), DGEO-DREMT (2019), IFAPME/SFME

2.3.2. Formation pour adultes

Bassin de formation	Forem ¹⁵	Enseignement de Promotion Sociale	CISP Formations métiers	CISP Orientation, formations de base	IFAPME Formation pour adultes ¹⁶	CFISPA ¹⁷	CDC ¹⁸
Brabant wallon	33	ND	0	0	271	0	0
Bruxelles	0	ND	0	0	0	0	0
Hainaut centre	20	ND	4	0	11	0	210
Hainaut sud	54	ND	47	20	95	11	673
Huy-Waremme	23	ND	31	3	63	8	2
Liège	52	ND	2	0	91	10	169
Luxembourg	270	ND	29	33	65	22	380
Namur	1.794	ND	849	619	1.080	257	5
Verviers	1	ND	0	0	0	0	156
Wallonie picarde	16	ND	0	0	2	0	21
Non déterminé	0	ND	0	0	0	0	13
Total	2.263	ND	962	675	1.678	308	1.629

Source : Forem, Interfédé, IFAPME, AVIQ, Consortium de Validation des Compétences

Un peu plus de 8 jeunes sur 10 résidant sur le territoire du Bassin de Namur en formation en Apprentissage sont inscrits dans un centre de formation de l'IFAPME du territoire du Bassin de

¹⁵ Prise en compte uniquement des contrats de formation en gestion propre.

¹⁶ Sont repris dans la formation pour adultes les inscrits en Année préparatoire à la formation de Chef d'entreprise, en formation de Chef d'entreprise, en formation de Coordination et d'encadrement, ainsi qu'en Formation accélérée à la gestion.

¹⁷ Sont prises en compte à la fois les actions d'Orientation/Formation de base et les Formations professionnalisantes

¹⁸ Prise en compte uniquement des contrats de formation en gestion propre.

Namur (81,7% du total des jeunes résidant sur le territoire du Bassin de Namur inscrits en formation d'Apprentissage). Lorsqu'ils s'inscrivent à une formation en Apprentissage en dehors du Bassin de Namur, les jeunes namurois vont le plus souvent dans un centre situé sur le territoire du Bassin du Luxembourg (6,2 % d'entre eux) ou du Bassin du Brabant wallon (3,8%).

Moins de 3% des jeunes résidents namurois sont inscrits respectivement dans des formations en Apprentissage sur les territoires des Bassins de Huy-Waremme (2,9%), Liège (2,8%) et de Hainaut-sud (2,3%).

En 2020, 2.263 personnes domiciliées dans le Bassin namurois ont suivi une formation dans un des centres du Forem, dont près de 80% dans un centre namurois, 11,9% dans un centre du Bassin du Luxembourg, 2,4% au Hainaut Sud et 2,3% à Liège. C'est au Centre de Mornimont qu'ils ont été le plus nombreux, avec ensuite le Centre de Dinant, le Centre de Saint-Servais et le Centre de Floreffe. Les personnes qui se sont rendues au Luxembourg ont principalement fréquenté le Centre de Marloie (Langues, Secrétariat, BureauTic, Informatique et télécoms), le Centre de compétences Logistique de Molinfaing et le Centre de formation de Libramont (Construction, Industrie, Transport et logistique, Langues, Gestion et secrétariat, BureauTic). Les personnes qui se sont déplacées vers le Hainaut Sud ont principalement suivi des formations au Centre de Charleroi (Langues, Gestion et secrétariat, BureauTic, Communication).

Enfin, 1.629 personnes domiciliées dans notre Bassin se sont rendues dans un Centre de compétences, dont seulement 5 qui ont fréquenté le Centre de Technobel. 41,3% se sont déplacées dans un Centre de compétences du Hainaut Sud, 23,3% dans un Centre du Luxembourg, 12,9% dans un Centre du Hainaut Centre, 10,4 dans un Centre de Liège et 9,6% dans un Centre de Verviers.

Environ 90% des 1.637 demandeurs d'emploi résidant sur le territoire du Bassin de Namur inscrits en 2019 au sein d'un Centre d'Insertion Socioprofessionnelle (CISP) se sont formés au sein d'un Centre situé sur le territoire du Bassin de Namur. Cette proportion est toutefois légèrement plus élevée pour les formations de base et activités d'orientation (91,7%) que pour les formations métiers/professionnalisantes (88,3%).

Les résidents namurois qui vont se former au sein d'un CISP situé dans un autre Bassin vont le plus souvent dans les Bassins limitrophes : majoritairement ceux de Hainaut sud (67 personnes, notamment domiciliées à Sambreville et Florennes) et du Luxembourg (62 personnes, dont 26 au Miroir Vagabond et 20 à Le Trusquin situés près de et à Marche-en-Famenne. Remarque : plusieurs de ces personnes habitent la Commune ou les environs de Rochefort), mais également celui de Huy-Waremme (34 personnes, dont une bonne partie habite Andenne ou ses environs).

En 2019, aucun demandeur d'emploi du territoire du Bassin de Namur n'est allé se former sur le territoire des Bassins du Brabant wallon, de Bruxelles, de Verviers, de Wallonie picarde. Seules 4 personnes résidant dans le Bassin de Namur sont allées se former au sein de CISP du Bassin de Hainaut centre. Trois d'entre-elles habitent la région de la Basse-Sambre sur la dorsale wallonne (Sambreville et Jemeppe-sur-Sambre). Toutes ont suivi des formations spécifiques non dispensées au sein des CISP namurois : Préformation aux métiers du cheval, Techniques du spectacle, Maraîchage biologique et Opérateur de centre de contact. Enfin, **deux personnes se sont formées à Liège. Celles-ci résident dans le sud de la Province de Namur : Communes de Gesves et de Somme-Leuze.**

La mobilité géographique est plus grande pour les adultes en formation au sein de l'IFAPME que pour les jeunes en apprentissage. En effet, seuls 64,4% des adultes résidant sur le territoire du Bassin

de Namur inscrits en formation au sein de l'IFAPME suivent une formation de Chef d'Entreprise, d'Année préparatoire à la formation de Chef d'entreprise, de Coordination et d'Encadrement ou encore une Formation accélérée à la gestion au sein des centres de l'IFAPME de Namur, de Gembloux ou de Dinant. 16,2% suivent des formations sur le territoire du Bassin du Brabant wallon et 5,7% sur le territoire du Bassin de Hainaut sud. Seuls 3,9% d'entre eux sont inscrits au sein d'un centre de formation du territoire du Bassin de Luxembourg.

Aucune personne résidant sur le territoire du Bassin de Namur ne fréquente le centre de formation de Verviers, seules deux personnes adultes sont inscrites en formation sur le territoire du Bassin de Wallonie Picarde et moins d'un pourcent des namurois se forment sur le territoire du Bassin de Hainaut Centre.

Près de trois quarts des personnes inscrites à une formation au sein d'un Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté (CFISPA) en 2018-2019 le sont au sein d'un centre situé sur le territoire de leur propre Bassin. Cette proportion est plus élevée pour les résidents du Bassin de Namur puisque 83,4% d'entre eux ont suivi une formation au sein d'un des 4 CFISPA du territoire namurois. Parmi les personnes résidant sur le territoire du Bassin de Namur qui suivent une formation en dehors du Bassin, le plus grand nombre vont se former sur le territoire du Bassin du Luxembourg, qui compte un seul CFISPA à **Marloie**, près de Marche-en-Famenne (La Canopée). Viennent ensuite les Bassins de Hainaut sud (11 personnes), de Liège (10 personnes) et de Hy-Waremme (8 personnes).

2.3.3. CTA et Validation des compétences

Bassin de formation	CTA (Nbre d'écoles)
Brabant wallon	50
Bruxelles	10
Hainaut centre	3
Hainaut sud	3
Huy-Waremme	4
Liège	16
Luxembourg	5
Namur	38
Verviers	50
Wallonie picarde	50
Total	79

Sources : AGE-DED (2019-2020), DGEO-RFEMT (2019)

Bassin de validation	Validation des compétences (Nombre d'épreuves de validation)
Brabant wallon	1
Bruxelles	8
Hainaut centre	4
Hainaut sud	12
Huy-Waremme	22
Liège	8
Luxembourg	4
<i>Namur</i>	<i>70</i>
Verviers	12
Wallonie picarde	3
Total	144

Source : Consortium de Validation des compétences, 2020

Plus de la moitié des épreuves de validation des compétences réalisées en 2020 par des personnes domiciliées dans le Bassin de Namur (51,4%) l'ont été en dehors du territoire du Bassin. 22 épreuves (soit 15,3% du total des épreuves pour 2020) concernent les offres de validation proposées sur le

territoire du Bassin de Huy-Waremme, dont notamment la validation des compétences pour le métier d'Employé administratif (8 personnes) et pour le métier d'Ouvrier boulanger-pâtissier (6 personnes). Remarque : une offre de validation pour le métier d'Employé administratif est pourtant proposée à Floreffe mais le centre n'est pas facilement accessible en transport en commun.

C'est ensuite sur le territoire des Bassins de Hainaut sud et de Verviers que les résidents du Bassin de Namur vont réaliser le plus grand nombre d'épreuves ; principalement dans le secteur de la Construction, Bâtiments et Travaux publics. Exemple : 8 épreuves réalisées sur le territoire du Bassin de Verviers pour le métier de Plafonneur-cimentier.

2.3.4. Enseignement supérieur non universitaire

Bassin de formation	Hautes écoles / ESA
Brabant wallon	421
Bruxelles	809
Hainaut centre	191
Hainaut sud	606
Huy-Waremme	100
Liège	1.098
Luxembourg	278
Namur	4.626
Verviers	32
Wallonie Picarde	35
Flandre	0
Communauté germanophone	0
Etranger	0
Non-déterminé	12
Total des effectifs étudiants du supérieur domiciliés dans le Bassin de Namur	8.208

Source : ARES Open data, 2018-2019

8.208 étudiants domiciliés sur le territoire du Bassin de Namur sont inscrits dans l'enseignement supérieur non-universitaire. A ceux-ci, il faut ajouter pratiquement 9.000 étudiants inscrits dans l'enseignement universitaire belge francophone (données uniquement disponibles par Province et non pas par Bassin). Pour l'ensemble de la Province de Namur, cela représente 9.062 étudiants : 1.083 à l'ULiège, 3.824 à UCLouvain, 745 à l'ULB, 409 à l'UMons, 2.870 à l'UNamur et 131 à l'USL-B (Source : CREF, données 2018-2019).

Parmi ces 8.208 étudiants, **56,4% seulement sont inscrits dans un établissement situé dans le Bassin de Namur.** Notons le nombre important de personnes qui suivent leurs études supérieures au sein d'établissements situés sur le territoire du Bassin de Liège (13,4%) et à Bruxelles (9,9%).

2.3.5. Formation en alternance

Localisation des unités d'établissement selon l'ensemble des contrats débutés par un apprenant résidant au sein du Bassin de Namur (2016 -2020)

Source : OFFA, 2020

Bassin	Contrats débutés
Bassin du Brabant Wallon	213
Bassin de Hainaut Centre	46
Bassin de Hainaut Sud	393

Bassin de Wallonie Picarde	15
Bassin de Huy-Waremme	152
Bassin de Liège	47
Bassin de Verviers	15
Bassin du Luxembourg	352
Bassin de Namur	4.562
Bassin de Bruxelles	14
Autres régions/pays	14
Inconnu	80
TOTAL	5.904

77,3% des apprenants résidant sur le territoire du Bassin de Namur ont débuté un contrat d’alternance au sein d’une unité d’établissement situé sur le territoire du Bassin durant la période 2016-2020. Lorsqu’ils se forment au sein d’unités d’établissements situés en dehors de celui-ci, c’est principalement au vers les Bassins de Hainaut Sud et du Luxembourg qu’ils vont se former.

2.4. Mobilité des personnes venant suivre des cours ou se former sur le territoire du Bassin (taux d’attractivité)

2.4.1. Formation initiale

Bassin de domicile	Ordinaire PE 3 ^e et 4 ^e degré (Nb élèves)	Ordinaire ALT 3 ^e degré (Nb élèves)	IFAPME apprentissage	Enseignement spécialisé
Brabant wallon	814	34	49	66
Bruxelles	136	5	2	15
Hainaut centre	87	0	9	11
Hainaut sud	870	36	153	114
Huy-Waremme	384	9	33	45
Liège	60	1	12	9
Luxembourg	529	14	21	86
Namur	10.202	227	499	1.224
Verviers	14	0	1	1
Wallonie picarde	33	0	7	2
Hors Bassin	SO	SO	22	SO
Flandre	102	2	0	8
Communauté germanophone	1	0	1	0
Étranger	747	9	0	48
Total	13.979	337	809	1.629

Sources : AGE-DED (2019-2020), DGEO-DREMT (2019), IFAPME/SFME

2.4.2. Formation pour adultes

Bassin de domicile	Forem ¹⁹	Enseignement de Promotion sociale	CISP Formations métiers	CISP Orientation, formations de base	IFAPME Formation pour adultes ²⁰	CFISPA ²¹	CDC ²²
Brabant wallon	178	ND	6	3	202	9	0

¹⁹ Prise en compte uniquement des contrats de formation en gestion propre.

²⁰ Sont repris dans la formation pour adultes les inscrits en Année préparatoire à la formation de Chef d’entreprise, en formation de Chef d’entreprise, en formation de Coordination et d’encadrement, ainsi qu’en Formation accélérée à la gestion.

²¹ Sont prises en compte à la fois les actions d’Orientation/Formation de base et les Formations professionnalisantes

²² Prise en compte uniquement des contrats de formation en gestion propre.

Bruxelles	14	ND	1	0	46	0	0
Hainaut centre	43	ND	6	1	35	2	1
Hainaut sud	358	ND	73	24	215	25	0
Huy-Waremme	41	ND	9	7	75	3	0
Liège	23	ND	2	0	33	6	0
Luxembourg	47	ND	15	0	90	7	2
Namur	1.794	ND	849	619	1.080	257	5
Verviers	5	ND	0	0	13	0	0
Wallonie picarde	3	ND	0	1	12	0	0
Hors Bassins	5	ND	SO	SO	43	0	0
Total	2.511	ND	962	655	1.844	309	8

Source : Forem, Interfédé, IFAPME, AVIQ, Consortium de Validation des Compétences

Sur les 2.511 personnes qui ont fréquenté, en 2020, un centre du Forem situé dans le Bassin namurois, 71,4% sont domiciliées sur le territoire du Bassin. C'est ensuite principalement des Bassins du Hainaut Sud et du Brabant wallon qu'ils proviennent.

La plupart des personnes issues d'un autre Bassin sont venues se former au Centre de Mornimont, actif dans le transport et la logistique (conducteur poids lourds, chauffeur, etc.). Le Centre de Saint-Servais a également attiré des personnes du Brabant wallon, du Hainaut Sud et de Bruxelles tandis que celui de Dinant (maintenance) s'est vu fréquenté par des personnes domiciliées à Hainaut Sud et par 36,7% des personnes domiciliées au Luxembourg.

Par ailleurs, parmi les 8 personnes qui ont suivi une formation au Centre de compétences Technobel, 5 sont domiciliés dans notre Bassin, un à Hainaut Centre et deux dans le Bassin du Luxembourg.

Plus de 90% des 1.617 demandeurs d'emploi en formation en 2019 au sein des CISP actifs sur le territoire du Bassin de Namur résident dans les communes du Bassin. Cette proportion est toutefois plus élevée pour les formations de base et activités d'orientation (94,5%) que pour les formations métiers/professionnalisantes (88,3%).

Les CISP qui accueillent le plus d'apprenants domiciliés sur le territoire d'autres Bassins sont les CISP implantés à proximité des Bassins limitrophes. Exemples : les CISP Charlemagne et Depromesem, situés respectivement à Doische et à Florennes accueillent une majorité de stagiaires résidant sur le territoire du Bassin de Hainaut-sud et plus d'une personne sur 3 en formation aux Ateliers de Pontauray à Mettet y résident également. Espaces situé à Ciney accueille quant à lui plusieurs stagiaires habitant la Province du Luxembourg et Focadès, implanté à Andenne, des résidents du Bassin de Huy-Waremme.

Un CISP fait toutefois exception : Réinsertion Téléformation Animation – RTA situé à Namur. Il accueille en effet des stagiaires de différents Bassins (Hainaut sud, Luxembourg, Liège, brabant wallon, Hainaut centre, Huy Waremme) puisque 56,7% d'entre eux résident en dehors du Bassin Namurois. Deux raisons peuvent expliquer cela : le fait que le CISP est situé à Namur et facile d'accès via les transports en commun, mais aussi la spécificité de la formation qu'il propose : formation par et à l'audiovisuel.

61,1% des jeunes inscrits en formation en Apprentissage dans les centres de formation de l'IFAPME du territoire du Bassin de Namur résident sur le territoire. Un peu moins de 4 jeunes sur 10 proviennent donc d'autres Bassins. Cette proportion est légèrement supérieure pour les formations pour adultes puisque 41,4% des personnes inscrites en formation pour adultes dans les centres de Namur Gembloux et de Dinant sont domiciliés sur le territoire d'autres bassins.

Après les namurois, ce sont les résidents du territoire du Bassin de Hainaut sud qui sont les plus nombreux à venir se former sur le territoire du Bassin de Namur (18,9% pour les jeunes inscrits en formations en Apprentissage et 11,7% pour les personnes inscrites en formations pour adultes). Viennent ensuite les personnes résidant sur le territoire du Bassin du Brabant wallon (6,1% des inscrits en formation d'Apprentissage et 11% en formation pour adultes) et sur le territoire du Bassin de Huy-Waremme (4,1% pour chacune des catégories).

24% des personnes inscrites à une formation au sein d'un Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté (CFISPA) en 2018-2019 se forment sur le territoire du Bassin de Namur (taux d'attractivité). Parmi ces 309 personnes inscrites au sein des 4 CFISPA namurois, 16,8% résident sur le territoire d'autres Bassin ; soit 52 personnes. Près de la moitié de celles-ci proviennent du Bassin de Hainaut sud et 9 du Bassin de Brabant wallon.

2.4.3. CTA et Validation des compétences

Bassin de domicile	CTA (Nbre d'écoles)
Brabant wallon	4
Bruxelles	17
Hainaut centre	7
Hainaut sud	13
Huy-Waremme	7
Liège	10
Luxembourg	7
Namur	38
Verviers	4
Wallonie picarde	7
Hors Bassin	SO
Flandre	SO
Communauté germanophone	SO
Étranger	SO
Total	114

Sources : AGE-DED (2019-2020), DGEO-RFEMT (2019)

Bassin de domicile	Validation des compétences (Nombre d'épreuves de validation)
Brabant wallon	3
Bruxelles	23
Hainaut centre	1
Hainaut sud	4
Huy-Waremme	1
Liège	0
Luxembourg	5
<i>Namur</i>	<i>70</i>
Verviers	0
Wallonie picarde	0
Hors Bassin	0
Flandre	2
Communauté germanophone	0
Étranger	0
Total	109

Source : Consortium de Validation des compétences, 2020

64,2% des épreuves de validation des compétences organisées sur le territoire du Bassin de Namur en 2020 concernent des résidents du Bassin de Namur. Ensuite, ce sont les Bruxellois qui sont les plus nombreux à venir passer des épreuves sur notre territoire. Les deux offres de validation qui attirent le plus d'inscrits en provenance d'autres Bassins sont les offres pour les métiers de **Technicien PC & réseaux (Technobel – Ciney)** et **d'Installateur électricien résidentiel** (Centre de formation de l'IFAPME de Dinant).

2.4.4. Enseignement supérieur non universitaire

Bassin de domicile	Hautes écoles / ESA
Brabant wallon	722
Bruxelles	322
Hainaut centre	214
Hainaut sud	1.317
Huy-Waremme	329
Liège	155
Luxembourg	1.031
Namur	4.626
Verviers	76
Wallonie Picarde	125
Flandre	0
Communauté germanophone	0
Etranger	0
Hors zone	58
Non-déterminé	788
Total des effectifs étudiants du supérieur dans le Bassin de Namur	9.763

Source : ARES Open data, 2018-2019

Un peu moins de la moitié des personnes inscrites dans l'enseignement supérieur non universitaire (47,4%) sur le territoire du Bassin de Namur résident dans le Bassin. Le Bassin de Namur attire pas mal d'étudiants résidant dans les Bassins de Hainaut sud (13,5%) et du Luxembourg (10,6%).

2.4.5. Formation en alternance

Le tableau qui suit affiche l'ensemble des contrats qui ont été débutés dans une unité d'établissement du Bassin de Namur, selon le lieu de résidence de l'apprenant (un apprenant peut être comptabilisé plusieurs fois s'il a débuté plusieurs contrats).

Remarque : Les données ne reprennent que les contrats des apprenants pour lesquels nous avons un code postal relatif à la Wallonie ou à Bruxelles. Les apprenants étrangers, d'autres pays ou pour lesquels aucun code postal n'a été encodé ne sont donc pas repris ici.

Localisation des apprenants selon l'ensemble des contrats débutés dans une unité d'établissement du Bassin EFE de Namur - Période 2016-2020

Source : OFFA, 2020

Bassin de domicile	Contrats débutés
Bassin du Brabant Wallon	191
Bassin de Hainaut Centre	63
Bassin de Hainaut Sud	584
Bassin de Wallonie Picarde	12
Bassin de Huy-Waremme	193
Bassin de Liège	61
Bassin de Verviers	12
Bassin du Luxembourg	246
Bassin de Namur	4.562
Bassin de Bruxelles	29
Autres régions/pays	140
Inconnu	18
TOTAL	6.111

74,7% des apprenants ayant débuté un contrat d’alternance durant la période 2016-2020 au sein d’une unité d’établissement situé dans le Bassin namurois résident sur le territoire de celui-ci. Ensuite, ce sont les apprenants résidant sur le territoire des Bassins de Hainaut sud (9,3%) et du Luxembourg (4%) qui sont les plus nombreux à venir se former sur le territoire du Bassin de Namur.

CHAPITRE 3 - THÉMATIQUES COMMUNES : LISTE DES MÉTIERS PRIORITAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROGRAMMATION DE L'OFFRE

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

Les thématiques communes sont composées de :

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

3.1. Cadrage méthodologique

Les Instances Bassins Enseignement qualifiant Formation Emploi mènent en commun depuis 2015 des travaux méthodologiques en vue d'améliorer constamment leurs démarches en matière d'élaboration de diagnostics et de détermination de thématiques ou de pistes de travail prioritaires.

Chaque Instance utilise néanmoins une méthodologie spécifique pour l'élaboration de son diagnostic et la détermination de ses thématiques communes et recommandations.

L'Instance Bassin EFE de Namur a pris la décision d'investiguer en 2021, les domaines ou secteurs d'activités suivants :

- Sécurité & Gardiennage
- Tourisme
- Agriculture, Espaces Naturels et espaces verts & Soins aux animaux
- Santé & Services aux personnes
- Chauffage, Ventilation, Climatisation, Réfrigération (HVACR) & Electricité
- Construction & Bois
- Hôtellerie, Restauration & Métiers de bouche
- Sciences appliquées (Chimie, Biologie, Pharmacie)
- Industrie (Production & Maintenance)
- Transport & Logistique.

Deux secteurs initialement prévus n'ont toutefois pas pu être analysés, en raison d'un déficit de RH : le secteur du Commerce, de la Vente et de la Grande distribution et celui des Services support à l'entreprise. Ce travail est prévu en 2022-2023, de même que pour les secteurs du Textile et de l'Habillement et des Arts appliqués.

1. Elaboration d'un premier diagnostic

Pour chacun de ces domaines d'activités, la première démarche a été la réalisation d'un diagnostic par l'équipe de l'Instance Bassin. Celui-ci constitue un socle commun d'informations qui a pour objectif de

servir de base à l'organisation de concertations avec des experts et acteurs locaux des secteurs concernés (voir point ci-dessous).

Les démarches menées sont les suivantes :

- **Identification des activités, grappes métiers et métiers du secteur/domaine d'activité.**
- **Identification des métiers du niveau de l'enseignement secondaire pour lesquels il existe des perspectives d'emploi sur le territoire du Bassin de Namur, maintenant et dans les années à venir ; ainsi que des métiers qui évoluent et des compétences attendues pour l'exercice de ceux-ci.**

Rassemblement, traitement et analyse de données dont :

- Les fonctions critiques et métiers en pénurie et leur évolution au cours des années 2018, 2019, 2020 et 2021 – Le Forem
- Les Métiers d'avenir et compétences pour le futur – Analyse transversale des rapports d'analyse prospective des métiers et compétences – Le Forem, 2020
- L'analyse des besoins en formation professionnelle par domaine d'activités stratégiques (DAS) en Wallonie – Le Forem 2018
- Pour une approche intégrée relative à l'ensemble des métiers (Métiers porteurs, métiers de niche, métiers en demande - Le Forem, 2019
- Les opportunités d'emploi traitées par le Forem en 2019 et 2020 pour la Direction régionale de Namur – Le Forem
- Etc.

Ont également été prises en compte des informations relatives à l'impact de la pandémie liée au Covid-19 sur le marché de l'emploi.

- **Analyse de la réserve de main-d'œuvre** : caractéristiques (genre, niveau de diplôme, ...), positionnements métiers des demandeurs d'emploi (cf. Tableaux de bord GARMO, Gestion Active de la Réserve de Main d'œuvre – Le Forem, mars 2021).
- **Analyse de l'offre d'enseignement et de formation proposée sur le territoire du Bassin de Namur, de son évolution et de sa fréquentation**
Des cartographies ont été réalisées afin de mieux visualiser la répartition géographique des offres de formation et d'enseignement par secteur/domaine d'activités : offres de formation du Forem, de l'IFAPME, de l'Enseignement de Promotion sociale, des Centres d'Insertion Socio-Professionnelle, des CEFA, des Centres de Formation et d'Insertion Socio-Professionnelle adaptés, des Etablissements d'enseignement secondaire qualifiant (secondaire ordinaire et spécialisé), ainsi que les Centres de Technologies Avancées et Centres de Compétence.
En ce qui concerne la fréquentation de l'offre et son évolution, *voir chapitre 2 du présent rapport*.
- **Prise en compte des travaux du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ)** : profils en demande, en cours d'élaboration ou finalisés.
- **Recensement des ressources et équipements disponibles** : Centres de Compétence, Centres de Technologies Avancées, offres en matière de Validation des Compétences, Centres de formation sectoriels, ...

2. Concertation des acteurs locaux

Sur base des éléments de diagnostic repris ci-dessus, des réunions de concertation ont été organisées en mai 2021 avec divers acteurs locaux et experts sectoriels (établissements d'enseignement et opérateurs de formation, centres de compétences et Centres de technologies avancées, représentants des secteurs et Fonds de formation sectoriels, représentants des organisations syndicales et

patronales, certains employeurs, Service aux Entreprises du Forem, Services Veille et Analyse du Marché de l'Emploi du Forem, etc.) pour chacun des dix secteurs/domaines.

Les informations recueillies auprès des acteurs de terrain ont permis d'enrichir les diagnostics sectoriels.

3. Thématiques communes : métiers prioritaires et recommandations

Les résultats de l'ensemble de ces démarches ont été intégrés par l'équipe de l'Instance dans les propositions de thématiques communes qui ont été présentées et débattues en réunion de l'Assemblée Générale de la Chambre Enseignement de Namur le 4 octobre 2021 puis en réunion de l'Instance Bassin EFE de Namur le 11 octobre, date à laquelle elles ont été avalisées.

Une réunion spéciale de l'Instance a également été organisée le 25 octobre pour l'approbation définitive de l'ensemble du rapport analytique et prospectif 2021.

3.2. Liste des métiers prioritaires à créer et à maintenir

Vous trouverez ci-dessous la liste des métiers prioritaires de l'Instance Bassin EFE de Namur

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

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

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

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

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

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

Remarque : Dans les tableaux ci-dessous, les métiers sont classés sur base de la nomenclature Rome V3. Comme dans l'ensemble du rapport, ceux-ci sont libellés au masculin pour une meilleure lisibilité des tableaux. Ils doivent cependant être lus de manière épiciène.

ROME V3	Métiers prioritaires	Formation initiale	Formation pour adultes	Recommandations / Commentaires
A – AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX				

A1101 – Conduite d’engins agricoles et forestiers	Conducteur de machines agricoles	Créer	Créer	<p>Le permis de conduire de la catégorie G est requis pour les conducteurs de véhicules agricoles, ainsi que les véhicules immatriculés comme matériel agricole, motoculteur ou moissonneuse, nés à partir du 01/10/1982²³</p> <p>Les demandes pour des formations à l’examen G ne cessant de croître, la Fédération des Jeunes Agriculteurs travaille pour augmenter l’offre de formation au permis G²⁴ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation dans et avec le soutien financier des provinces de Namur, Luxembourg et Brabant wallon ; - Partenariat avec le Centre Horticole de Gembloux et le Centre de Technologies Avancées de Gembloux pour proposer cette formation à Gembloux. <p>La formation ‘permis G’ fait également partie du catalogue de formations continuées destinées aux travailleurs, formations organisées par la Mission Wallonne des Secteurs Verts²⁵.</p> <p>Ces différents opérateurs sont des partenaires qui pourraient être mobilisés pour organiser cette formation dans notre Bassin Namurois, à destination des jeunes diplômés et des demandeurs d’emploi.</p>
A1201 – Bûcheronnage et élagage	Elagueur-grimpeur	Maintenir		<p>Métier analysé comme Fonction Critique en 2019, mais plus de tension depuis.</p> <p>Une seule école proposait l’option ‘arboriste : grimpeur-élagueur’ en plein exercice en 2019-2020 ; cette 7^e P offre ainsi une spécialisation après une 6^e ouvrier en horticulture/agriculture/sylviculture, technicien en horticulture, agriculture et agent technique de la nature et des forêts.</p> <p>Cette option a beaucoup de succès : elle comptait en effet 30 inscrits en 2019-2020. Pas d’offre de formation professionnelle pour ce métier.</p>
A1230 – Entretien des espaces verts	Jardinier	Maintenir	Maintenir	<p>Métier analysé chaque année comme Fonction Critique depuis 2019.</p> <p>L’offre d’enseignement (ordinaire de plein exercice et en alternance, spécialisé) est bien présente sur le territoire. En ce qui concerne l’offre de formation professionnelle, seuls quelques CISP et le Centre IFAPME de Dinant proposent des formations ; mais pas de formation à signaler du côté du Forem (les demandeurs d’emploi doivent aller se former au Centre de Compétences Secteurs Verts de Ath) et de l’enseignement de promotion sociale.</p>

²³ <https://www.autosecurite.be/>

²⁴ <http://www.fja.be/page/formation-permis-g>

²⁵ <https://secteursverts.be/catalogue-formations-secteurs-verts-2/>

A1414 – Horticulture et maraîchage	Maraîcher	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Métier analysé comme métier d'avenir et métier mis en évidence dans le cadre des tables rondes Domaines d'Activités Stratégiques</p> <p>L'offre d'enseignement est présente ; cependant, en ce qui concerne la formation professionnelle, une seule formation à signaler dans notre Bassin, celle de 'maraîcher bio' proposée par l'IFAPME de Dinant. Formation à envisager par le secteur CISP ?</p>
A1414 – Horticulture et maraîchage	Ouvrier en horticulture ornementale	<i>Maintenir</i>		<p>Métier analysé comme Fonction Critique en 2020</p> <p>L'offre d'enseignement est présente et suffisante ; quant à la formation professionnelle, rien à signaler. Si cette position en 'fonction critique' persiste dans les années à venir, il pourrait être nécessaire de proposer cette formation aux demandeurs d'emploi.</p>
D – COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION				
D1101 - Boucherie	Boucher-charcutier	<i>Maintenir</i>	<i>Créer</i>	<p>Malgré la pénurie de main d'œuvre récurrente pour ce métier (plus de 150 offres d'emploi recensées pour le territoire du Bassin de Namur en mars 2021 et une cinquantaine seulement de DEI positionnés sur ce métier dans la réserve de main d'œuvre, dont moins de 40 en profession principale) , il n'est pas utile de créer de nouvelles occurrences pour la formation de Boucher-charcutier au niveau de l'enseignement (d'autant plus qu'une nouvelle option Artisan boucher-charcutier a été ouverte cette année à Namur de manière expérimentale). Le problème se situe au niveau du manque de candidats. Il y a une véritable crise de vocation pour ce métier qui n'attire plus les jeunes.</p> <p>En revanche, certains adultes qui sont sans emploi depuis un certain temps, des personnes arrivant au bout d'un parcours d'intégration et dont la priorité et avant tout de trouver ou retrouver un travail sont intéressés par le métier de Boucher-charcutier. Le CEFO Namur et un établissement d'enseignement du territoire ont relayé plusieurs demandes d'adultes en recherche d'une formation à ce métier.</p> <p>Recommandation est donc faite de créer à Namur une nouvelle offre de formation pour adultes pour le métier de Boucher-charcutier (une offre de formation de Boucher-charcutier est déjà proposée par le Centre de formation de l'IFAPME de Dinant).</p>
D1102 - Boulangerie-viennoiserie	Boulangier	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	Malgré une tension récurrente pour ce métier en Wallonie et plus particulièrement sur le territoire du Bassin de Namur (141 opportunités d'emploi recensées en 2020 pour le Bassin de Namur et un nombre inférieur à 50 DEI positionnés sur ce métier comme profession principale dans la réserve de main d'œuvre), il n'est pas utile de créer de nouvelles occurrences pour la formation de Boulanger-pâtissier. Le problème se situe au niveau du manque de candidats en grande partie dû aux conditions de travail (salaires, mobilité, horaires). Une partie des jeunes qui terminent leurs études dans ce métier reprennent une autre formation par la suite.
D1104 - Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie	Pâtissier	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	

				Une offre de formation pour adultes existe déjà à Namur (Enseignement de Promotion sociale), Dinant (IFAPME) et Doische (CISP). Les sessions de formation proposées à Namur en journée pour un public de demandeurs d'emploi ne sont pas complètes.
D1105 - Poissonnerie	Poissonnier	Maintenir		Une seule formation au métier de Poissonnier existe sur le territoire du Bassin de Namur. Celle-ci répond au besoin des grandes surfaces qui étaient amenées auparavant à engager des personnes qu'elles devaient former « sur le tas » et notamment des bouchers. L'option attire peu les jeunes, même s'ils sont engagés rapidement au terme de celle-ci.
D1202 – Coiffure	Coiffeur, Coiffeur manager, Gestionnaire de salon de coiffure	Maintenir	Maintenir	Le métier est repris dans la liste des fonctions critiques 2021 du Forem.
D1208 – Soins esthétiques et corporels	Esthéticien, Gestionnaire d'un institut de beauté	Maintenir	Maintenir	Offre suffisante mais nécessaire pour répondre aux besoins d'emploi locaux.
D1208 – Soins esthétiques et corporels	Esthéticien social	Créer	Créer	<p>Le métier d'Esthéticien social, même s'il n'existe pas encore en tant que tel, est très certainement amené à se développer, car la demande est là et les retours des clients/patients sont très positifs.</p> <p>Il commence à prendre de l'importance sur le marché de l'emploi. Des campagnes sont faites pour que ce métier soit connu et de plus en plus valorisé. Le Forem a géré 37 opportunités d'emploi d'Esthéticien au niveau du Bassin en 2019 et 16 en 2020 (210 et 146 au niveau wallon), sachant que ces offres ne représentent qu'une partie du marché de l'emploi. Par ailleurs, en 2019, 1.775 indépendants et 60 aidants travaillaient dans les soins de beauté dans le Bassin namurois.</p> <p>L'Esthéticien social peut travailler au sein des hôpitaux (service oncologie, gériatrie), des maisons de repos, des établissements spécialisés ou encore des établissements de soins palliatifs. Des maisons de bien-être se créent à côté des hôpitaux et travaillent également de plus en plus avec ce type de profils. Ceux-ci ne sont à l'heure actuelle pas financés pour engager ce type de profils, même si ces institutions reconnaissent de plus en plus l'importance d'avoir au sein de leurs équipes des esthéticiennes sociales. Ils en recherchent ainsi de plus en plus mais travaillent actuellement essentiellement avec des indépendantes qui peuvent prodiguer des soins esthétiques aux malades.</p> <p>Même si un remboursement pour ce type de soins constitue une condition préalable pour favoriser le développement de ce métier sur le marché de l'emploi, il est à souligner qu'une formation d'esthéticien social est en outre une porte d'entrée supplémentaire sur le marché de l'emploi.</p> <p>L'Union Nationale de l'esthétique et du bien-être soutient ainsi la mise en place de formations d'Esthéticien social au sein des écoles et des centres de formation. De trop nombreux centres privés organisent en effet ce type de formation, mais de manière accélérée et avec l'apprentissage insuffisant des compétences à maîtriser ; ces centres prennent en outre souvent des personnes qui n'ont aucune expérience dans le domaine. Or, il ne faut pas l'oublier, l'Esthéticien social est avant tout un esthéticien et se doit donc de connaître les bases de l'esthétique.</p>

				Le but de la formation est d'aider l'étudiant à développer une grande capacité d'écoute au service des bénéficiaires fragilisés (personnes âgées, malades, en détresse physique, psychologique ou sociale, etc.), les aider à reconstruire leur image, favoriser la communication et leur confort par le toucher.
D1208 – Soins esthétiques et corporels	Pédicure-manucure	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	Offre suffisante mais nécessaire pour répondre aux besoins locaux d'emploi.
E – COMMUNICATION				
E1205 – Réalisation de contenus multimédias et E1306 – Prépresse	Technicien en industries graphiques	<i>Maintenir</i>		Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ce métier. Les options <i>Technicien en industrie graphique</i> et <i>7^e Complément en techniques spécialisées d'industrie graphique</i> sont organisées en un seul endroit au sein du Bassin, à savoir à Namur.
F – CONSTRUCTION, BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS				
F1104 – Dessin BTP	Dessinateur construction/BIM Modeleur	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	Métier en pénurie et fonction critique depuis 2019. 2 écoles proposent la formation de Dessinateur en construction. Du côté de la formation professionnelle, la formation IFAPME de BIM Coordinateur (COEN – 2 ans) organisée à Gembloux prévoit en sa 1 ^{ère} année une formation de BIM Modeleur.
F1106 – Technicien de bureau d'études en construction	Technicien de bureau d'études en construction		<i>Maintenir</i>	Métier en pénurie et fonction critique depuis 2019. La formation IFAPME de BIM Coordinateur (COEN – 2 ans) organisée à Gembloux permet d'exercer ce métier en bureau d'études. Cependant, les compétences habituellement demandées par les employeurs pour le métier de technicien en bureaux d'études sont telles que la réussite d'un bachelier est souvent nécessaire pour exercer ce métier.
F1108 – Métré de la construction	Métreur-deviseur	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	Métier en pénurie et fonction critique depuis 2019. L'option 'Technicien en construction et travaux publics' développe des compétences relatives à ce métier. L'ouverture en septembre 2021 d'une 7 ^e Technicien spécialisé métré et devis permettra aux élèves sortant des options techniques de la construction de perfectionner leurs compétences pour ce métier. Au niveau de la formation professionnelle, seul le centre IFAPME de Gembloux propose la formation de Métreur-deviseur à orientation PEB.

F1201 - Conduite de travaux du BTP	Conducteur de travaux	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	<p>Métiers en pénurie et fonctions critiques depuis 2019. Ces 3 métiers jouent un rôle très important dans la coordination optimale des métiers intervenant en chantier de construction et de rénovation pour l'atteinte des objectifs de PEB.</p> <p>L'option 'Technicien en construction et travaux publics' développe des compétences relatives à ces métiers. La 7^e 'Technicien en encadrement de chantier' approfondit les compétences de suivi technique et de sécurité de chantier mais elle n'a pas été organisée en 2019-2020.</p> <p>Au niveau de la formation professionnelle, le Forem a développé une formation de 'Chef de chantier' (formation qui s'enrichira prochainement d'un module 'PEB et nœuds constructifs') et chef d'équipe dans la construction'. La prochaine formation 'Gestionnaire de chantier' organisée par le Forem débutera en janvier 2022 au Centre de formation Saint-Servais de Namur.</p> <p>Le Centre IFAPME de Gembloux propose également une formation COEN de 'Gestionnaire de chantier' d'une durée de 3 ans (accessible à partir de 18 ans). Les jeunes sortant de l'enseignement qualifiant pourraient trouver dans ces formations professionnelles un complément de formation fort intéressant.</p>
F1202 – Direction de chantier du BTP	Chef de chantier	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	
F1202 – Direction de chantier du BTP	Chef d'équipe	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	
F1301 – Conduite de grue	Conducteur de grue	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	<p>Parmi ces métiers, c'est tout particulièrement le métier de Conducteur d'engins de terrassement qui se trouve en pénurie et/ou fonction critique depuis 2018.</p>
F1302 – Conduite d'engins de terrassement et de carrière	Conducteur d'engins de chantier (Conducteur d'engins de terrassement, Conducteur d'engins de compactage, Conducteur d'engins de construction et entretien de la chaussée)	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	<p>Le coût des équipements constituant un frein majeur à la mise en œuvre des formations menant à ces métiers, il est nécessaire d'établir une collaboration avec d'autres acteurs pour proposer une offre aux publics du Bassin de Namur. Exemples : Centres de compétences, La Défense, entreprises,</p> <p>La formation à ces métiers constitue un complément de formation fort intéressant pour les métiers du gros-œuvre.</p>
F1501 – F1503 – Montage de structures et de charpentes bois – Réalisation – installation d'ossatures bois	Constructeur Monteur de bâtiments en structure bois	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Métier en pénurie et/ou fonction critique depuis 2018.</p> <p>2 écoles proposent une option (7^e Construction monteur en bâtiment structure bois) menant à ce métier : l'une en plein exercice et l'autre en alternance.</p> <p>Du côté de la formation professionnelle, le Forem a proposé cette formation en 2018 et 2019. Le Centre IFAPME de Gembloux propose également cette formation par l'Année Préparatoire (AP) de la formation d'Entrepreneur en Constructions Bois.</p> <p>Cette formation constitue un complément de formation intéressant pour les menuisiers et charpentiers.</p>
F1503 – Réalisation – installation d'ossatures bois	Charpentier	<i>Créer</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Fonction critique en 2018 et 2020 et en pénurie en 2021.</p> <p>Pas d'option (7^e charpentier) dans l'enseignement. Il s'agit pourtant d'un complément de formation intéressant pour les menuisiers.</p>

				Le Centre IFAPME de Gembloux- propose une formation de Charpentier (passée en 09/2021 de CE en 3 ans à COEN en 2 ans). Les 3 centres IFAPME proposent en outre la formation d'Entrepreneur Menuisier-Charpentier (A et CE); cependant, il faut savoir que cette formation sera progressivement remplacée (elle n'est ainsi plus proposée en cette rentrée 2021) par la formation d'Entrepreneur Menuisier.
F1601 – Application et décoration en plâtre, stuc été staff	Plafonneur	Créer	Créer	Le métier de Plafonneur est fonction critique depuis 2019 et en pénurie depuis 2020. Au niveau de l'enseignement : une option 'Ouvrier plafonneur ' en alternance Alt.45 et une option dans l'enseignement spécialisé. Au niveau de la formation professionnelle, seuls les CISP proposent des formations développant des compétences de ce métier. Pas d'autre formation professionnelle dans notre Bassin pour devenir 'Plafonneur'. Lien avec le Profil SFMQ 'Plafonneur-cimentier'
F1604 – Montage d'Agencements	Installateur/Monteur de cuisines, Agenceur d'intérieur	Maintenir	Maintenir	Métiers de Monteur de cuisines et de Monteur de plafonds et faux-plafonds en fonction critique en 2020 et en 2021 (uniquement pour le second). Les options ou formations d'Agencement d'intérieur et de Cuisiniste se retrouvent fusionnées dans le profil-métier d'Agenceur d'intérieur ; le centre IFAPME de Gembloux propose ainsi cette formation à partir de septembre 2021. Offre suffisante sur le territoire du Bassin.
F1606 – Peinture en bâtiment	Peintre décorateur	Créer	Maintenir	Métier en fonction critique depuis 2020. Offre de formation professionnelle suffisante. Par contre, l'option est passée en CPU au sein de l'enseignement et il n'y a qu'une seule occurrence sur le territoire du Bassin de Namur.
F1607 – Pose de fermetures menuisées	Poseur de fermetures menuisées	Maintenir	Maintenir	Métier en fonction critique depuis 2018 et en pénurie en 2019 et 2020. Offre d'enseignement et de formation professionnelle suffisante pour ce métier, ainsi que pour diverses formations pour celles et ceux qui souhaitent se spécialiser. Profils SFMQ Menuisier d'intérieur ET Menuisier d'extérieur
F1608 – Pose de revêtements rigides	Carreleur	Créer	Créer	Métier en pénurie et en fonction critique depuis 2019 Au niveau de l'enseignement : 2 options en alternance Alt.45 et une option dans l'enseignement spécialisé.

				<p>Du côté de la formation professionnelle : des CISP proposent des formations permettant d'acquérir des compétences relatives à ce métier et le centre IFAPME de Namur propose des formations menant à ce métier (A et CE).</p> <p>Il existe toutefois des besoins non-couverts relayés par les entreprises du territoire du Bassin de Namur et des besoins en lien avec les mesures prévues dans le cadre du Plan de relance et de la reconstruction à la suite des intempéries et inondations de l'été 2021.</p>
F1610 – Pose et restauration de couvertures	Couvreur	Créer	Maintenir	<p>Métier en pénurie depuis 2018 et en fonction critique depuis 2019.</p> <p>1 école propose la formation de Couvreur-étancheur en CPU depuis 2018.</p> <p>Du côté formation professionnelle, l'IFAPME propose la formation de Couvreur (A) à Dinant et Namur, ainsi que la formation d'Entrepreneur en couvertures non métalliques de construction à Gembloux et Dinant (cette dernière formation n'est cependant plus proposée en cette rentrée 2021). Le Forem propose également la formation de Couvreur tuiles et ardoises' à Namur (formation qui s'enrichira très prochainement d'un module 'PEB et nœuds constructifs'). A signaler également : une formation de Couvreur-zingueur en promotion sociale.</p> <p>Ce métier est le seul métier de la Construction faisant l'objet d'une validation des compétences sur le territoire, validation organisée au Centre IFAPME de Gembloux.</p>
F1611 - Réalisation et restauration de façades	Cimentier - façadier	Maintenir	Maintenir	<p>Le métier de Cimentier-façadier est fonction critique depuis 2020.</p> <p>Des compétences relatives à ce métier peuvent être acquises dans le cadre de la 7^e Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment.</p> <p>Au niveau de la formation professionnelle, les CISP et l'IFAPME proposent des formations pour exercer ce métier.</p> <p>Lien avec le Profil SFMQ 'Plafonneur-cimentier'</p>
F1613 – Travaux d'étanchéité et d'isolation	Etancheur Monteur en isolation ou poseur d'isolants	Créer	Maintenir	<p>Métier en fonction critique depuis 2018.</p> <p>Pas de profil SFMQ pour ce métier également annoncé comme métier d'avenir.</p> <p>1 école propose la formation de Couvreur-étancheur en CPU depuis 2018.</p> <p>Les CISP et le Forem proposent des formations en isolation et étanchéité (avec développement croissant de connaissances et pratiques relatives à l'isolation naturelle).</p> <p>Lors de la concertation sectorielle locale de mai 2021, plusieurs participants ont insisté sur le fait qu'il faut former à bien isoler les bâtiments et que les diverses formations n'ont pas été assez loin dans les gestes et pratiques PEB, dans la qualité de l'isolation et de l'étanchéité du bâtiment. Par ailleurs, des liens seraient à faire entre les formations pour améliorer l'isolation globale d'un bâtiment. Ils suggèrent que les référentiels soient revus à la hausse concernant les compétences à l'isolation.</p>

				<p>Le Forem a pris conscience de la nécessité d'augmenter ces compétences 'isolation'. Ainsi, tout en continuant à programmer 2 x par an le module court 'PEB Isolation et étanchéité à l'air', le Forem va également proposer 1x par an une formation plus longue (3 mois + 2 mois de stage en entreprises) de 'Monteur en isolation ou Isoleur en bâtiment'. Cette formation de plus longue durée est programmée pour la première fois de décembre 2021 jusque juin 2022, dans les locaux du Centre de formation Saint Servais à Namur.</p>
F1701 – Construction en béton	Coffreur, Bétonneur	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Le métier de Maçon est en fonction critique et en pénurie depuis 2019. Le métier de Coffreur est en fonction critique depuis 2019 et en pénurie depuis 2021. Le métier de Bétonneur a été fonction critique en 2018 et est à la fois fonction critique et en pénurie en 2021.</p>
F1703 - Maçonnerie	Maçon, Chapiste	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	<p>La pose de canalisations (poseur de canalisations est analysé comme fonction critique depuis 2020 et métier en pénurie depuis 2021) fait partie des compétences du Maçon.</p> <p>En ce qui concerne la réserve de main d'œuvre (RMO) pour le métier de Maçon, il est mentionné qu'à peine la moitié de cette RMO a les compétences (formation et/ou expérience) pour exercer ce métier. Par ailleurs, si on ajoute à ce public de DE compétents un filtre de proximité de l'emploi (selon différents critères comme la mobilité...), la RMO pour ce métier diminue encore, d'où l'entrée du métier depuis 2019 dans la liste des métiers en pénurie.</p> <p>L'offre d'enseignement est suffisante et géographiquement bien équilibrée sur notre territoire, sauf en ce qui concerne la formation en alternance : seulement 2 options 'Maçon Alt.49' à Namur et Florennes.</p> <p>Concernant les options de l'enseignement qualifiant, l'intitulé de l'option 'Ouvrier qualifié en construction gros œuvre' a été changé en intitulé 'Maçon' ce qui crée un doublon temporaire avec l'intitulé existant actuellement pour l'option 'maçon' en alternance Art. 45/Art.47. L'intitulé 'maçon' en alternance Alt.45/Alt.47 a quant à lui été changé en 'Auxiliaire du bâtiment'. Il y a donc actuellement des jeunes qui terminent l'option 'maçon' en alternance (intitulé qui va donc disparaître) et d'autres jeunes qui commencent la nouvelle option 'Auxiliaire du bâtiment' en alternance.</p> <p>Du côté de la formation professionnelle, Le Forem propose la formation de Maçon à Namur (formation qui s'enrichira très prochainement d'un module 'PEB et nœuds constructifs'), les centres IFAPME de Namur et Dinant proposent des formations de Maçon, Maçon-Bétonneur et Entrepreneur de maçonnerie et béton et les CISP proposent également des formations menant à ce métier.</p> <p>N.B. La formation 'Maçon' organisée en 2021 en partenariat Mirena-Forem-Thomas & Piron, a pu commencer avec 7 stagiaires.</p>

F1702 – Construction de routes et voies	Ouvrier de voirie	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	Métier en pénurie depuis 2018 et en fonction critique depuis 2019. Une seule option de Voiriste (Alt.45) sur notre Bassin avec 1 seul élève inscrit en 2019-2020. Le Forem a par ailleurs proposé cette formation (poseur routier) en 2020 mais très peu d'inscrits (2) également. Il existe des besoins non-couverts relayés par les entreprises du territoire du Bassin de Namur et des besoins en lien avec les mesures prévues dans le cadre du Plan de relance et de la reconstruction à la suite des intempéries et inondations de l'été 2021.
G – HÔTELLERIE-RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATION				
G1101 – Accueil touristique	Employé au service touristique, Agent d'accueil touristique	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	Le nombre d'opportunités d'emploi proposées dans le Bassin pour les différents métiers concernés est relativement faible et la réserve de main d'œuvre semble suffisante pour répondre à celle-ci. Aucun besoin d'emploi non couvert n'a été identifié pour le secteur du Tourisme sur le territoire du Bassin de Namur. Il est donc recommandé de maintenir l'offre d'enseignement et de formation existante mais de ne pas en créer de nouvelle. Il est toutefois important d'adapter le contenu de l'offre (en particulier au niveau de l'enseignement) pour faire face à l'évolution du secteur et aux besoins en compétences actuelles des employeurs – voir recommandations ci-dessous. * Pour le métier d'Éducateur, les besoins d'emploi pour le territoire du Bassin se situent essentiellement au sein du secteur de la Santé et des Services aux Personnes. L'IBEFE recommande de Maintenir l'offre d'enseignement pour ce métier - voir code ROME V3 K1207 – Intervention socioéducative.
G1201 – Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	Accompagnateur touristique, Guide (monuments, musées et sites)		<i>Maintenir</i>	
G1202 – Animation d'activités culturelles ou ludiques	Animateur nature et environnement	*	<i>Maintenir</i>	
G1203 – Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	Animateur d'ateliers de centre de loisirs	*	<i>Maintenir</i>	
G1204 – Education en activités sportives	Maître-nageur sauveteur, Monsieur sportif		<i>Maintenir</i>	
G1303 – Vente de voyages	Agent de comptoir en agence de voyages	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	
G1403 – Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique	Gestionnaire/exploitant de centre de loisirs		<i>Maintenir</i>	
G1501 - Personnel d'étage	Employé d'étage (Housekeeping)		<i>Maintenir</i>	

				structures, avec notamment l'implantation de grands groupes hôteliers internationaux (ex. à Liège, Mons, Verviers). A ce moment, il y a eu une demande importante pour le Housekeeping. HorecaForma Wallonie organise des formations dans le domaine, ainsi que le CFP Mosan (Dinant). Celles-ci ne sont pas très longues et permettent de mettre à l'emploi un public un peu plus international, parfois un peu plus précarisé. Mais les métiers du Housekeeping sont extrêmement pénibles . Il y a une pression très forte pour terminer le nettoyage des chambres dans un minutage bien précis. Il y a donc pas mal de turn over et ces fonctions sont toujours en demande ; notamment à la suite de la pandémie liée au Covid qui a engendré la nécessité de procéder à la désinfection des chambres. Pour l'ensemble de la Wallonie, le Forem comptabilise entre 200 et 300 offres pour les fonctions du Housekeeping (personnes qui s'occupent du nettoyage des chambres et Gouvernants, qui gèrent les équipes) par année.
G1601 – Management du personnel de cuisine	Chef de cuisine	Maintien	Maintien	Le métier de Chef de cuisine était repris comme étant en pénurie dans les listes du Forem 2019 et 2020 et en tension qualitative (conditions de travail et profils des candidats) en 2018 et 2020. Il est sorti de la liste wallonne des métiers en difficulté de recrutement en 2021. Même si le volume annuel d'offres d'emploi recensées pour ce métier n'est pas très élevé sur le territoire du Bassin de Namur, le nombre de DEI positionnés sur ce métier est également très faible. Par ailleurs, le métier de Chef de cuisine présente un volume important de travailleurs de plus de 50 ans ; ce qui implique un risque de besoin accru de main d'œuvre dans les années à venir ²⁶ .
G1601 – Management du personnel de cuisine	Chef de cuisine de collectivité	Maintien		Le Forem n'a comptabilisé que 5 opportunités d'emploi en 2019 et 8 en 2020 pour ce métier sur le territoire du Bassin de Namur mais aucune offre de formation pour adulte n'a été répertoriée pour celui-ci. Une seule option est proposée dans l'enseignement secondaire, à Namur. Elle est peu fréquentée.
G1602 – Personnel de cuisine	Commis de cuisine	Maintenir	Maintenir	Les opportunités d'emploi pour les métiers de Cuisinier et de Commis de cuisine sont très nombreuses dans le Bassin de Namur (la fonction de Cuisinier était en pénurie quantitative au niveau wallon en 2019 et 2020 et est en tension qualitative depuis plusieurs années : conditions de travail difficiles et expérience des candidats jugée trop faible) : près d'une centaine ont été répertoriées en 2020, respectivement pour chacun de ces métiers et ce malgré la crise sanitaire liée au Covid-19. Les offres d'enseignement et de formation qui y mènent sont suffisantes et bien réparties géographiquement sur tout le territoire et la réserve de main d'œuvre pour ceux-ci est également importante mais les arrêts d'activités lors des confinements ont entraîné certains professionnels à s'orienter vers d'autres secteurs et le métier de Cuisinier présente un volume important de travailleurs de plus de 50 ans ; ce qui implique un risque de besoin accru de main d'œuvre dans les années à venir ¹⁰ .
G1602 – Personnel de cuisine	Chef de partie	Maintenir	Maintenir	
G1602 – Personnel de cuisine	Cuisinier, Cuisinier de collectivité	Maintien	Maintien	

²⁶ Source : *Métiers en tension de recrutement en Wallonie. Liste des métiers/fonctions critiques et en pénurie (Hors métiers de l'enseignement) 2020. Le Forem, Veille analyse et prospective du marché de l'emploi.*

				<p>Une 7^e année Complément en techniques spécialisées de restauration (7P) a par ailleurs été créée il y a trois ans avec succès pour compléter l'offre proposée sur le territoire (cf. thématiques communes 2018 de l'IBEFE Namur). Il est important de la maintenir.</p>
G1703 – Réception en hôtellerie	Réceptionniste en hôtellerie	Créer		<p>Les offres d'emploi sont peu nombreuses pour ce métier (le volume d'offres d'emploi pour ce métier est de l'ordre de 170 à 200 offres par année pour l'ensemble de la Wallonie. Seules 20 offres ont été comptabilisées pour le Bassin de Namur en 2020) et les candidats sont en nombre suffisant pour y répondre mais un manque de compétences est constaté et en particulier de compétences linguistiques : anglais et surtout le néerlandais. Il faut aussi distinguer l'accueil de jour et l'accueil de nuit. Les deux profils sont différents car durant la nuit, les réceptionnistes sont amenés à être moins en contact avec les clients et à effectuer d'autres tâches périphériques tels que de l'encodage de la comptabilité, s'occuper de la sécurité de l'hôtel, ...</p> <p>Il n'existe pas encore d'offre d'enseignement ni de formation pour ce métier dans le Bassin (excepté en formation pour le personnel du secteur) et le CTA en accueil hôtelier de Namur est un outil qui pourrait être utilisé pour développer les compétences en langue des candidats. Le profil de certification pour ce métier a été rédigé sur base du nouveau profil du SFMQ. L'option va pouvoir être ouverte au sein de l'enseignement. Il serait intéressant de la proposer sur le territoire du Bassin de Namur.</p>
G1801 – Café, bar, brasserie	Barman	Maintien	Maintien	<p>Les besoins en compétences pour l'exercice du métier de Barman évoluent. Les employeurs recherchent de plus en plus des candidats qui se démarquent des serveurs de bar, brasserie par des compétences plus pointues dans des domaines particuliers. Exemples : être spécialiste des bières ou des cocktails, effectuer des manipulations plus compliquées, pouvoir expliquer les ingrédients utilisés, ... L'offre actuelle d'enseignement et de formation pour les métiers de Barman (une nouvelle option de Barman (7TQ) a notamment été mise en place cette année à Namur. Le nombre de jeunes intéressés par celle-ci est limité car la formation comporte des langues) et de Serveur de bar, brasserie est suffisante pour répondre aux besoins ; d'autant plus que ceux-ci ne sont pas nombreux (25 opportunités d'emploi pour le territoire du Bassin de Namur pour le métier de Barman en 2020 et 33 pour celui de Serveur de bar, brasserie).</p>
G1801 – Café, bar, brasserie	Serveur de bar, brasserie	Maintien	Maintien	
G1804 - Sommellerie	Sommelier	Maintien	Maintien	<p>L'offre existante, tant au niveau de l'enseignement, que de la formation professionnelle, est suffisante et nécessaire pour couvrir les besoins, peu nombreux pour ce métier (seules 3 offres répertoriées en 2020 pour le territoire).</p>

H – INDUSTRIE

H1202 - Conception et dessin de produits électriques et électroniques	Dessinateur-projeteur en électricité et en électronique	Créer	Créer	<p>Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ce métier.</p> <p>Pour ce qui relève des compétences plus spécifiques demandées sur le marché de l'emploi (p.ex. Compétences BIM), il est recommandé de promouvoir et d'orienter le public vers les filières proposées en formation continue et dans l'enseignement supérieur.</p> <p>A ce propos, la formation professionnelle Dessinateur DAO en mécanique répond à un réel besoin du marché de l'emploi. Une offre existe dans le sud de la Province. Il est recommandé de développer une seconde offre vers le nord de la Province (Namur, Sambreville ou Floreffe où il y a déjà une offre de formation CAO) en collaboration avec un centre de compétences tel que Technocampus.</p>
H1203 - Conception et dessin de produits mécaniques	Dessinateur en mécanique	Créer	Créer	
H1210 – Intervention technique en études, recherche et développement	Technicien de laboratoire de recherche des industries de process	Maintenir		<p>L'option Technicien chimiste doit être maintenue dans l'enseignement. Elle compte deux occurrences réparties géographiquement sur le Bassin : l'une à Namur, l'autre à Ciney.</p> <p>Le secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie constitue l'un des secteurs industriels les plus importants en Wallonie ; c'est un secteur en pleine croissance.</p> <p>Même si le Technicien de laboratoire de recherche des industries de process n'est pas fort recherché sur le marché de l'emploi dans notre Bassin (19 en 2019 et 13 en 2020), il est à noter que ce métier est repris depuis 2 ans dans la liste des fonctions critiques du Forem.</p> <p>Le Technicien de laboratoire a en outre été identifié comme métier ayant un potentiel de croissance par le groupe d'experts mis en place par le Forem dans le cadre des DAS (Domaines d'activités stratégiques).</p>
H1503 – Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	Technicien de laboratoire de contrôle des industries de process	Maintenir		<p>L'option Technicien chimiste doit être maintenue dans l'enseignement ; elle compte deux occurrences réparties géographiquement sur le Bassin : l'une à Namur, l'autre à Ciney.</p> <p>Le secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie constitue l'un des secteurs industriels les plus importants en Wallonie ; c'est un secteur en pleine croissance.</p> <p>Même si le Technicien de laboratoire de contrôle des industries de process n'est pas fort recherché sur le marché de l'emploi dans notre Bassin (10 en 2019 et 5 en 2020), il est à noter que ce métier est repris depuis 4 ans dans la liste des fonctions critiques du Forem.</p> <p>Le Technicien de laboratoire a en outre été identifié comme métier ayant un potentiel de croissance par le groupe d'experts mis en place par le Forem dans le cadre des DAS (Domaines d'activités stratégiques).</p>
H2102 - Conduite d'équipements de production alimentaire	Technicien de production des industries agro-alimentaires	Créer		<p>Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ce métier.</p> <p>L'option Technicien des industries agro-alimentaires compte une seule occurrence (Erpent) pour l'ensemble du Bassin.</p>

H2102 - Conduite d'équipements de production alimentaire	Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire (CLPIA)	Créer		Profil SFMQ : Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire (CLPIA) Cette option sera programmable dans l'enseignement à partir de la rentrée 2022-2023. D'ici ce moment, le secteur cherche à tisser des collaborations avec les écoles du Bassin afin de mettre en place des expériences pilotes. Ces pistes de collaboration sont à soutenir et à encourager, étant donné les besoins du marché de l'emploi.
H2102 - Conduite d'équipements de production alimentaire	Opérateur de production en industrie alimentaire (OPIA)	Créer	Maintenir	Profil SFMQ : Opérateur de production en industrie alimentaire (OPIA) L'option Opérateur de production en industrie alimentaire (OPIA) est depuis la rentrée 2021-2022 programmable pour les écoles (Alt.45/Alt.47 en CPU). Sa création sur le Bassin namurois est à encourager, compte tenu des besoins du marché de l'emploi. La formation professionnelle d' Opérateur de production/Maintenancier de 1^{er} niveau doit être préservée à Dinant, de même que la validation de compétences intersectorielle de l' Opérateur de production sur ligne industrielle proposée au sein du même centre de formation.
H2102 - Conduite d'équipements de production alimentaire	Pilote des installations en industrie alimentaire (PIIA)		Créer	Profil SFMQ : Pilote des installations de l'industrie alimentaire (PIIA) Ce profil de qualification nécessite d'avoir acquis préalablement les compétences de CLPIA. C'est pourquoi il n'est pas envisagé à cette heure de créer dans l'enseignement une option ad hoc. L'acquisition des compétences de PIIA doivent plutôt s'appréhender en termes de formation continue. Actuellement, aucune offre de cette qualification n'est recensée sur le Bassin namurois. Le déploiement de cette offre pourrait se réaliser en collaboration avec le Centre de compétence de l'Industrie alimentaire qui dispose de l'équipement didactique adéquat.
H2206 – Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	Menuisier	Maintenir	Maintenir	Fonction en pénurie de main d'œuvre. Offre d'enseignement et de formation suffisante mais nécessaire pour répondre aux besoins d'emploi.
H2209 - Intervention technique en ameublement du bois	Technicien de production des industries de process et Agent d'encadrement des industries de l'ameublement et du bois	Maintenir		Profil SFMQ : Technicien de fabrication bois et matériaux (Filière bois) L'option Technicien des industries du bois compte deux occurrences réparties géographiquement sur la Province : l'une à Namur, l'autre à Ciney.

H2301 - Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	Opérateur de production en industrie chimique Opérateur, conducteur sur appareils de transformation, production physique ou chimique (automatisé), Pilote d'installation/opérateur machine, technicien contrôle qualité	Créer	Créer	<p>Le Secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie constitue l'un des secteurs industriels les plus importants en Wallonie ; c'est un secteur en pleine croissance. Le métier d'Opérateur est très recherché sur le marché de l'emploi, notamment dans les Bassins du Brabant wallon et du Hainaut très proches de notre Bassin (dans notre Bassin, 165 offres d'opérateur sur machines et appareils de fabrication des industries agroalimentaires ont transité par Le Forem en 2020 et 199 en 2019, 20 d'Opérateur de laboratoire des industries de process en 2020 et 44 en 2019, 18 d'Opérateur sur appareils de transformation physique ou chimique en 2020 et 12 en 2019).</p> <p>Les métiers d'Opérateur de production en chimie et d'Opérateur de production en biopharma ont d'ailleurs été identifiés, par Le Forem, comme étant des métiers avec un potentiel de croissance.</p> <p>Le métier d'Opérateur sur appareils de transformation physique ou chimique est repris dans la liste des métiers en pénurie 2021 du Forem.</p> <p>Deux profils sont en cours de travail au niveau du SFMQ : Opérateur de production en chimie et Technicien de production en biopharma.</p>
H2901 – Ajustement et montage de fabrication	Ajusteur-mécanicien	Créer	Créer	<p>Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ce métier.</p> <p>Le profil SFMQ le plus proche est le <i>Technicien en systèmes d'usinage</i> (cfr. Recommandations concernant le profil de <i>Technicien en systèmes d'usinage</i>).</p> <p>Le profil SFMQ <i>Mécanicien de maintenance industrielle</i> est lui en cours de création.</p> <p>En enseignement spécialisé, il existe l'option « Ajustage Machines-outils ». Cette option a disparu ces dernières années de l'offre disponible sur le territoire de Namur. Il serait recommandé de la rétablir. Par ailleurs, la filière de <i>Mécanicien d'entretien</i> doit être maintenue et soutenue car elle propose une formation très polyvalente : compétences en soudure, tôlerie, découpage, assemblage, usinage...</p>
H2902 – Chaudronnerie-tôlerie	Chaudronnier-tôleur	Créer	Créer	<p>SFMQ : le profil de <i>Chaudronnier</i> est en cours de création au niveau du SFMQ.</p> <p>En 2019-2020, une seule occurrence de l'option <i>Complément en chaudronnerie (Plein exercice/Alt.49)</i> existait sur le territoire, précisément à Beauraing en alternance. En 2020-2021, une seconde offre est apparue dans le nord de la Province, précisément à Eghezée en plein exercice.</p> <p>En outre, il est possible de valider ses compétences de <i>Tôlier industriel</i> à Auvelais (EICA).</p>
H2903 - Conduite d'équipements d'usinage	Technicien en système d'usinage	Créer	Créer	<p>Profil SFMQ : <i>Technicien en systèmes d'usinage</i></p> <p>Il existe une seule occurrence de cette filière sur le territoire namurois (à Sambreville). Il est recommandé de créer une (ou plusieurs) nouvelle(s) occurrence(s) dans une école bien située au niveau « mobilité » ou ayant une infrastructure d'hébergement et étant bien équipée techniquement. Cette création serait à construire avec le partenariat et le soutien des entreprises. De la créativité sera nécessaire pour relancer cette option au niveau de l'enseignement. Une piste pourrait être aussi de créer une 7^e complémentaire en techniques d'usinage, également en étroite collaboration avec les entreprises.</p>

H2911 - Réalisation de structures métalliques	Métallier industriel	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ce métier. Options de l'enseignement : Métallier (Alt.45/Alt.47), Métallier soudeur Offre IFAPME : Métallier soudeur Offre Promotion sociale : Métallier industriel
H2913 - Soudage manuel	Soudeur	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	Trois profils SFMQ : Soudeur cordon d'angle, Soudeur tôles bout à bout, Soudeur tubes bout à bout Options de l'enseignement : Métallier-soudeur et 7^e Complément en soudage sur tôles et sur tubes. Le contenu des formations actuellement disponibles est à revoir en fonction des nouveaux profils SFMQ. Le soutien des secteurs et des centres de compétences est recommandé en ce qui concerne le passage des agréments qui est très coûteux et qui ne doit pas prévaloir sur le temps de formation technique de base qui s'avère indispensable pour accéder au marché de l'emploi.
H2914 - Réalisation et montage en tuyauterie	Tuyauteur industriel	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	SFMQ : le profil de Tuyauteur est en cours de création au niveau du SFMQ.
H3201 – Conduite d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs	Technicien plasturgiste	<i>Maintenir</i>	<i>Créer</i>	Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ce métier. L'unique occurrence de l'option Technicien Plasturgiste est organisée à Ciney. En ce qui concerne la formation professionnelle, il est recommandé de créer une offre en étroite collaboration avec un centre de compétences.
H3404 – Peinture industrielle	Peintre industriel	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	Profil SFMQ : Peintre industriel Aucune formation spécifique à ce profil n'est organisée sur le territoire du Bassin.
I – INSTALLATION ET MAINTENANCE				
I1302 – Installation et maintenance d'automatismes	Installateur-maintenancier en systèmes automatisés Automaticien d'installation/de maintenance	<i>Créer</i>	<i>Maintenir</i>	Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ces métiers. L'unique offre en formation professionnelle, formation de Technicien automaticien se situe à Dinant. L'option 7^e Technicien en maintenance des systèmes automatisés industriels n'est proposée qu'une seule fois au sein du Bassin namurois, ceci à Namur. Il est recommandé de maintenir cette offre et de soutenir la création d'une seconde offre dans le sud de la Province. Toutefois, la vigilance est recommandée lors de cette création afin qu'elle ne mette en difficulté l'existence de la première offre. Cette préoccupation est justifiée par le nombre actuel très faible d'élèves au sein de cette section (7 élèves en 2020-2021). Offre Forem Formation : Agent technique automaticien en API, Automaticien en automates programmables (API), Technicien automaticien (Dinant) Offre Promotion sociale : Electricien automaticien (Namur) Offre d'enseignement supérieur : Bachelier en automatisation (Namur)
I1302 - Installation et maintenance d'automatismes	Technicien automaticien, Technicien d'installation et de maintenance industrielle	<i>Créer</i>	<i>Maintenir</i>	

				<p>En formation professionnelle, outre le fait de maintenir l'offre actuelle, il est recommandé de développer l'offre en remédiation, que ce soit en calcul mais aussi dans les matières de compétences de base (p.ex. modules complémentaires en électricité). Cette recommandation vise à faciliter l'accès en formation professionnelle qualifiante en palliant au déficit de formation de certains demandeurs d'emploi. En effet, il est constaté qu'<i>un nombre important de demandeurs d'emploi montrent des carences dans ces matières et n'ont dès lors pas accès à ces formations qui pourtant sont inclusives sur le marché de l'emploi</i>. Le renforcement des collaborations avec le Centre de compétences Technocampus est aussi recommandé afin d'offrir une offre de formation plus développée sur le Bassin.</p>
I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Electromécanicien de maintenance (industriel), Polymaintenicien	Créer	Maintenir	<p>SFMQ : les profils d'Electromécanicien de maintenance industrielle d'Electricien de maintenance industrielle et de Mécanicien de maintenance industrielle sont en cours de création.</p> <p>La création d'une future option d'Electromécanicien de maintenance industrielle devra se réaliser en tenant compte de l'offre existante (dont la formation d'Electricien automatique qui connaît un franc succès) et de la plus-value à cet égard d'une nouvelle offre de formation.</p> <p>Offre Forem Formation : Electromécanicien de maintenance, Technicien en pneumatique et hydraulique (Dinant)</p> <p>Offre Promotion sociale : Electricien automatique (Namur)</p> <p>Offre CISP : Electricité industrielle (Namur)</p> <p>Offre d'enseignement supérieur : Bachelier en électromécanique (Namur)</p> <p>En ce qui concerne la formation professionnelle, la recommandation à développer une offre de remédiation (cfr. Profils I1302) est également valable pour ce profil.</p>
I1305 - Installation et maintenance électronique I1601 - Installation et maintenance en nautisme I1602 - Maintenance d'aéronefs H2602 - Câblage électrique et électromécanique H2604 - Montage de produits électriques et électroniques	Technicien d'installation de matériels de télécommunication Electro-instrumentiste Maintenicien en instruments de bord, équipements électriques et électroniques Technicien de maintenance en électronique Monteur-câbleur en équipements électroniques	Créer	Créer	<p>Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ce métier.</p> <p>L'option Technicien en électronique a vu disparaître récemment sa dernière occurrence sur le territoire faute d'élèves. Actuellement, on ne relève plus aucune offre dans le Bassin.</p> <p>En formation professionnelle, aucune offre n'est proposée sur le territoire concernant ce profil-métier. Une réflexion pourrait être menée avec l'aide d'un centre de compétence afin de développer une offre au sein du Bassin namurois (p.ex. Technicien électro-instrumentiste avec l'aide du centre de compétences Aptaskil (ex-CEFOCHIM).</p>

I1309, I1307 et I1302				
I1309 - Maintenance électrique	Electricien automatique, Electricien de maintenance industrielle	Maintenir	Maintenir	<p>SFMQ : Les profils <i>Electricien de maintenance industrielle</i> et <i>Electromécanicien de maintenance industrielle</i> sont en cours de création.</p> <p>L'option <i>Electricien automatique</i> qui comptait 12 occurrences en 2019-2020 et 10 en 2020-2021 sur le Bassin connaît un réel succès auprès du public de jeunes mais aussi au niveau des employeurs. En effet, l'inclusion des jeunes diplômés sur le marché de l'emploi est très importante.</p> <p>L'option 7^e Complément en maintenance d'équipements techniques compte quant à elle 7 occurrences sur le territoire namurois.</p> <p>Offre Forem Formation : <i>Automaticien en automates programmables (API), Electromécanicien de maintenance, Technicien en pneumatique et hydraulique, Technicien automatique</i> (Dinant)</p> <p>Offre Promotion sociale : <i>Electricien automatique</i> (Namur)</p> <p>Offre CISP : <i>Electricité industrielle</i> (Namur)</p> <p>Offre d'enseignement supérieur : <i>Bachelier en électromécanique</i> (Namur)</p> <p>En ce qui concerne la formation professionnelle, la recommandation à développer une offre de remédiation (cfr. Profils I1302) est également valable pour ce profil.</p>
H2604 - Montage de produits électriques et électroniques	Monteur-câbleur en équipements électriques	Maintenir	Maintenir	
I1310 - Maintenance en mécanique industrielle	Mécanicien d'entretien industriel, Mécanicien automatique	Maintenir	Créer	<p>SFMQ : le profil de <i>Mécanicien de maintenance industrielle</i> est en cours de création au niveau du SFMQ.</p> <p>L'option <i>Mécanicien d'entretien</i> compte 4 occurrences sur le Bassin réparties géographiquement sur les communes de Ciney, Beauraing, Florennes et Auvélais.</p> <p>L'option <i>Mécanicien automatique</i> présente quant à elle 3 occurrences réparties géographiquement sur les communes de Namur, Ciney et Beauraing.</p> <p>L'option 7^e Complément en maintenance d'équipements techniques compte quant à elle 7 occurrences sur le territoire namurois.</p> <p>Par ailleurs, on ne relève aucune offre de formation professionnelle spécifique à ce profil-métier.</p>
I1603 - Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et agricoles	Mécanicien-réparateur en matériels agricoles	Maintenir	Créer	<p>Le métier de <i>Mécanicien d'engins agricoles</i> est à la fois analysé comme fonction critique et en pénurie depuis 2019, ainsi que comme métier d'avenir.</p> <p>En ce qui concerne l'offre d'enseignement 2019-2020, une école propose la 7^e Complément en mécanique agricole et/ou horticole en plein exercice et 2 écoles proposent cette formation en alternance.</p> <p>En ce qui concerne la formation professionnelle, le Centre de formation du Forem de Dinant a organisé il y a quelques années une formation de mécanicien agricole ; formation en partie à Dinant, au Centre de Compétences d'Houdeng-Gougnies et en France. Etant donné la pénurie pour ce métier, le Forem pourrait très prochainement réorganiser cette formation.</p>

<p>I1603 – Maintenance d’engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles et I1607 – réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs</p>	<p>Mécanicien en matériels motorisés de parcs et jardins</p>	<p><i>Maintenir</i></p>	<p><i>Créer</i></p>	<p>SFMQ : le profil de <i>Technicien de machines agricoles et horticoles professionnelles</i> est en cours de création au niveau du SFMQ.</p> <p>Options de l’enseignement : <i>Technicien en agriculture, Technicien en agroéquipement, 7^e Complément en mécanique agricole et/ou horticole, Mécanicien pour matériel de parcs, jardins et espaces verts (Plein exercice/Alt.49)</i></p> <p>N.B. L’option <i>Mécanicien pour matériel de parcs, jardins et espaces verts (Plein exercice/Alt.49)</i> n’est actuellement pas proposée au sein du Bassin namurois.</p> <p>Offre Formation professionnelle du Forem : <i>Mécanicien polyvalent en matériels agricoles</i>. Cette offre est à conserver/créer (non organisée chaque année). En ce qui concerne de potentiels développements de l’offre, il faut également tenir compte de l’offre de formation proposée au Centre de compétences Logistique Hainaut de Houdeng-Goegnies.</p>
<p>I1604 - Mécanique automobile et entretien de véhicules</p>	<p>Mécanicien poids lourds Contrôleur technique poids lourds</p>	<p><i>Créer</i></p>	<p><i>Créer</i></p>	<p>SFMQ : <i>une étude préliminaire a été réalisée en 2020 relative aux métiers de la Mécanique d’engins lourds</i>.</p> <p>Cette nouvelle grappe comprend 6 profils-métiers, à savoir <i>Mécanicien d’entretien de véhicules utilitaires et poids lourds, Mécanicien polyvalent de véhicules utilitaires et poids lourds, Technicien en maintenance et diagnostic de véhicules de transport de marchandises et de personnes, Technicien de chariots élévateurs et chargeurs télescopiques, Technicien d’engins de génie civil, Technicien de machines agricoles et horticoles professionnelles</i>.</p> <p>A ce jour, ces profils n’ont pas été finalisés. La vigilance relative à l’évolution technologique rapide concernant l’élaboration de ces profils est recommandée afin que ces nouveaux profils-métiers restent bien en adéquation avec les réalités du marché de l’emploi (p.ex. Développement de la voiture hybride et électrique).</p> <p>Il n’y a d’options programmables concernant la maintenance d’engins lourds dans l’enseignement car cela représente des coûts trop importants. Une grappe SFMQ « Mécanique des engins lourds » est en cours de finalisation au SFMQ. Il est recommandé de la finaliser et de développer/créer des filières en alternance dans le domaine au sein de l’enseignement.</p> <p>En ce qui concerne la formation professionnelle, il est recommandé que les acteurs de formation concernés mènent une réflexion quant à une éventuelle création sur le territoire, compte tenu des besoins du marché de l’emploi (tension très importante) et du manque de réserve de main-d’œuvre sur le Bassin namurois. Les filières en alternance sont à privilégier dans ce secteur, de même que le renforcement et la pérennisation des collaborations avec les entreprises.</p>
<p>I1604 - Mécanique automobile et entretien de véhicules</p>	<p>Mécanicien d’entretien de voitures particulières et véhicules utilitaires légers Technicien de maintenance et de diagnostic automobile (TMDA)</p>	<p><i>Maintenir</i></p>	<p><i>Maintenir</i></p>	<p>Profils SFMQ : <i>Mécanicien d’entretien pour véhicules automobiles légers, Mécanicien polyvalent automobile, Technicien de maintenance et de diagnostic automobile (TMDA)</i></p> <p>Les nouveaux profils SFMQ en mécanique automobile n’ont pas tenu compte assez des évolutions du marché automobile (voiture hybride et électrique). Il est recommandé de revoir les profils-métiers concernés pour être en meilleure adéquation avec les réalités du</p>

	Mécanicien polyvalent			<p>marché de l'emploi et de les implémenter dans les filières d'enseignement et de formation dès que possible.</p> <p><i>Options de l'enseignement : Mécanicien d'entretien automobile (Plein exercice/Alt.49), Mécanicien polyvalent automobile, 7^e Mécanicien des moteurs diesels et engins hydrauliques, 7^e complément en électricité de l'automobile (Plein exercice/Alt.49), Aide-Mécanicien garagiste, Monteur de pneus – aligneur.</i></p> <p><i>Offre IFAPME : Mécanicien d'entretien automobile, Mécanicien polyvalent automobile, Garagiste-Réparateur, Technicien de maintenance et diagnostic automobile</i></p> <p><i>Offre Promotion sociale : Entretien et réhabilitation mécanique d'un véhicule ancêtre.</i></p>
I1606 – Réparation en carrosserie	<p>Carrossier</p> <p>Aide-carrossier</p> <p>Carrossier-réparateur</p> <p>Carrossier-Tôlier</p> <p>Tôlier en carrosserie</p> <p>Peintre en carrosserie</p>	Créer	Créer	<p>Profils SFMQ : Tôlier en carrosserie, Préparateur en carrosserie, Démonteur-Monteur en carrosserie, Peintre en carrosserie</p> <p><i>Options de l'enseignement : Carrossier, 7^e Carrossier spécialisé, 7^e Complément en travaux sur carrosserie, Peintre en carrosserie, Tôlier en carrosserie (Alt.45/Alt.47), Préparateur de travaux en carrosserie (Alt.45/Alt.47).</i></p> <p><i>Offre IFAPME : Carrossier – Réparateur, Peintre en carrosserie</i></p> <p>L'offre de formation en enseignement et en formation professionnelle est principalement concentrée sur le nord du Bassin, plus particulièrement sur Namur. Le développement d'une offre d'enseignement et de formation professionnelle dans le sud du territoire namurois serait à recommander compte tenu des besoins importants du marché de l'emploi pour ces profils-métiers (situation plus critique pour le profil de Carrossier).</p>
I1607 – Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs	<p>Mécanicien-réparateur en cycles</p> <p>Préparateur de cycles et motocycles</p>	Créer	Maintenir	<p>SFMQ : une étude préliminaire a été réalisée en 2019 relative aux métiers de la Mécanique deux-roues et véhicules associés. Deux profils étaient proposés, à savoir le Technicien de cycles et le Technicien de cyclomoteurs/motos. A ce jour, ces profils n'ont pas été finalisés.</p> <p><i>Options de l'enseignement : Mécanicien en cycles, Aide-mécanicien cycles et petits moteurs (Alt.45/Alt.47)</i></p> <p><i>Offre Promotion sociale : Mécanicien de cycle de base et de perfectionnement (à Namur)</i></p> <p>En formation professionnelle existait également auparavant à Namur une formation dispensée en CISP. Il s'agissait de l'atelier vélo proposant la réparation et le recyclage de cycles.</p>
I1607 – Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs	<p>Mécanicien-réparateur en motocycles, en motos et scooters</p> <p>Mécanicien-vendeur moto</p> <p>Préparateur de cycles et motocycles</p>	Créer	Créer	<p>SFMQ : une étude préliminaire a été réalisée en 2019 relative aux métiers de la Mécanique deux-roues et véhicules associés. Deux profils étaient proposés, à savoir le Technicien de cycles et le Technicien de cyclomoteurs/motos. A ce jour, ces profils n'ont pas été finalisés.</p> <p><i>Options de l'enseignement : 7^e Technicien moto.</i></p>

F – CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS I – INSTALLATION ET MAINTENANCE				
F1602 – Electricité bâtiment	Installateur électricien résidentiel	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Trois profils SFMQ : <i>Installateurs électriciens résidentiel, industriel et tertiaire</i></p> <p>Option : <i>Installateur électricien en CPU</i></p> <p>Depuis 2019, ces 3 profils SFMQ ont été implémentés au sein de l’enseignement selon un processus modulaire de formation en CPU. La formation en 3 ans de la 4e à la 6e année secondaire englobe les trois profils de formation : <i>Installateur électricien résidentiel, industriel et tertiaire.</i></p> <p>Il s’agit d’une concentration importante de savoirs et savoir-faire en 3 ans (4,5,6) sur les 3 profils que sont le résidentiel, l’industriel, et le tertiaire.</p> <p>A la rentrée 2021-2022, les anciennes formations d’<i>Installateur Electricien industriel et résidentiel</i> ont totalement disparu pour faire place à l’unique filière d’<i>Installateur électricien</i>. Tout comme dans l’enseignement, la formation en IFAPME regroupe également les trois profils-métiers en une seule formation. Pour le Forem, les formations sont encore distinctes.</p> <p>La seule occurrence de cette formation en alternance (Alt.49) dans l’enseignement en 2019-2020 s’explique par la difficulté de l’organiser étant donné les trois profils-métiers inhérents. En 2020-2021, une seconde occurrence a pu toutefois se développer dans le sud de la Province.</p> <p>L’interconnexion entre ces métiers de l’électricité et les métiers de l’HVACR sur le marché de l’emploi requiert une polyvalence car le profil-métier d’<i>installateur électricien</i> doit avoir la capacité de « dialoguer » avec les autres métiers. Ces multi compétences sont de plus en plus demandées, compte tenu des évolutions technologiques (Smart Home, maisons « connectées, compteurs intelligents, digitaux) mais aussi des nouveaux besoins du marché (installations électriques pour les piscines, pompes à chaleur). Il est donc recommandé d’intégrer cet aspect multi technique dans le contenu des formations. Pour le besoin de multi compétences que demande le marché, les solutions sont multiples : les 7^{es} de spécialisation sont une piste sérieuse mais elle peut se compléter et se performer grâce à d’autres dynamiques partenariales existantes ou à venir.</p>
F1602 – Electricité bâtiment	Installateur électricien tertiaire	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	
I1307 - Installation et maintenance télécoms et courants faibles + I1309 - Maintenance électrique	Installateur électricien industriel	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	
F1602 – Electricité bâtiment +	Installateur/Technicien en installations de sécurité	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	<p>Profil SFMQ : le profil de <i>Technicien en installations de sécurité</i> est en cours de création au niveau du SFMQ.</p> <p>Aucune occurrence n’existe à ce jour sur le territoire namurois que ce soit dans le champ de l’enseignement ou de celui de la formation professionnelle. Dans l’attente d’une</p>

I1307 Installation-maintenance				implémentation de ce nouveau profil au sein de l'enseignement et de la formation professionnelle, les partenariats avec les Centres de Compétences et les entreprises sont à encourager afin d'offrir une offre de formation complémentaire dans le domaine sur le Bassin de Namur.
I1307 - Installation et maintenance télécoms et courants faibles	Installateur Electricien en domotique/immotique, SmartHome, « maisons connectées »	Créer	Créer	<p>Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ce métier.</p> <p>Etant donné les évolutions technologiques et des besoins aigus du marché de l'emploi, il est recommandé de créer une nouvelle filière dans l'enseignement qui proposerait une formation plus spécifique et approfondie pour ces nouvelles compétences. Plusieurs pistes sont envisageables :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Création d'une 7^e de spécialisation dans le domaine des Smart Home et « maisons connectées » (voir aussi le projet CHIP- connected Home over IP de google). Si la formation en alternance pour l'installateur électricien (en CPU) n'est pas aisée à organiser, l'organisation de cette future 7^e en alternance apparaît comme une piste intéressante. ✓ Intégration de ces apprentissages au sein d'une nouvelle filière de formation telle que les futures formations de <i>Technicien en installations électriques</i> ou Technicien en installations de sécurité. <p>Ces besoins présents et à venir du marché de l'emploi accentuent le besoin de compétences et connaissances multidisciplinaires.</p> <p>Hormis et en attendant cette création, il est recommandé d'intensifier les collaborations avec les entreprises, les Centres de Compétences et de formation professionnelle et les CTA afin de mieux rencontrer ces besoins aigus du marché de l'emploi.</p> <p>Le Centre de formation Forem de Dinant propose la formation 'Confort du Bâtiment Domotique', en collaboration avec le CTA de Ciney et Technocampus.</p>
I1307 Installation-maintenance	Technicien en installations électriques	Créer	Créer	<p>Profil SFMQ : Technicien en installations électriques</p> <p>Il n'y a aucune occurrence d'offre de formation sur le Bassin namurois, que ce soit en filière d'enseignement ou en formation professionnelle. Comme le profil d'<i>installateur électricien</i>, il convient que les formations en lien avec ce profil-métier contiennent des aspects polyvalents permettant le dialogue et la compréhension avec les corps de métier de l'HVACR.</p>
F1603 – Installation d'équipements sanitaires et thermiques	Monteur en chauffage et sanitaire	Maintenir	Maintenir	<p>Profil SFMQ : Monteur en chauffage et sanitaire</p> <p>Options : Monteur en chauffage et sanitaire, Monteur en chauffage (Alt.45/Alt.47), Monteur en sanitaire (Alt.45/Alt.47)</p> <p>Offre IFAPME (A), Forem et CISP : Monteur en chauffage et sanitaire</p> <p>Les canalisations d'eau et de gaz étant vieillissantes, le besoin de main d'œuvre pour ce métier déjà en pénurie depuis 2020 va augmenter. Ainsi la société RIDGID (impliquée dans le soutien du concours 2021 du meilleur élève chauffagiste) annonçait l'augmentation de la demande pour le profil 'Monteur sanitaire et chauffage' pour la détection de fuites d'eau, de gaz, de mazout...</p>

F1603 – Installation d'équipements sanitaires et thermiques	Installateur en chauffage central	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Profil SFMQ : Installateur en chauffage et sanitaire Option existante actuellement : 7^e Installateur chauffage central à Namur et à Ciney Offre IFAPME : Installateur en chauffage central (CE) à Dinant et à Namur.</p>
F1603 – Installation d'équipements sanitaires et thermiques	Installateur en sanitaire	<i>Créer</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Profil SFMQ : Installateur chauffage et sanitaire Option existante actuellement dans l'enseignement : 7^e Installateur sanitaire Mais pas d'occurrence de cette option dans notre Bassin</p> <p>Offre IFAPME 2019-2020 : Installateur en sanitaire et plomberie (A) à l'IFAPME de Namur. Même si ce métier n'est pas en pénurie, il s'agit d'un complément de formation intéressant pour les monteurs en sanitaire, les monteurs en chauffage et sanitaire, ainsi que pour les installateurs en chauffage central.</p>
F1603 – Installation d'équipements sanitaires et thermiques + I1308 – Technicien d'entretien et d'exploitation de chauffage	Technicien en chauffage et sanitaire	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Profil SFMQ (en cours de production) : Technicien chauffage et sanitaire Option existante actuellement : Technicien en équipements thermiques Offre IFAPME : Technicien chauffagiste chaudières à combustibles liquides et gazeux (CE) Offre CISP : Technicien chauffage et sanitaire à Sambreville à partir de 2021</p> <p>L'option de Technicien en équipements thermiques est présente sur le territoire permet de répondre aux attentes des élèves attirés par ces matières.</p>
F1603 - Installation d'équipements sanitaires et thermiques + I1306 – Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	Monteur frigoriste/monteur en climatisation	<i>Créer</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Profil SFMQ : Monteur frigoriste Le coût des équipements nécessaires à cette formation constitue un frein à sa mise en œuvre. La formation a par ailleurs des difficultés à attirer les candidats élèves. Dans ce contexte, il est recommandé que l'offre du CTA de Ciney soit fortement soutenue pour répondre aux demandes des écoles et aux demandes de collaboration des opérateurs de formation professionnelle. Pas d'occurrence dans l'offre d'enseignement sur le Bassin namurois. Offre Promotion sociale : Monteur frigoriste à Namur Offre CISP : Monteur en climatisation Offre Forem Formation : à partir de 2021 (de mai à octobre 2021), Monteur frigoriste à Dinant en collaboration avec le CTA de Ciney et Technocampus. Cette formation devrait être organisée au minimum 1x par an. La partie théorique en électricité est dispensée dans le centre Forem de Dinant et la formation pratique sur les installations du froid se fait dans les locaux du CTA de Ciney quand les élèves de l'enseignement sont en examens ou en vacances. Le Forem cherche à développer son partenariat dans le domaine, par exemple avec le CISP Quelque Chose à Faire ou encore avec l'offre IFAPME (voir ci-après offre IFAPME Technicien frigoriste). Technocampus a aussi une section mobile pour le froid mais délocaliser le matériel pour plusieurs mois reste difficile.</p>

I1306 - Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	Technicien frigoriste/technicien en climatisation	Créer	Maintenir	<p>Profil SFMQ : Technicien frigoriste Le coût des équipements nécessaires à cette formation constitue un frein à sa mise en œuvre. La formation a par ailleurs des difficultés à attirer les candidats élèves. Dans ce contexte, il est recommandé que l'offre du CTA de Ciney soit fortement soutenue pour répondre aux demandes des écoles et aux demandes de collaboration des opérateurs de formation professionnelle.</p> <p>Pas d'occurrence de l'option Technicien du froid (Plein exercice/Alt.49) dans l'offre d'enseignement sur le Bassin namurois Offre IFAPME : Frigoriste (CE) aux Isnes (niveau technicien). Option existante actuellement : 7^e Technicien en climatisation et conditionnement d'air (1 occurrence à Ciney disponible en plein exercice et en alternance, option très demandée à soutenir, voire développer).</p>
(Correspondance RomeV3 non connue)	Installateur Ventiliste Technicien en ventilation Monteur en ventilation	Créer	Créer	<p>Profil SFMQ en cours : Technicien en ventilation Dès que le profil SFMQ « Technicien en ventilation » est disponible, il convient de l'implémenter au plus vite au sein des filières d'enseignement et de formation professionnelle. En effet, plusieurs sources et acteurs témoignent d'un besoin croissant de compétences complémentaires en ventilation, particulièrement pour les 3 métiers (monteur, installateur, technicien) en chauffage et sanitaire.</p> <p>Les métiers de la ventilation paraissent simples mais requièrent en fait beaucoup de compétences, tant manuelles qu'intellectuelles et techniques. Aussi, au sein de l'enseignement, la création d'une 7^e spécialisation en ventilation en (P ou TQ ?) accessible aux chauffagistes et également aux électriciens (une durée d'1 an sera-t-elle suffisante ?) pourrait être recommandée. Dans l'attente de l'implémentation de cette 7^e accessible aux élèves chauffagistes et électriciens, les élèves/apprenants intéressés par ce métier peuvent suivre une formation complémentaire en VMC résidentielle chez Construfarm Hainaut et Liège (et notamment dans l'antenne Construfarm Hainaut à Gembloux-Les Isnes) ou auprès de l'IFAPME (voir ci-après).</p> <p>Offre IFAPME : Ventiliste (COEN- 1 an) à l'IFAPME de Gembloux-Les Isnes et de Dinant Offre accessible aux installateurs chauffagiste, sanitaire ou électricien.</p> <p>Offre CISP (Quelque Chose A Faire) : Monteur en ventilation.</p>
H - INDUSTRIE I – INSTALLATION ET MAINTENANCE				

<p>I1305 - Installation et maintenance électronique H1209 – Intervention technique en études et développement électronique H2605 – Montage et câblage électronique B1604 – réparation en montage en systèmes horlogers I1310, I1401, H2603 H2604, H2901</p>	<p>Technicien en microtechnique Technicien de maintenance en microtechnique électronique Monteur-câbleur en micro-électroniques Maintenicien en microsystèmes horlogers et photographiques Technicien de maintenance en microsystèmes informatiques Micro-mécanicien de maintenance industrielle</p>	<p>Maintenir</p>	<p>Créer</p>	<p>Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ces profils-métier.</p> <p>Options de l'enseignement : Technicien en microtechnique, Horloger, 7^e Complément en techniques spécialisées d'horlogerie</p>
<p>I1305 - Installation et maintenance électronique I1601 - Installation et maintenance en nautisme I1602 - Maintenance d'aéronefs H2602 - Câblage électrique et électromécanique H2604 - Montage de produits électriques et électroniques I1309, I1307 et I1302</p>	<p>Technicien d'installation de matériels de télécommunication Electro-instrumentiste Mainteniciens en instruments de bord, équipements électriques et électroniques Technicien de maintenance en électronique Monteur-câbleur en équipements électroniques</p>	<p>Créer</p>	<p>Créer</p>	<p>Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ces profils-métier.</p> <p>Options de l'enseignement : Technicien en électronique</p> <p>La dernière occurrence de l'option Technicien en électronique a disparu récemment sur le Bassin namurois après de nombreuses tentatives de maintien. C'est le manque d'élèves qui a empêché ce maintien et sa création par les écoles.</p>
<p>I1401 - Maintenance informatique et bureautique</p>	<p>Technicien en micro-informatique et réseaux, Technicien en réseau local informatique, Technicien de maintenance de réseaux informatiques, Technicien de</p>	<p>Maintenir</p>	<p>Maintenir</p>	<p>Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ces profils-métier.</p> <p>Une étude préliminaire a été réalisée en 2019 relative aux métiers de l'Informatique. Cinq grappes-métiers ont été définies et neuf profils-métiers ont été sélectionnés par le SFMQ, à savoir le Technicien poste de travail, le Technicien d'exploitation, le Pilote d'exploitation,</p>

	maintenances de systèmes informatiques, Installateur dépanneur en informatique, ...			<p>l'Opérateur de support et de maintenance, le Technicien Réseaux & Systèmes, le Codeur, le Programmeur, l'Assistant fonctionnel et l'Assistant de gestion des données numériques. A ce jour, ces profils n'ont pas été finalisés.</p> <p>Options de l'enseignement : Technicien en informatique</p> <p>Offre IFAPME : Installateur – Réparateur en mini- et micro-ordinateurs, Conseiller technique PC-Réseau</p> <p>Offre Promotion sociale : Bachelier en informatique de gestion, Webdeveloper, Technicien en bureautique, Technicien en programmation (Codeur), Technicien en informatique</p> <p>Autres opérateurs d'insertion : PMTIC « Initiation informatique », Découverte des métiers informatiques, TACTIC Emploi.</p> <p>Offre du Centre de Compétences Technobel : Administrateur système, Consultant en cybersécurité, Développeur Net/Angular, Formations courtes en développement informatique, réseau, système, bureautique et différents outils numériques, Ateliers pédagogiques MAKERHUBédu et formations numériques pour public scolaire.</p>
I1402 – Réparation de biens électrodomestiques	Réparateur/dépanneur d'appareils électrodomestiques/ ménagers	Créer	Créer	<p>Il n'existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ce profil-métier. Le profil de Valoriste généraliste a été créé. Il comporte quelques compétences techniques de base. Ce métier appartient à la grappe des « Métiers de la valorisation des déchets » qui comprendra également le profil de Valoriste spécialisé. Ce dernier comptera des compétences plus pointues dans la réparation de matériel à revaloriser.</p> <p>Options de l'enseignement : Réparateur de multimédia (Alt.45/Alt.47) L'option 7^e Installateur-Réparateur d'appareils électroménagers n'est plus programmable car elle n'était pas qualifiante. Il est recommandé de créer une option similaire mais en alternance. Le renforcement et la pérennisation des collaborations avec les entreprises sont aussi à privilégier dans ce domaine.</p> <p>Offre IFAPME : Technicien en maintenance d'appareils électrodomestiques Offre CISP : Réparation et revalorisation d'électroménager Hormis l'offre proposée en CISP à Namur, plus aucune offre de formation professionnelle n'est proposée actuellement sur le Bassin namurois. La réparation de petits électroménagers offre pourtant des besoins sur le marché de l'emploi mais la mise en place de formations professionnelles s'avère difficile dans cette niche d'activités, à tout le moins au sein d'une EFT, ceci en raison de l'obsolescence rapide des machines et du coût élevé de la main d'œuvre. Une réflexion en amont et de nouveaux moyens sont recommandés pour mieux rencontrer cette demande des employeurs et professionnels du secteur.</p>

I1305 – Installation et maintenance électronique I1307 – Installation et maintenance télécoms et courants faibles H1209 – Intervention technique en études et développement électronique	Electronicien de maintenance de systèmes de télécommunication Agent technique en télécommunication Aide-monteur d’installation en télécommunication Installateur en télécommunication Technicien (de maintenance) en télécommunications Technicien en télécommunication études et développement	Créer	Créer	Il n’existe à ce jour pas de profil SFMQ spécifique pour ce profil-métier. Options de l’enseignement : 7^e Technicien en télécommunication L’option 7^e Technicien en télécommunication a été récemment proposée à Namur. Malheureusement, elle n’a pu ouvrir faute de candidats.
J – SANTE				
J1301 - Personnel polyvalent des services hospitaliers	Agent des services hospitaliers	Maintenir	Maintenir	
J1302- Analyses médicales	Technologue de laboratoire médical	Maintenir	Maintenir	Ce métier est recherché dans notre Bassin : Le Forem a enregistré 37 opportunités d’emploi en 2019 et 74 en 2020.
J1305 – Conduite de véhicules sanitaires	Ambulancier		Maintenir	
J1307 – Préparation en pharmacie	Préparateur en pharmacie	Maintenir	Maintenir	
J1405 – Optique-lunetterie	Opticien, Opticien-lunetier, Opticien optométriste	Maintenir	Maintenir	
J1410 – Prothèses dentaires	Prothésiste dentaire, Prothésiste-orthésiste	Maintenir		
J1411 – Prothèses et orthèses	Personnel de fabrication et de pose de prothèses et orthèses	Maintenir		
J1501 – Soins d’hygiène, de confort du patient	Aide-soignant	Maintenir	Maintenir	Les formations doivent être maintenues sur le territoire, même si l’offre est large. Les hôpitaux et maisons de repos recherchent très régulièrement des Aides-soignants (209 opportunités d’emploi ayant transité par les services du Forem en 2019 et 313 en 2020). Des difficultés de recrutement sont régulièrement mentionnées par les hôpitaux et surtout les

				maisons de repos. Le métier fait d'ailleurs partie de la liste des fonctions critiques 2021 du Forem.
J1506 – Soins infirmiers généralistes	Infirmier	Maintenir	Maintenir	Ce métier est très recherché sur le marché de l'emploi (358 opportunités d'emploi d'Infirmier en soins généraux ayant transité par les services du Forem en 2019 et 394 en 2020, 85 offres d'Infirmier en soins spécialisés en 2019 et 56 en 2020) et fait l'objet de très grandes difficultés de recrutement. Les métiers d'Infirmier en soins généraux et d'Infirmier en soins spécialisés sont repris dans la liste 2021 des métiers en pénurie du Forem.
K – SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE				
K1206 – Intervention socioculturelle	Animateur	Maintenir		
K1207 – Intervention socioéducative	Educateur	Maintenir	Maintenir	
K1301 – Accompagnement médicosocial	Accompagnateur médicosocial	Maintenir		
K1302 – Assistance auprès d'adultes et K1304 – Services domestiques	Aide familial, Garde à domicile	Maintenir	Maintenir	Les formations doivent être maintenues sur le territoire, même si l'offre est large. Les Services d'Aide aux Familles et aux Aînés (SAFA) recherchent régulièrement des Aides familiaux (37 opportunités d'emploi ayant transité par les services du Forem en 2019 et 67 en 2020). Etant donné la politique visant à privilégier le maintien des personnes à domicile et les besoins croissants des bénéficiaires (vieillesse, apparition de nouvelles maladies, précarité sociale, etc.), le Secteur de l'Aide à domicile devrait se développer dans les prochaines années, avec de nouvelles opportunités d'emploi pour les Aides familiaux. Les SAFA font état, depuis quelques années, de difficultés de recrutement. Ce métier est d'ailleurs repris dans la liste 2021 des fonctions critiques du Forem. Les travailleurs du secteur deviennent âgés et le quitteront dans les prochaines années, ce qui risque d'aggraver les difficultés de recrutement déjà rencontrées actuellement.
K1303 – Assistance auprès d'enfants	Accueillant d'enfants à domicile, Auxiliaire de l'enfance, Puériculteur	Maintenir	Maintenir	
K1304 – Services domestiques	Aide-ménager	Maintenir	Maintenir	Les formations d'Aide-ménager doivent être maintenues sur le territoire. Ce métier est très recherché sur le marché de l'emploi (447 opportunités d'emploi d'Employé de ménage à domicile ayant transité par les services du Forem en 2019 et 314 en 2020). Il est par ailleurs repris dans la liste des fonctions critiques 2021 du Forem. Les difficultés rencontrées sont liées tant au profil du candidat (manque de compétences) qu'aux conditions de travail particulièrement difficiles (salaires, charges lourdes, maux de dos, etc.).

				<p>Etant donné les difficultés de recruter, les employeurs engagent régulièrement des personnes non formées, mais qui ne restent pas forcément très longtemps dans le secteur, étant donné notamment d'un manque de compétences tant techniques que comportementales.</p> <p>Les travailleurs du secteur deviennent âgés et s'approprient à le quitter dans les prochaines années, ce qui risque d'aggraver les difficultés rencontrées actuellement.</p> <p>Proposer des formations visant à améliorer les compétences techniques (tordre un torchon soulever une charge, etc. tout en prévenant les blessures) et de savoir-être (améliorer la communication avec le client, etc.) devrait ainsi permettre aux travailleurs de rester plus longtemps dans le secteur.</p>
K1304 – Services domestiques	Aide-ménager social	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	<p>Les SAFA indiquent rechercher régulièrement des Aides-ménagers sociaux et rencontrer certaines difficultés à en trouver.</p> <p>A ce jour, le métier peut être exercé sans qu'aucune qualification ne soit véritablement demandée, alors qu'il exige non seulement des connaissances et des compétences techniques mais aussi des compétences sociales importantes (communication, bienveillance, etc.). Pouvoir bénéficier de travailleurs formés serait ainsi clairement un atout pour les SAFA. Un statut est en cours d'élaboration ; il a été validé par les travailleurs et les syndicats mais fait encore l'objet de discussions au niveau politique.</p> <p>Sur le terrain, il sera important de veiller à ce que les tâches effectuées d'un côté par l'Aide-ménager social et de l'autre côté par l'Aide familial soient bien définies, de manière à ne pas arriver à une confusion des deux métiers.</p> <p>Le public intéressé de suivre une formation devra de la même manière être correctement informé des tâches à effectuer et des conditions de travail relatives à ce métier.</p>
K1403 – Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire	Directeur de maisons d'enfants		<i>Maintenir</i>	
K1403 – Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire	Directeur de maisons de repos		<i>Maintenir</i>	
K1704 – Management de la sécurité publique	Officier de police	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Aucun besoin d'emploi non couvert n'a été identifié pour le secteur de la Sécurité et du Gardiennage sur le territoire du Bassin de Namur.</p> <p>Il est recommandé de maintenir l'offre d'enseignement et de formation existante mais de ne pas en créer de nouvelle.</p>
K1705 – Sécurité civile et secours	Sapeur-pompier	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Il est toutefois important d'adapter le contenu de l'offre d'enseignement pour répondre aux besoins en compétences sur le marché de l'emploi (voir ci-dessous).</p>
K1706 – Sécurité publique	Gardien de paix	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	

K1706 – Sécurité publique	Inspecteur de police	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	
K1707 – Surveillance municipale	Agent de police	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	
K2503 – Sécurité et surveillance privées	Agent de gardiennage	<i>Maintenir</i>	<i>Maintenir</i>	
M – SUPPORT A L'ENTREPRISE				
M1609 – Secrétariat et assistanat médical ou médico-social	Secrétaire médical	<i>Maintenir</i> <i>Agent</i> <i>médico-social</i>	<i>Maintenir</i>	
N – TRANSPORT ET LOGISTIQUE				
N1101 – Conduite d'engins de déplacement des charges	Conducteur de chariot élévateur (Cariste, Conducteur d'engins de déplacement des charges)	<i>Créer</i>	<i>Maintenir</i>	<p>Profil SFMQ : <i>Conducteur de chariot élévateur</i> (en cours de révision pour répondre aux besoins de l'évolution technologique du marché du travail)</p> <p><i>Options de l'enseignement : Manutentionnaire-Cariste (Alt.45/Alt.47), Gestionnaire en logistique et Transport (projet pilote – non programmable)</i></p> <p>Les formations de <i>Manutentionnaire-Cariste (Alt.45/Alt.47)</i> et <i>Gestionnaire en logistique et Transport</i> ne sont actuellement pas organisées sur le Bassin. La filière <i>Gestionnaire en logistique et Transport</i> est en projet pilote. Il s'agit d'une formation polyvalente qui comprend également les compétences de <i>Conducteur de chariot élévateur</i> mais elle est d'un niveau de qualification bien plus élevé puisqu'elle recouvre les compétences de trois profils-métiers, à savoir le <i>Magasinier</i>, le <i>Dispatcher</i> et le <i>Gestionnaire des approvisionnements et des stocks</i>.</p> <p><i>Offre Formation Forem : Conducteur de chariot élévateur</i></p> <p>Remarque : le brevet Cariste peut également être obtenu via la collaboration avec un Centre de compétences.</p>
N1103 – Magasinage et préparation de commandes	Magasinier (Agent de stockage/d'entreposage, Agent logistique en magasinage, Agent magasinier gestionnaire de stock, Magasinier, Equipier logistique, Préparateur de commandes, Opérateur logistique)	<i>Créer</i>	<i>Créer</i>	<p>Profils SFMQ : <i>Réceptionniste en logistique, Opérateur de stock en logistique, Préparateur de commandes en logistique, Préparateur d'expéditions logistiques</i> et le <i>Magasinier</i> qui comprend les compétences de ces 4 profils-métiers mais qui ne recouvre plus actuellement les compétences de <i>Conducteur de chariot élévateur</i> qui devient un profil-métier distinct.</p> <p><i>Options de l'enseignement : Équipier logistique (Alt.45/Alt.47), Gestionnaire en logistique et Transport (projet pilote – non programmable), Magasinier (Alt.45/Alt.47).</i></p>

	en entrepôt, Préparateur logistique en entrepôt, Réceptionnaire magasinage)			<p>On ne comptait qu'une occurrence de la formation Équipier logistique (Alt.45/Alt.47) en 2019-2020 et, ensuite deux en 2020-2021. Les formations de Magasinier (Alt.45/Alt.47) et Gestionnaire en logistique et Transport ne sont actuellement pas organisées sur le Bassin puisqu'il s'agit respectivement d'une programmation anticipée (ouverte à quelques écoles seulement) et d'un projet pilote.</p> <p>La filière Gestionnaire en logistique et Transport est en une formation polyvalente d'un niveau de qualification plus élevé puisqu'elle recouvre les compétences de trois profils-métiers, à savoir le Magasinier, le Dispatcher et le Gestionnaire des approvisionnements et des stocks. Cette formation rencontre un intérêt marqué de la part des employeurs. Elle serait à développer sur le territoire, de même que l'option de Magasinier.</p> <p>Offre Formation Forem : Magasinier, Opérateur d'entrepôt Offre IFAPME : Magasinier, Gestionnaire des approvisionnements et des stocks Offre Promotion sociale : Technicien en Transport & Logistique</p> <p>L'offre de formation professionnelle actuelle est à maintenir mais celle-ci se concentre particulièrement dans le Nord de la Province. Il est recommandé de développer une offre de formation située dans le sud du Bassin.</p>
N1103 – Conception et organisation de la chaîne logistique	Manager de la chaîne logistique, Supply chain manager (Responsable de logistique approvisionnement/distribution/transport, Responsable de l'organisation de la chaîne logistique)		Créer	<p>Profil SFMQ : Superviseur d'entrepôt</p> <p>Offre Formation Forem : Assistant du responsable logistique, Coordinateur IT logistique Offre IFAPME : Superviseur d'entrepôt</p> <p>L'offre de formation professionnelle actuelle est à maintenir mais celle-ci se concentre particulièrement dans le Nord de la Province. Il est recommandé de développer une offre de formation située dans le sud du Bassin</p>
N1302 – Direction de site logistique	Superviseur d'entrepôt (Directeur/Coordinateur de site logistique, Responsable d'entrepôt (logistique), Responsable d'exploitation de site logistique/d'entreposage)		Créer	
N4101 – Conduite de transport de marchandises sur longue distance N4105 – Conduite et livraison par	Conducteur poids lourds (Chauffeur/conducteur poids lourds, Camionneur, Chauffeur/conducteur routier, Routier, Conducteur livreur poids lourds)	Maintenir	Maintenir	<p>SFMQ : le profil de Conducteur de poids lourds est en cours de création au niveau du SFMQ.</p> <p>Options de l'enseignement : Conducteur poids lourds, 7^e Complément en conduite de poids lourds et manutention</p> <p>Offre Formation Forem : Conducteur poids lourds – Pratique C+E, Formation continue en transport (BC – PL)</p>

tournées sur courte distance				
N4103 – Conduite de transport en commun sur route	Chauffeur de bus/car, Conducteur d'autobus/car		Maintenir	<p>SFMQ : le profil de Conducteur autobus/autocar est en cours de création au niveau du SFMQ.</p> <p>Offre Formation Forem : Conducteur Autobus/Autocar, Spécialisation conducteur Autobus/Autocar</p>

CHAPITRE 4 – THÉMATIQUES COMMUNES : RECOMMANDATIONS

4.1. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles

RECOMMANDATIONS

- L'Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi de Namur souligne l'importance de la démarche d'orientation tout au long de la vie. Il est essentiel de proposer des activités et outils diversifiés, qui s'adressent à tous types de publics, à différents moments des parcours d'enseignement, de formation et d'insertion socioprofessionnelle.**

Beaucoup de métiers et notamment de métiers pour lesquels il existe de réelles perspectives d'emploi restent encore inconnus, mal connus et/ou font l'objet de préjugés, souffrent d'un déficit en termes d'image. Les jeunes et les demandeurs d'emploi ne s'inscrivent dès lors pas aux options et formations qui mènent à ceux-ci et certaines d'entre elles ferment ou ne peuvent ouvrir. Cette méconnaissance des métiers est également source d'abandons en cours de formation.

Il est donc indispensable de mettre en place et de développer plus d'actions de découverte, de promotion et de valorisation des métiers : à destination des jeunes et des personnes sans emploi, mais également à destination des parents, des acteurs de l'orientation, des accompagnateurs, enseignants, chefs d'ateliers,... (exemples : stages d'observation, journées découverte métiers, de séances d'acculturation en entreprises ou en centres de compétences , organisation de modules courts d'essais métiers,...).

Des actions de promotion des métiers et des filières de formation professionnelle et d'enseignement qui y mènent devraient être systématiquement menées en amont de ou lors de la création de nouvelles offres.

Dans le cadre de ces activités, il faut veiller à informer correctement les publics sur les potentialités en termes d'emploi pour les métiers concernés, sur leurs évolutions et les aspects attrayants de ceux-ci (ex. nouvelles technologies), mais aussi sur leurs conditions d'exercice (horaires, contraintes, barèmes salariaux, ...) et sur les compétences demandées sur le marché de l'emploi ; afin d'en donner une image réaliste.

Il est aussi recommandé d'utiliser divers canaux de communication pour mieux toucher les publics cibles, ainsi que les outils de promotion actuellement disponibles.

De manière plus spécifiques, ont été relayés des besoins de promotion, de valorisation pour les métiers suivants :

- Les métiers des Secteurs verts,
- Les métiers de la Construction,
- Les métiers de l'HVACR et notamment ceux de l'électricité industrielle,
- Les métiers de l'Usinage,
- Les métiers de Technicien et Agents d'encadrement de fabrication et de production industrielles,
- Les métiers de la Maintenance des équipements industriels et automatiques (et notamment les filières d'enseignement qui y mènent),
- Les métiers des secteur de l'Hôtellerie et de la Restauration,
- Les métiers de Boucher-charcutier et Boulanger Pâtissier,
- Les métiers du secteur de la Santé et des Services aux personnes : Aide-ménager, Aide-ménager social, Aide familial, Garde à domicile, Aide-soignant et Infirmier,
- Le métier d'Esthéticien social,
- Les métiers du secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie,
- Les métiers de la Sécurité et du Gardiennage,
- Les métiers du Transport et de la Logistique.

4.2. Adaptation de l'offre d'enseignement et de formation, recommandations au Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ)

RECOMMANDATIONS

2. **Recommandations au SFMQ pour le secteur de l'Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux :**

- **Mettre à jour les profils métier et formation de Technicien en agroéquipement (profil datant de 2002)**

Remarque : ce profil sera en principe travaillé par le SFMQ dans les mois en venir. En attendant le profil SFMQ, Educam utilise le profil de Technicien de machines agricoles et de machines horticoles professionnelles (disponible sur le site d'Educam, voir ci-après <https://www.educam.be/fr/soutien-sectoriel/gestion-rh/profils-de-metiers-de-competences-professionnelles>).

- **Elaborer les profils métier et formation d'Ouvrier en agroéquipement.** Parallèlement à l'unique option de 'technicien en agroéquipement' organisée dans notre Bassin, il existe en effet une demande du secteur (concessions agricoles, Fedagrim) pour la **création d'une option 'ouvrier en agroéquipement'**. Il y aurait en effet à la fois une demande de la part des employeurs et un intérêt de la part des jeunes pour cette option. Cette formation n'existe pas dans notre pays mais existe en France ('brevet professionnel en agroéquipement, conduite et maintenance des matériels'). Cette option devrait être reliée au secteur '1-Agronomie' et non au secteur '2-Industrie'. Elle serait idéalement à organiser en plein exercice dès la 4^e professionnelle.

Il a également été suggéré de **créer une 7^e Complément en maintenance de l'agroéquipement** qui constituerait une offre intéressante et parallèle à la 7^e Complément en mécanique agricole et/ou horticole.

- **Mettre à jour les profils métier et formation de Technicien en environnement (profil datant de 2001).**

3.	<p><u>Recommandations au SFMQ pour le secteur de la Construction :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'IBEFE Namur considère comme prioritaire de développer les profils relatifs à une grappe pour les métiers du Génie civil : construction de routes et de voies, pose de canalisations, construction du Gros œuvre et des Travaux publics,... pour répondre à des besoins d'emploi relayés par les entreprises du territoire du Bassin, mais également en lien avec le Plan de relance pour la Wallonie et les travaux de reconstruction à la suite des intempéries et inondations de l'été 2021. - Les profils métier et formation des 'technicien en construction et travaux publics' et 'dessinateur en construction' doivent être actualisés. - Les référentiels de tous les métiers qui contribuent à l'isolation globale du bâtiment devraient être revus à la hausse concernant les compétences à l'isolation. - Les référentiels de tous les métiers devraient intégrer les compétences collaboratives en complément du travail sur l'acquisition des compétences 'hard skills' prioritaires suivantes : Sécurité sur chantier et techniques de préservation du dos, Techniques et précautions 'étanchéité', Travailler avec précision, Connaissances relatives aux matériaux et produits écologiques, au cycle de vie des différents matériaux (construction durable), Connaissances des matériaux et produits locaux, Connaissances et mesures relatives à la gestion des déchets, Connaissances de base en électricité, Connaissances de base en numérique ; ainsi que des compétences 'Soft skills' prioritaires suivantes : penser et agir 'santé et sécurité' et penser et agir 'respect de l'environnement'.
4.	<p><u>Recommandation au SFMQ pour le secteur du Tourisme :</u> réaliser rapidement un travail sur les profils d'une grappe relative aux métiers du Tourisme et notamment celui d'Agent en accueil et tourisme.</p> <p>Le programme de l'option d'Agent en accueil et tourisme (enseignement secondaire) ne correspond en effet plus du tout à la réalité du métier et aux besoins actuels des employeurs. Ceux-ci sont dès lors amenés à rechercher du personnel formé dans d'autres domaines (chargés de communication ou relations publiques, par exemple).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégrer l'acquisition de compétences en lien avec le numérique : communication sur les réseaux sociaux tels que Facebook ou Instagram, communication sur YouTube, compétences de base au niveau graphique et en matière de vidéo, utilisation de centrales de réservation (lien avec le WBT), utilisation de terminaux de paiement, encodage de données, création ou modifications de sites Internet, utilisation d'outils mobiles (ex. tablettes),...). - Renforcer l'apprentissage de compétences communicationnelles. - Renforcer l'apprentissage et la pratique des langues et rendre obligatoire l'apprentissage du néerlandais avant celui de l'anglais.

5.	<p><u>HVACR & Electricité : Soutien des passerelles vers l'enseignement supérieur</u> Etant donné l'évolution des nouvelles technologies et leur complexité grandissante, il est recommandé d'encourager les passerelles vers l'enseignement supérieur et d'encourager la création de formations à mi-chemin entre le niveau CESS et le Bachelier pour rencontrer les besoins plus aigus du marché de l'emploi (Ex. : la formation actuellement existante en promotion sociale (ITME Bruxelles) d'une durée de 2 ans en technologies Smarthome et domotique).</p>
6.	<p><u>Maintenance des moyens de transport et engins</u> : les nouveaux profils SFMQ en mécanique automobile n'ont pas tenu compte assez des évolutions du marché automobile (voiture hybride et électrique). Il est recommandé de revoir les profils-métiers concernés pour être en meilleure adéquation avec les réalités du marché de l'emploi. Cette observation est aussi valable pour la finalisation actuelle de la grappe « <i>Mécanique des engins lourds</i> ». En ce qui concerne leur implémentation dans les filières de l'enseignement et de la formation professionnelle, les filières en alternance sont à privilégier dans ce secteur, de même que le renforcement et la pérennisation des collaborations avec les entreprises.</p>
7.	<p><u>Recommandations au SFMQ pour le secteur HVACR & Electricité</u> : Il est recommandé que les profils-métiers en cours de production puissent être finis au plus vite (Profils de <i>Technicien chauffage et sanitaire, Technicien en ventilation et Technicien en installations de sécurité</i>)</p> <p><u>Grappe SFMQ Informatique</u> : intégrer dans la grappe des métiers SFMQ l'aspect « interconnectivité » avec les métiers de l'électricité et particulièrement en lien avec les évolutions technologiques IOT et Smarthome.</p>
8.	<p><u>Usinage et assemblage</u> : même si le passage d'agrément ou l'acquisition de connaissances spécifiques et polyvalentes sont une assurance d'une insertion certaine sur le marché de l'emploi, il convient que l'effort de l'enseignement porte avant tout sur la maîtrise des savoirs et des compétences de base. Cette base solide permettra la construction de nouvelles compétences avec la collaboration des entreprises, mais aussi des Centre de Compétences et des Centres de Technologies Avancées. Mené sur plusieurs dizaines d'années, un tel effort devrait réduire, pour un certain nombre de candidats, les besoins de remédiation de base (remédiation adaptée et en lien avec le contenu des métiers) avant une entrée en formation qualifiante.</p>
9.	<p><u>Recommandations au SFMQ pour l'usinage et l'assemblage</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il est recommandé que les profils-métiers en cours de production puissent être finis au plus vite (Profils de <i>Tuyauteur et Chaudronnier</i>). - En ce qui concerne les profils-métiers de « soudeur », il est important que les programmes de formation puissent être adaptés en fonction des nouveaux profils définis par le SFMQ. - Enfin, il pourrait être conseillé de mener de nouveaux travaux concernant une nouvelle définition de profils recherchés sur le marché de l'emploi tels que <i>Métallier et Ajusteur-mécanicien</i>

10.	<p><u>Maintenance des équipements industriels et automatiques</u> : les deux recommandations suivantes concernent plus particulièrement la formation professionnelle, à savoir :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Développer des modules de formation complémentaires en électricité afin d’apporter une solution au fait que certains demandeurs d’emploi ont des lacunes dans certaines compétences techniques, notamment en électricité. 2. Développer la remédiation de base en calcul et compétences de base (remédiation adaptée et en lien avec le contenu des métiers) avant l’entrée en formation qualifiante et soutenir les actions qui vont dans ce sens.
11.	<p><u>Maintenance des équipements industriels et automatiques</u> : la grappe des métiers de la maintenance industrielle a été identifiée depuis de nombreuses années. Pourtant, actuellement, aucun de ces référentiels des profils-métiers n’est disponible. Dès lors, comme c’était déjà le cas les années précédentes, il est recommandé de finaliser et d’implémenter les nouveaux profils SFMQ, à savoir les profils de <i>Electricien de maintenance industrielle, Mécanicien de maintenance industrielle, Electromécanicien de maintenance industrielle, Technicien de maintenance (Profil polytechnicien), Agent de maintenance tertiaire, Electricien de maintenance tertiaire et Technicien de maintenance tertiaire.</i> Cependant, cette implémentation doit être en complémentarité avec les filières et formations existantes car elles répondent également aux besoins du marché. Cette absence de concurrence avec l’offre existante est d’autant plus importante que l’on constate des difficultés à maintenir cet existant, compte tenu du faible nombre de candidats inscrits dans les filières.</p>
12.	<p><u>Secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégrer dans les cursus d’enseignement et de formation professionnelle l’apprentissage des nouvelles compétences numériques nécessaires pour travailler dans le secteur (logiciels utilisés dans la production, WORD, Excel, Communication bureautique, utilisation des mails, etc.). Les compétences numériques à maîtriser par tous sont reprises dans un document développé par l’Agence Wallonne du Numérique. - Donner plus de sens aux savoirs, développer des outils ludiques et montrer, au travers d’exemples concrets, à quoi peuvent servir les mathématiques et les sciences. Essenscia, la Fédération belge des industries chimiques et des Sciences de la vie, propose notamment de mobiliser les entreprises du secteur pour donner des exemples concrets.
13.	<p><u>Secteur de la Santé et des Services aux personnes</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiller à développer des passerelles, de manière à ce que les travailleurs du secteur puissent évoluer et entrer dans un autre métier (Aide-ménager, Aide-ménager social, Aide familial, Aide-soignant, Infirmier) sans pour autant devoir recommencer une formation complète. Il est en effet important de tenir compte des compétences qui auront déjà été acquises par les travailleurs sur le terrain. - Intégrer dans les formations l’apprentissage de compétences numériques : utilisation des applications (gestion des horaires, utilisation de la boîte mail, prise de rendez-vous chez le bénéficiaire, réalisation de paiements électroniques pour les bénéficiaires, etc.), communication écrite adéquate, utilisation des réseaux sociaux et déontologie (ne pas être ami avec les bénéficiaires sur Facebook, ne pas donner son numéro de GSM privé), etc. - Intégrer l’apprentissage des règles de distanciation sociale à respecter en cas d’épidémies (grippe) et du matériel adéquat à utiliser : gants, masques, etc.

14.	<p>Adapter la formation d'Aide familial de manière à mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi.</p> <p>Le métier s'est fortement complexifié et demande la maîtrise de nouvelles compétences : apprentissage renforcé de la manutention, prise en charge de maladies diverses et plus lourdes, prise en charge de nombreux types de bénéficiaires différents (personnes avec des difficultés sociales, de santé mentale ou de dépendance, jeunes, personnes très âgées ou en manque d'autonomie, etc.), adaptation des règles de déontologie en lien avec les réseaux sociaux, apprentissage des règles sanitaires à respecter dans le cadre des pandémies, prise en compte des problèmes de mobilité, apprentissage renforcé de la cuisine, travail sur l'autonomie.</p> <p>L'organisation d'une septième année et l'obtention d'un diplôme de niveau CESS seraient un atout, tant pour les jeunes que pour le secteur (valorisation du métier ; davantage de maturité, d'expérience et de connaissances). A l'heure actuelle, les jeunes sont incités à poursuivre la formation d'Aide-soignant de manière à obtenir le CESS. Une autre piste de solution, pour amener les jeunes à davantage de maturité, pourrait consister à les inciter à poursuivre leur cursus de formation par un Complément en gériatrie ou en éducation sanitaire.</p> <p>La mobilité devrait également être travaillée (utilisation des différents modes de déplacement, module au permis de conduire théorique, voire pratique).</p>
15.	<p>Adapter la formation d'Aide-ménager de manière à mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi.</p> <p>Avec l'apparition du métier d'Aide-ménager social au sein des SAFA, intégrer dans la formation d'Aide-ménager toute une série d'aspects liés au travail social : sens de l'écoute, communication orale et écrite (carnet de liaison), accompagnement des bénéficiaires, observation des bénéficiaires (rôle de prévention et d'analyse d'éventuels besoins), etc.</p> <p>Renforcer les modules d'ergonomie en vue de prévenir les maux de dos et les blessures.</p> <p>La mobilité devrait également être travaillée (utilisation des différents modes de déplacement, module au permis de conduire théorique, voire pratique).</p>
16.	<p>Au sein des programmes de formation aux métiers de la prévention et de la sécurité, aucune heure de formation en langues n'est prévue dans le cadre de l'Enseignement de Promotion sociale et les heures de formation en langues sont optionnelles dans l'enseignement secondaire (7^e TQ Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité) alors que les jeunes sont peu enclins à se former dans le domaine. Or, sur le marché de l'emploi, une bonne connaissance en langues (néerlandais et anglais) est requise et le niveau de maîtrise des personnes sortant de formation et des jeunes à l'issue de leur cursus scolaire n'est pas suffisant pour répondre aux besoins des employeurs.</p> <p>Il faudrait dès lors renforcer les heures de formation en langues au sein de ces formations et les rendre obligatoires (maîtrise de la langue dans des situations professionnelles). Afin de tenir compte des difficultés à recruter des enseignants en langue, d'autres pistes pourraient également être investiguées. Exemples : développer des stages en région bruxelloise ou en Flandre afin de travailler la pratique du néerlandais ou encore développer des outils numériques de mises en situation virtuelles (à concevoir par exemple sur base du contenu du travail réalisé par l'APEG (Association professionnelle des entreprises de gardiennage – Fédération patronale) qui a édité un dictionnaire de langues avec toutes les terminologies et situations de terrain en lien avec le métier d'Agent de gardiennage).</p>

17.	Transport & Logistique : dans le but d'appuyer l'attrait des métiers mais aussi afin d'obtenir une meilleure adéquation entre les besoins du marché de l'emploi et les offres de formation et d'enseignement, il est recommandé d'introduire au sein des formations de logistique des modules de formation de spécialisation relatifs à la nature des éléments transportés (p.ex. Biologistique). Cette intégration devrait se faire de façon transversale dans les formations du personnel de logistique de l'ensemble de la supply chain : du préparateur de commandes au dispatcher en passant par le transporteur et la personne déchargeant la marchandise.
18.	Transport & Logistique : actuellement, plusieurs profils sont en cours de révision (p.ex. Conducteur de chariot élévateur) . Il est recommandé de poursuivre et finaliser ces adaptations au plus vite afin de les implémenter de façon adéquate dans les filières de formation et d'enseignement.

4.3. Places de stage et alternance

RECOMMANDATIONS	
19.	Dans le secteur de la Construction, il est important de continuer à rester attentif à la qualité des stages et à la simplification des/l'accompagnement dans les démarches administratives. En effet, pour certaines écoles/opérateurs et certains élèves/stagiaires, il reste difficile de trouver des stages adéquats. En ce qui concerne les employeurs, les démarches administratives (conventions, analyses de risques, ...) en découragent encore beaucoup.
20.	Secteur HVACR & Electricité et Secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie : Sensibiliser les enseignants à la possibilité qui leur est offerte par la Fondation Enseignement d'effectuer des Stages Découverte formatifs en entreprise (projet « Entr'Apprendre ») afin de mieux appréhender ce qui se passe au sein de celles-ci et de suivre les évolutions technologiques. Promouvoir les liens et les interconnexions entre le monde de l'école et de l'entreprise. Remarque : Si des freins administratifs ou organisationnels sont révélés, ils doivent être travaillés afin de permettre la participation des professeurs mais aussi des formateurs en formation professionnelle du Bassin namurois. Exemple : revoir à la baisse la formule de trois-quatre jours de stage.
21.	Secteur HVACR & Electricité : Soutenir la collaboration des opérateurs d'enseignement et de formation professionnelle et des entreprises dans l'organisation de formations en alternance.

22.	<p>Secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie : Une période de stage de trois ou quatre semaines est considérée comme trop courte par les entreprises, étant donné notamment la nécessité de maîtriser les systèmes et normes de sécurité, de traçabilité et de qualité importants dans ce secteur très réglementé. De nouvelles mesures devraient ainsi être développées, de manière à permettre aux jeunes de découvrir le monde des entreprises et d’y acquérir quelque peu de la pratique professionnelle.</p> <p>En parallèle, il est à relever que des élèves rencontrent parfois des difficultés à trouver des lieux de stages. C’est notamment le cas pour les Assistants pharmaceutico-techniques et les Techniciens chimistes. Il faudrait ainsi que les entreprises du secteur veillent à offrir suffisamment de lieux de stage pour permettre aux jeunes de découvrir le monde du travail.</p>
23.	<p>Veiller à offrir suffisamment de lieux de stage lors de l’apprentissage des métiers d’Aide familial, Aide-soignant, Esthéticien social, Aide familial, ainsi que des métiers en lien avec la Petite enfance. Le stage est primordial pour acquérir de l’autonomie et de l’expérience pratique.</p> <p>Or, pour les Aides familiales notamment, des écoles rencontrent des difficultés pour trouver des lieux de stage au sein des SAFA et doivent refuser des élèves. Pour le métier d’Esthéticien social, la difficulté est que ces derniers travaillent souvent à temps partiel. Les écoles qui organisent la formation doivent actuellement se diriger vers la région liégeoise pour trouver des places de stage.</p> <p>Une meilleure planification des stages dans le temps pourrait constituer un début de solution.</p> <p>Dans le cadre de la découverte et de l’apprentissage du métier de Garde à domicile, il faudrait également examiner la possibilité de donner aux jeunes l’occasion de prester des temps d’immersion et d’observation la nuit.</p>
24.	<p>Envisager le développement de la formation en alternance pour ce qui concerne le métier d’Aide familial, tant au niveau de l’enseignement qualifiant qu’au niveau de l’enseignement de promotion sociale. Cette formation donne en effet de bons résultats lorsqu’elle est organisée.</p>
25.	<p>Pour favoriser l’apprentissage et la pratique de la langue néerlandaise par les élèves de l’option d’Agent en accueil et tourisme, il serait intéressant de développer un(des) partenariat(s) permettant de proposer à ceux-ci des stages en Flandre.</p>
26.	<p>Pour pallier la difficulté de trouver des places de stage pour les étudiants dans le domaine du Tourisme (enseignement secondaire principalement), il serait utile de répertorier l’ensemble des besoins et l’ensemble des offres potentielles et travailler ensuite à leur appariement, en prenant en compte notamment la planification des stages et la problématique de la mobilité vers les lieux de stage.</p>

4.4. Équipements/ressources

RECOMMANDATIONS

27. Recrutement et stabilisation des formateurs

Beaucoup d'acteurs de terrain de différents secteurs (Construction, Sciences appliquées, Industrie, HVACR & Electricité, ...) relaient des difficultés à trouver et garder des formateurs multi-compétents, à la fois au niveau technique et pédagogique. Ce problème se pose de façon plus aiguë encore pour les CTA et les CDC qui ont besoin de recruter des formateurs à la pointe étant donné la multi-technicité requise par leurs formations. Étant donné la pénurie croissante de formateurs, il est recommandé **d'encourager la stabilisation des statuts et des conditions d'emploi de ceux-ci** afin de préserver l'opérationnalité et la qualité des formations.

En particulier, il est important de mener une réflexion en vue de trouver une solution au manque de ressources humaines dans les CTA et à l'absence de statut « sécurisé » des formateurs. Le nombre de formateurs et de personnel mis à disposition du CTA est en effet actuellement insuffisant pour gérer l'accueil des participants et répondre à toutes les demandes. Les formateurs des CTA sont en principe disponibles pour former les professeurs des différentes écoles qui doivent ensuite venir avec leurs élèves afin de les former au matériel disponible au sein des CTA. La difficulté est qu'il n'est pas toujours évident pour un formateur extérieur d'avoir les compétences nécessaires à l'utilisation du matériel du CTA. Dans les faits, ce sont donc les formateurs du CTA qui forment les élèves. Réfléchir à une nouvelle manière de fonctionner (subsidés supplémentaires pour le fonctionnement) serait clairement un atout pour augmenter la fréquentation au sein des CTA.

(cf. Interpellation faite en juin 2020 par l'IBEFE et la Chambre Enseignement de Namur)

Une action « pénurie » spécifique pourrait également être menée par le service public de l'emploi afin de soutenir les employeurs à la recherche de formateurs techniques. Exemple : dans le domaine de la Maintenance des équipements industriels et automatiques.

28. Secteur HVACR et Electricité : Équipements techniques

Il est recommandé **que l'offre du CTA de Ciney pour les plateformes Domotique et Climatisation soit fortement soutenue** pour répondre aux demandes des écoles et aux demandes de collaboration des opérateurs de formation professionnelle

En particulier pour les formations de monteur et technicien frigoriste, le **coût des équipements** nécessaires à cette formation constituant un frein à sa mise en œuvre, la collaboration des opérateurs (Centres de Compétences, CTA de Ciney) pour l'accès à des équipements de pointe est indispensable.

29.	<p>Usinage et assemblage, Maintenance des équipements industriels et automatiques : Toutes les collaborations ne sont pas possibles institutionnellement. Par exemple, il n'est pas possible que les centres de formation du Forem collaborent directement avec une école, même si elle est très proche géographiquement. Il est indispensable de passer par la collaboration avec un centre de compétences. Cela limite et freine les collaborations et les rend plus compliquées, voire impossibles. Il faut pouvoir faciliter administrativement ces collaborations (quels que soient les partenaires concernés), particulièrement quand il y a une proximité géographique qui permettrait plus d'échanges et de partages des ressources communes.</p>
30.	<p>Maintenance des équipements industriels et automatiques : dans le champ de la formation professionnelle, il est recommandé de développer l'offre de formation sur le Bassin namurois avec le soutien et les outils des centres de compétences de référence. Les formations délocalisées sont ainsi encouragées afin d'atteindre plus largement le public de stagiaires namurois.</p>
31.	<p>Secteur de la Santé et des Services aux personnes : Transmettre aux écoles et opérateurs de formation, les tutoriels et documents réalisés par certaines fédérations, expliquant les règles sanitaires à respecter dans le cadre de pandémies ou même de grippe (utilisation de gel, port du masque, lavage des mains, etc.).</p>
32.	<p>Secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie : Développer des collaborations entre les écoles/opérateurs de formation et les Centres de compétences et Centres de technologies avancées qui disposent de matériel de pointe et notamment de bancs industriels. La plupart des élèves qui sortent de l'enseignement technique seront engagés dans la production (opérateur de production, laborantin) et doivent par conséquent apprendre à utiliser le matériel de production. Le secteur/les entreprises pourraient également mettre à disposition des élèves des vidéos montrant des chaînes de production en chimie, de manière à leur faire découvrir le monde des entreprises du secteur. Des actions de sensibilisation aux métiers scientifiques peuvent également être organisées en collaboration avec les différents acteurs.</p>
33.	<p>Secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie : Transmettre aux écoles et opérateurs de formation l'outil de diagnostic de maîtrise des compétences digitales développé par l'Agence Wallonne du Numérique : digital Skills scan (). Ce diagnostic permet aux personnes de savoir où elles en sont par rapport à leur maîtrise des compétences numériques et ainsi d'identifier les compétences manquantes. (https://upskills.cblue.be/). Ce diagnostic permet aux personnes de savoir où elles en sont par rapport à leur maîtrise des compétences numériques et ainsi d'identifier les compétences manquantes.</p>
34.	<p>Développer ou renforcer les collaborations entre les établissements d'enseignement secondaire qui organisent l'option d'Agent en accueil et tourisme et le CTA en Gestion hôtelière situé à Namur. Celui-ci propose en effet des formations en langues dans le domaine de l'accueil et la réception en milieu hôtelier et constitue une ressource intéressante également pour favoriser l'apprentissage et la pratique des langues (néerlandais et anglais) par les élèves de l'option d'Agent en accueil et tourisme.</p>

35.	Développer ou renforcer les collaborations entre les établissements d'enseignement secondaire qui organisent l'option d'Agent en accueil et tourisme et le Centre de compétence Forem Tourisme pour l'organisation de modules de formations de courte durée permettant l'acquisition de compétences spécifiques en lien avec les outils numériques.
36.	Développer des ponts entre l'enseignement secondaire et l'enseignement de Promotion sociale afin de permettre aux étudiants de l'option d'Agent en accueil et tourisme d'y suivre des unités leur permettant d'acquérir des compétences non reprises actuellement dans le cadre de leur programme mais indispensables sur le marché de l'emploi. Exemples : unités techniques relatives à la gestion de l'information, aux techniques de base de la communication digitale et au tourisme durable.
37.	Transport & Logistique : afin de renforcer l'offre de formation professionnelle sur le territoire et/ou de performer la formation dispensée dans l'enseignement dans le domaine de la Logistique & Transport, il est recommandé d'intensifier et développer les partenariats avec les Centres de Compétences à proximité du territoire namurois (également en lien avec les centres de formation du Forem). En ce qui concerne les partenariats avec l'enseignement, une convention-type existe et permet la gratuité des formations et aussi des déplacements. Elle est à promouvoir et à accompagner auprès des écoles.

4.5. Autres

RECOMMANDATIONS	
38.	Bon nombre de demandeurs d'emploi sont positionnés sur les métiers des secteurs verts . Cependant, ceux-ci ne disposent parfois pas des compétences attendues et n'ont pas une bonne connaissance des conditions de travail (horaire, métier physique, salaires, etc.). Il serait donc nécessaire de vérifier la robustesse du positionnement sur ces métiers par une action de gestion de la RMO (réserve de main d'œuvre) pour ces métiers. Une demande pourrait être introduite en ce sens par l'IBEFE de Namur aux services du Forem concernés (Mme Dekeyser, Experte Métiers Job Focus et présente à la concertation a informé qu'une telle demande pouvait lui être envoyée).
39.	Continuer à créer du dialogue et de l'interconnaissance entre les écoles, les opérateurs de formation professionnelle, les entreprises et représentants sectoriels afin de favoriser la création de partenariats et les collaborations entre ces différents acteurs. Ces partenariats sont indispensables pour répondre aux nombreux défis du marché de l'emploi et aux besoins en compétences. Exemple : partenariat pour la mise en place de la formation de préparation à l'examen G pour la conduite de machines agricoles.

40.	<p>Techniciens et agents d'encadrement de fabrication et de production industrielles : Les profils de techniciens, d'agent d'encadrement et de cadres de production et de fabrication industrielle et les profils de techniciens en maintenance (mécanique, électrique, électronique) sont des profils très recherchés sur le marché de l'emploi. Ces profils-métiers sont d'un niveau plus élevé que l'enseignement qualifiant. Certains ne peuvent se pratiquer que moyennant une formation dans l'enseignement supérieur. Dès lors, bien que ces formations ne soient pas de la compétence de l'IBEFE, celle-ci recommande de soutenir les options et filières techniques de niveau supérieur dans ce domaine, de même que les filières en enseignement technique de transition (TT) qui peuvent y mener.</p>
41.	<p>Maintenance des équipements électrodomestiques, informatiques et microtechniques : Bien que les options de transition soient vouées à préparer les élèves à poursuivre vers le supérieur sans forcément de lien avec l'option de base groupée, les filières proposées en technique de transition, à savoir les options Informatique (TT) et Electronique informatique (TT) sont à encourager pour leur plus-value en termes d'excellente transition vers les filières numériques (métiers très demandés sur le marché de l'emploi).</p>
42.	<p>Maintenance des équipements industriels et automatiques : plusieurs profils-métiers très recherchés dans le domaine de la maintenance relèvent d'un niveau de qualification plus élevé que celui du secondaire qualifiant. Certains ne peuvent se pratiquer que moyennant une formation dans l'enseignement supérieur ou une formation continue. Dès lors, bien que ces formations ne soient pas de la compétence de l'IBEFE, celle-ci recommande de soutenir les options et filières techniques de niveau supérieur dans ce domaine. De cette façon, la filière en technique de transition Scientifique industrielle électromécanique en enseignement technique de transition (TT) est à promouvoir et soutenir par les organes compétents. Les acteurs de terrain témoignent, pour la filière en technique de transition, d'un manque d'élèves. Ce fait semble lié à la méconnaissance des jeunes et des parents des potentiels de cette formation. Pourtant, cette filière est très inclusive sur le marché de l'emploi et permet un passage vers l'enseignement supérieur (bacheliers techniques). Des actions de découvertes métiers et filières de formation pourraient soutenir le maintien et la création de ces filières de formation.</p>

43.	<p><u>Mobilité</u></p> <p>Le problème de mobilité ne se limite pas à l'accès à l'entreprise mais concerne également l'accès aux établissements scolaires et aux centres de formations. Cette difficulté accentue l'effet de désertion de certaines filières qui connaissent pourtant déjà des difficultés sévères de recrutement d'élèves et de stagiaires (telle que la filière de Technicien en usinage). Il conviendrait de mener une réflexion plus approfondie sur les actions à mettre en œuvre afin d'apporter une solution aux difficultés de mobilité des jeunes et des demandeurs d'emploi ; et en particulier des personnes qui viennent du sud de la Province. Plusieurs pistes sont déjà à recommander : une bonne ventilation de l'offre sur le territoire, une meilleure accessibilité en transport en commun particulièrement pour les formations en pénurie de candidats (localisation en centre-ville), des solutions d'hébergements à moindre coût...</p> <p>Il faut également mettre en place des actions spécifiques en vue de travailler la mobilité avec les élèves et personnes en formation dans différents métiers (exemple : les métiers de l'Horeca, les Métiers de Bouche, les métiers du secteur des services aux personnes, les métiers de l'Industrie alimentaire), en étant attentif à travailler sur plusieurs formules et modes de déplacement. Donner les moyens aux personnes d'obtenir à la fois leur permis théorique et leur permis pratique (en privilégiant si possible l'acquisition de celui-ci à coût réduit).</p>
44.	<p><u>Accueil/Tutorat dans le secteur de la Construction</u></p> <p>Améliorer encore la qualité et la durée du tutorat des nouveaux arrivés pour leur donner envie de rester dans l'entreprise.</p>
45.	<p>De nombreuses propositions d'emplois étant saisonnières dans le secteur du Tourisme, une réflexion en vue de développer une approche vers l'emploi duo (un employeur l'été, un autre l'hiver) serait intéressante en vue de pérenniser l'emploi et permettre une meilleure valorisation salariale.</p>
46.	<p>De manière générale, le Secteur de la Santé et des Services aux personnes est mal considéré et est sous-financé, bien qu'il soit essentiel pour la population. Valoriser tous les métiers du secteur, notamment par une revalorisation salariale, semble incontournable, si on veut que des personnes continuent à se lancer dans ce secteur d'activité et s'y épanouissent à long terme.</p>
47.	<p><u>Secteur de la Santé et des Services aux personnes</u> : Reprendre les métiers du secteur dans la liste des métiers considérés comme étant lourds et pénibles (difficultés tant physiques que psychologiques) et permettre une diminution du temps de travail en fin de carrière.</p>
48.	<p>Importance de finaliser le statut d'Aide-ménager, afin de favoriser sa reconnaissance et également son financement sur le marché de l'emploi. Ce statut a été validé par les travailleurs et les syndicats, mais fait encore l'objet de discussions au sein du gouvernement.</p>
49.	<p>Faire en sorte que les métiers d'Aide familial (Garde à domicile) et d'Aide-soignant soient reconnus comme étant des métiers en pénurie permettrait aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une série d'avantages liés à cet état de fait (primes octroyées lorsqu'on suit une formation liée à un métier en pénurie, dispense, etc.).</p>

50.	Les demandeurs d'emploi ne sont pas généralement pas intéressés à s'inscrire dans des formations d'Aide-ménager , car ils pensent déjà tout savoir du métier et ne sont pas toujours conscients de la nécessité de développer leurs compétences tant techniques (pour éviter les maladies et blessures, connaissance des différents produits de nettoyage) que comportementales (savoir comment se comporter chez un client et comment communiquer). Certains entrent ainsi dans le secteur, mais n'y restent pas très longtemps, faute de compétences suffisantes. Vérifier que les demandeurs d'emploi qui sont positionnés sur ce métier aient suivi un module de formation ou maîtrisent les compétences nécessaires à l'exercice du métier constituerait un atout pour le marché de l'emploi.
51.	Réaliser une veille dans le <u>Secteur de la petite enfance</u>, à la suite de la réforme MILAC et à ses conséquences sur l'offre d'enseignement et de formation professionnelle de même que sur le marché de l'emploi.
52.	De nombreux employeurs rencontrent des difficultés de recrutement pour les métiers d'Aide-ménager, Aide familial et Aide-soignant alors qu'un certain nombre de demandeurs d'emploi sont positionnés sur ces métiers. Il serait ainsi intéressant de savoir pourquoi ces personnes ne sont pas à l'emploi et d'examiner quelles compétences sont manquantes pour l'exercice du métier sur lequel ils sont positionnés.
53.	Favoriser la mixité dans tous les métiers en lien avec le <u>Secteur de la Santé, des Services aux personnes et de la Petite enfance</u>.
54.	<u>Secteur de la Santé et des Services aux personnes</u> : Interpeler , comme cela avait déjà été fait en 2019 par l'IBEFE Namur, les nouveaux ministres de l'Emploi, de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, sur les conséquences de la suppression programmée du Bachelier Agrégation de l'Enseignement Secondaire Inférieur (AESI) en Economie familiale et sociale et du non-remplacement de celui-ci par une autre formation. Il est important de continuer à former des enseignants aptes à donner des cours en lien avec le Secteur des Services aux personnes (éducation nutritionnelle, diététique, économie sociale et familiale, éducation à la santé et l'hygiène, maintenance de l'habitation, travaux ménagers, éthique et déontologie, etc.), que ce soit dans l'enseignement qualifiant, dans l'Enseignement de Promotion Sociale ou encore à l'IFAPME. Sans ceux-ci, la pénurie d'enseignants, déjà observée dans ce secteur, risquerait d'être aggravée.
55.	<u>Secteur de la Santé et des Services aux personnes</u> : Interpeller à nouveau , la ministre de l'Emploi, sur la nécessité d'octroyer un contrat F70bis (ou tout au moins d'un défraiement financier) pour les personnes souhaitant suivre une formation du Secteur Non-marchand. Les établissements d'enseignement de Promotion sociale s'inquiètent en effet du nombre de moins en moins important d'étudiants qui se lancent dans des formations d'Aide familial et d'Aide-soignant et également du nombre relativement élevé d'abandons observés dans ce type de formations. Par ailleurs, permettre à ces personnes d'obtenir une dispense de rechercher de l'emploi durant toute la durée de formation est capital pour leur permettre de poursuivre leur formation jusqu'au bout.

56.	Transport & Logistique : dans le but d'appuyer l'attrait des métiers, il est recommandé de soutenir les passerelles vers la formation continue en enseignement supérieur quant à des spécialisations (à développer). A titre d'exemple, la biologistique serait une bonne piste sur le territoire Brabant wallon/Namur où les entreprises biopharmaceutiques sont particulièrement développées ou le sont à proximité (Biopark à Gosselies).
57.	Transport : il y a lieu à faciliter les entrées en formation de Conducteur (poids lourds et Autobus/autocar) pour lesquelles le permis B est actuellement exigé. Deux pistes d'action sont à explorer. La première serait de généraliser le « Passeport Drive » pour tous les DE se destinant à faire la formation Conducteur Poids lourds ou Autocar/Autobus . La seconde serait de ne plus exiger le Permis B à l'entrée de ces formations , comme c'est déjà le cas dans l'enseignement.
58.	Logistique : afin d'améliorer la connaissance du secteur logistique auprès du grand public, il conviendrait d' améliorer la lisibilité des métiers de la logistique. L'utilisation d'une nomenclature unique notamment pour les offres d'emploi, les positionnements métiers des demandeurs d'emploi et les offres de formation et d'enseignement est à préconiser . Cette adaptation de nomenclature devrait mieux correspondre au marché de l'emploi. Les profils-métiers du SFMQ qui décrivent les réalités du marché de façon adéquate doivent être à la base de cette adaptation.

CONCLUSION

L'Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi de Namur est particulièrement attentive aux nombreuses évolutions qui impactent ses champs de compétence afin de relayer l'information aux acteurs de son territoire, de faire remonter les éventuelles problématiques rencontrées dans leur mise en œuvre, de développer des synergies et des partenariats en vue de répondre aux nouveaux défis en matière d'enseignement, de formation et d'emploi, de relayer des recommandations éventuelles aux autorités compétentes, etc.

Elle suivra notamment durant les prochains mois la mise en œuvre de la réforme de l'Enseignement qualifiant, de la réforme annoncée de l'enseignement et de la formation en alternance, l'évaluation du dispositif modulaire de formation en CPU, la mise en place du tronc commun des trois premières années secondaires, le déploiement de l'accompagnement adapté, le déploiement du dispositif wallon pour favoriser l'insertion à l'emploi des chômeurs de longue durée ; mais également les différentes évolutions sectorielles (ex. réforme MILAC – accueil de la petite enfance, Green deal et développement durable, ...).

Au cours de leurs travaux préparatoires à ce rapport analytique et prospectif 2021, les membres ont réaffirmé leur volonté de veiller au développement d'actions à destination des publics de zones spécifiques du territoire du Bassin de Namur pour lesquelles certaines caractéristiques socioéconomiques (et

notamment le taux de chômage) sont moins favorables. Il s'agit notamment des communes de Dinant, Hastière et Sambreville et du sud de la Province de Namur (communes de Vresse-sur-Semois, Beauraing et Gedinne).

Ils ont observé une baisse générale de fréquentation des options et formations dans le secteur de la Construction (à quelques exceptions près) ; et ce alors que ce secteur est un important pourvoyeur d'emploi sur le territoire du Bassin de Namur, que de nombreux métiers au sein de celui-ci font l'objet de difficultés récurrentes de recrutement et que les besoins en main d'œuvre sont élevés et vont encore se renforcer avec l'opérationnalisation du Plan de relance de la Wallonie. En 2022, priorité sera donnée à la mise en œuvre de projets en lien avec cette problématique.

Enfin, un autre point de vigilance de l'IBEFE au cours des prochains mois sera le suivi des évolutions en lien avec le Numérique avec une attention particulière à l'inclusion de tous les publics.

Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi de Namur

Boulevard du Nord, 14 – 5000 Namur

lbefe.namur@forem.be

<http://www.bassinefe-namur.be>

Présidente : Mme Fabienne TINANT

Les personnes ayant participé à la rédaction du présent rapport sont :

- Mme Françoise MICHIELS, Coordinatrice
- Mme Thérèse DUMONT, Chargée de mission
- Mme Nathalie LAZZARA, Chargée de mission
- Mme Laurence LEFEVRE, Chargée de mission
- Mme Laurie MARTIN, Cheffe de projet

ANNEXES

Annexe 1 - Nomenclature ROME V3

SECTEURS SELON LA CLASSIFICATION ROME V3
A. Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux
B. Arts et façonnage d'ouvrages d'art
C. Banque, assurance, immobilier
D. Commerce, vente et grande distribution
E. Communication, media et multimédia
F. Construction, bâtiment et travaux publics
G. Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation
H. Industrie
I. Installation et maintenance
J. Santé
K. Services à la personne et collectivité
L. Spectacle
M. Support à l'entreprise
N. Transport et logistique

Annexe 2 - Nomenclature REM2

REM2	Description
11	Personnel des services aux personnes et a la collectivité
12	Personnel des services administratifs et commerciaux
13	Personnel de l'industrie hôtelière
14	Personnel de la distribution et de la vente
21	Professionnels des arts et du spectacle
22	Professionnels de la formation initiale et de la formation continue
23	Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi
24	Professionnels de la santé (professions paramédicales)
31	Professionnels de la santé (professions médicales)
32	Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication
33	Cadres commerciaux
41	Personnel de l'agriculture et de la pêche
42	Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction
43	Personnel du transport et de la logistique
44	Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique
45	Personnel des industries de process
46	Personnel des autres industries (matériaux souples, industries graphiques, ameublement et bois)
47	Personnel de type artisanal
51	Maîtrise industrielle
52	Techniciens industriels

53	Cadres techniques de l'industrie
61	Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie

Annexe 3 - Liste des fonctions critiques 2021

Les métiers en pénurie :

Administrateur de systèmes d'information
 Agent technique de contrôle de conformité
 Ajusteur mécanicien
 Analyste business
 Analyste financier
 Analyste informatique
 Architecte
 Assistant commercial
 Attaché technico-commercial
 Bétonneur
 Boucher
 Carreleur
 Carrossier
 Charpentier
 Chaudronnier tôlier
 Chauffeur d'autocar
 Chauffeur de poids lourd
 Chef de chantier
 Chef de projet informatique
 Chef d'équipe dans la construction
 Comptable
 Conducteur d'autobus
 Conducteur de travaux
 Conducteur d'engins de construction et entretien de la chaussée
 Conseiller en prévention
 Couvreur
 Déclarant en douane
 Dessinateur de la construction/ BIM modelleur
 Développeur informatique
 Dispatcher en transport et logistique
 Electricien de maintenance industrielle
 Electromécanicien de maintenance industrielle
 Expert de l'audit et du contrôle comptable et financier
 Fontainier
 Infirmier en soins généraux
 Infirmier en soins spécialisés
 Ingénieur d'affaires
 Installateur électricien
 Installateur en système de sécurité
 Isolateur de gros œuvre et toiture
 Maçon
 Mécanicien agricole et travaux techniques
 Mécanicien d'entretien industriel
 Mécanicien en génie civil
 Mécanicien poids lourds
 Mécanicien polyvalent
 Médecin généraliste
 Menuisier
 Mètreur - deviseur
 Monteur d'échafaudages

Monteur en climatisation/ventilation
Monteur en sanitaire et chauffage
Monteur frigoriste
Ouvrier de voirie
Pilote des installations en industrie alimentaire
Plafonneur
Planificateur de production (agent de planification)
Poseur de canalisations
Responsable commercial
Responsable de gestion industrielle et logistique
Responsable de maintenance industrielle
Responsable de production
Responsable des méthodes et industrialisation
Responsable qualité et affaires réglementaires
Superviseur d'entrepôt
Syndic d'immeuble(s)
Technicien automatique
Technicien de bureau d'études en construction
Technicien de production des industries de process
Technicien d'entretien et d'exploitation de chauffage
Technicien d'installation et de maintenance industrielle
Technicien en systèmes d'usinage (métal)
Technicien frigoriste
Tôlier en carrosserie
Tuyauteur industriel
Vitrier

Les fonctions critiques (non en pénurie) :

Abatteur (transformation des viandes)
Agent immobilier / agent commercial secteur immobilier
Agent de gardiennage
Aide familial
Aide-ménager
Aide-soignant
Boulangier
Chapiste
Cimentier - façadier
Coffreur
Coiffeur
Conducteur de grue télescopique
Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire
Conducteur de machines de fabrication de produits textiles
Conducteur d'engins de terrassement
Conseiller de clientèle bancaire
Conseiller en assurances
Conseiller financier bancaire
Cuisinier
Découpeur désosseur
Délégué commercial en biens de consommation
Délégué commercial en biens d'équipement professionnels
Etancheur
Inspecteur de police
Installateur de piscines
Jardinier
Logopède
Magasinier
Maintenancier en instruments de bord

Monteur de cloisons et/ou faux-plafonds
 Monteur de cuisines
 Monteur en structure bois
 Motion designer
 Opérateur sur appareils de transformation physique ou chimique
 Ouvrier d'entretien du bâtiment
 Pâtissier
 Peintre en bâtiment
 Poseur de fermetures menuisées
 Rejointoyeur
 Responsable logistique
 Responsable recherche et développement
 Serveur en restauration
 Soudeur
 Sous-officier d'armée
 Technicien de laboratoire de contrôle - Technicien de validation/qualification
 Technicien de laboratoire de recherche
 Technicien de maintenance en électronique
 Technicien de maintenance et de diagnostic automobile (MDA)
 Technicien de surface
 Web développeur

Annexe 4 – Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)

Tableau reprenant, pour le Bassin de Namur, des données DEI croisées relatives à l'âge, le genre, la durée d'inactivité et le niveau de diplôme (Le Forem – Juin 2021).

Celui-ci est également disponible, par commune, sur notre site internet : <https://www.bassinefe-namur.be/chiffres>

	DEI		DEI de moins de 25 ans		DEI de 25 à 49 ans		DEI de plus de 50 ans	
		Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Durée d'inactivité								
Moins de 6 mois	4.854	2.416	1.048	482	3.034	1.544	772	390
De 6 mois à moins de 1 an	3.486	1.621	1.162	514	1.836	867	488	240
De 1 an à moins de 2 ans	4.297	2.015	1.026	446	2.388	1.124	883	445
De 2 ans et plus	8.655	4.009	797	320	4.125	1.897	3.733	1.792
Niveau d'études								
Primaire + secondaire de base	4.514	1.744	1.029	384	2.086	804	1.399	556
Secondaire 2 ^e degré	4.403	1.921	763	328	2.283	939	1.357	654
Secondaire 3 ^e degré	8.104	4.166	1.734	806	4.568	2.347	1.802	1.013
Supérieur	3.169	1.842	287	172	1.842	1.122	1.040	548
Apprentissage	860	285	190	66	446	151	224	68
Autres	242	103	30	6	158	69	54	28
Total	21.292	10.061	4.033	1.762	11.383	5.432	5.876	2.867

Annexe 5 - Glossaire

4^e degré de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice	L'enseignement secondaire comporte un 4 ^e degré complémentaire organisé de manière spécifique dans le cadre de la filière professionnelle de l'enseignement secondaire pour des études en section soins infirmiers.
Accompagnement spécifique	Ensemble de formations destinées à un public tant en âge d'obligation scolaire qu'adulte nécessitant un encadrement spécifique (enseignement spécialisé de plein exercice ou en alternance de forme 3 et 4 et CFISPA).
Demandeurs d'emploi inoccupés	Demandeurs d'Emploi inscrits au Forem ou chez Actiris : demandeurs d'allocations, jeunes en stage d'insertion, autres inscrits obligatoirement et personnes qui s'inscrivent librement. Tous les DEI ne bénéficient pas d'indemnités.
Emploi Intérieur	Au niveau communal, l'emploi intérieur équivaut à l'emploi par commune de travail. Il est exprimé en postes de travail et est estimé à partir de plusieurs sources : ONSS (emploi salarié et étudiants non assujettis), ORPSS (étudiants non assujettis), INASTI (emploi indépendant), ONEM (chômeurs complets avec dispense ALE).
Faible niveau de diplôme, personnes peu qualifiées	Personne dont le diplôme le plus élevé obtenu n'atteint pas le niveau de fin d'enseignement secondaire. Les certificats correspondant à la fin de l'enseignement secondaire sont le Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS), le certificat de qualification de 6 ^e secondaire (CQ6) et le certificat d'apprentissage.
Formation initiale	Ensemble de formations destinées à un public en âge d'obligation scolaire et/ou jeunes adultes (enseignement ordinaire de plein exercice et en alternance et apprentissage IFAPME).
Formation pour adultes	Ensemble de formations destinées à un public n'étant plus en obligation scolaire et/ou ayant terminé ou arrêté un parcours de formation initiale : Enseignement de Promotion sociale secondaire (les quelques jeunes en obligation scolaire inscrits dans l'enseignement de promotion sociale de niveau secondaire sont inclus dans la catégorie « Formation pour adultes »), formation en chef d'entreprise IFAPME, Forem, Bruxelles formation, CISP, etc.
Indice de spécialisation (IS)	Part du secteur dans le bassin, divisé par la part du secteur en FWB/Wallonie. Un indice de spécialisation supérieur à 1 signifie une part plus importante dans le bassin que sur l'ensemble du territoire considéré (FWB ou Wallonie selon les cas).
Indice de vieillissement	Rapport entre la population des personnes âgées de 65 ans et plus et la population des personnes âgées de moins de 20 ans. Un indice de vieillissement supérieur à 100 est le signe d'une part plus importante de personnes âgées.
Métier Prioritaire à la création	L'IBEFE formule une « recommandation de création » lorsque l'offre actuelle d'enseignement et/ou de formation est estimée insuffisante ou mal répartie géographiquement pour couvrir les besoins socio-économiques du territoire ou que les parcours de formation sont estimés incomplets. Il est alors recommandé la création d'offres nouvelles ou supplémentaires.
Métier Prioritaire au maintien	L'IBEFE formule une « recommandation de maintien » lorsque l'offre d'enseignement et/ou de formation existante est suffisante et nécessaire pour assurer la continuité des parcours de formation, l'équilibre

	géographique de l'offre et pour couvrir les besoins socio-économiques identifiés dans le Bassin. Dans le cas où une offre d'enseignement ou de formation disparaît, l'IBEFE soutient la création d'une nouvelle offre équivalente.
Métier en pénurie	Métier pour lequel l'analyse a mis en évidence une difficulté de recrutement liée à des causes quantitatives : trop peu de candidats pour un métier donné.
Métier/ fonction critique	Métier pour lequel l'analyse a mis en évidence une difficulté de recrutement liée à des causes qualitatives : profils de candidats non adaptés, ...
ND	Données non disponibles ou non communiquées aux Instances
Nomenclature NACE 2008	Version belge de la Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne.
Nomenclature REM	Répertoire Emploi Métier, nomenclature métier utilisée par le Forem, basée sur la version 2 du ROME français.
Nomenclature ROME v3	L'arborescence de la nomenclature ROME v3 (3 ^e version du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois, nomenclature d'origine française) se décline en différents niveaux de compétence et de qualification nécessaires pour exercer une profession. Le niveau d'analyse le plus précis repris dans les rapports est celui des codes métiers (1 lettre, 4 chiffres) Cette nomenclature est maintenant en usage dans les services publics de l'emploi. Des tables de correspondances sont établies avec les nomenclatures des opérateurs d'enseignement et de formation. Le ROME V3 Competent, utilisé au départ en Flandre, permet de descendre un niveau plus bas dans l'arborescence des compétences. Il est utilisé pour l'analyse des profils des demandeurs d'emploi et des offres reçues des entreprises.
Occurrence	Nombre de fois qu'une option/formation est organisée dans un bassin.
Opportunité d'emploi	Nombre de postes (hors mobilité interrégionale et autres partenaires) gérés directement par les conseillers aux entreprises du service public de l'emploi (Forem ou Actiris). Les autres circuits/canaux de recrutement (réseaux sociaux, sites de recrutement, « bouche à oreille », intérim, etc.) ne sont pas repris dans les statistiques.
Point de pourcentage	Unité utilisée pour désigner la différence arithmétique entre deux pourcentages.
Pôle de synergies	Un pôle de synergies est, en principe, constitué autour d'un secteur d'activité, d'une filière professionnelle ou d'un métier. Tout projet d'un pôle de synergie doit viser le développement d'actions de type additionnel, innovant ou émergent s'inscrivant dans la filière professionnelle ou le métier autour duquel s'articule le pôle de synergie et développant un ou plusieurs aspects spécifiques.
Population active	Personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi.
Population active inoccupée	Personnes en recherche d'emploi. Les statistiques communales utilisées dans le rapport sont basées sur les sources administratives (ONSS, ORPSS (régimes particuliers), INASTI, INAMI, BCSS, ONEM)
Population active occupée	Personnes en emploi, en Wallonie ou ailleurs. Les statistiques communales utilisées dans le rapport sont basées sur les sources administratives (ONSS, ORPSS (régimes particuliers), INASTI, INAMI, BCSS, ONEM).
Population en âge de travailler	Par convention internationale, est considérée 'en âge de travailler' la population résidente âgée de 15 à 64 ans. Les apprentis ou les jeunes qui

	ont des contrats de travail étudiant (accessibles dès 15 ans, soit à la fin de l'obligation scolaire à temps plein) sont classés parmi les actifs occupés.
Population inactive	Personnes sans emploi et qui n'en cherchent pas (aux études, pensionnées, etc.)
Positionnement métier	Métiers choisis par les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un service public de l'emploi. Une personne peut se positionner sur plusieurs métiers de la nomenclature REM, sur base déclarative. Ponctuellement des screenings métiers sont réalisés par le Service Public de l'Emploi pour préciser les compétences.
Ratio d'emploi intérieur	Le ratio d'emploi intérieur donne une indication des emplois offerts à la population en âge de travailler (15-64 ans) du territoire observé. L'emploi intérieur estimé ici est exprimé en postes de travail et est donc plus élevé que s'il était exprimé en personnes. En effet, un travailleur peut occuper plusieurs postes de travail salarié, mais peut aussi combiner un (des) poste(s) de travail salarié avec un travail d'indépendant ou d'aidant. Plus le ratio est élevé, plus le potentiel d'emploi local est important.
Taux d'emploi	Proportion de personnes résidant Wallonie en âge de travailler (15 à 64 ans) qui travaillent, en Wallonie ou ailleurs. Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre. Les statistiques communales utilisées dans le rapport sont basées sur les sources administratives (ONSS, ORPSS (régimes particuliers), INASTI, INAMI, BCSS, ONEM).
Taux de chômage, Taux de chômage administratif	Proportion de personnes actives ne disposant pas d'un emploi et qui sont inscrites comme demandeurs d'emploi. Le dénominateur est cette fois la population active. Les statistiques communales utilisées dans le rapport sont basées sur les sources administratives (ONSS, ORPSS (régimes particuliers), INASTI, INAMI, BCSS, ONEM).
Thématiques communes	Les « thématiques communes » sont un ensemble d'orientations émises par les IBEFE dans l'intention de développer l'offre d'enseignement et de formation professionnelle sur leur territoire en favorisant l'ajustement de l'offre existante aux besoins socio-économiques de chaque Bassin, en veillant à l'évolution des qualifications et compétences requises sur le marché du travail et en proposant des parcours d'enseignement et de formation complets et cohérents pour tous les publics. Les thématiques communes sont composées d'une liste des métiers prioritaires pour le développement de la programmation de l'offre d'enseignement et de formation, ainsi de recommandations sur des métiers et d'autres enjeux transversaux et globaux.

Annexe 6 – Acronymes

A	
Adeppi	Atelier d'éducation permanente pour personnes incarcérées
ALT	Alternance
AMEF	Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation
APE	Aide à l'Emploi
ART.	Article
AS	Accompagnement Spécifique
AVIQ	Agence pour une Vie de Qualité
AWAP	Agence wallonne du Patrimoine

B	
BCSS	Banque Carrefour de Sécurité Sociale
BIM	Building Information Modeling ou Modélisation des informations d'une construction
BIT	Bureau International du Travail
C	
CDC	Centre de Compétences
CEC	Cadre Européen des Certifications
CECAF	Certificat de Compétences Acquisées en Formation
CEFA	Centre d'Education et de Formation en Alternance
CESS	Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur
CFISPA	Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle AVIQ
CGO	Construction Gros Œuvre
CISP	Centre d'Insertion Socioprofessionnelle
CLPIA	Conducteur de Ligne de Production en Industrie Alimentaire
COEN	Coordination et Encadrement
COF	Centre d'OrientatIon et de Formation
CPAS	Centre Public d'Action Sociale
CPU	Certification par Unité
CQ	Certificat de Qualification
CRT	Centre de Réadaptation au Travail
CTA	Centre de Technologies Avancées
CVDC	Consortium de Validation des Compétences
D	
DAO	Dessin Assisté par Ordinateur
DE	Demandeur d'Emploi
DEDA	Demandeur d'emploi demandeur d'allocations
DEFI	Démarche Formation Insertion
DEI	Demandeur d'Emploi Inoccupé
DGENORS	Direction générale de l'enseignement non obligatoire et de la recherche scientifique
DGEO	Direction générale de l'enseignement obligatoire
DGS	Direction générale Statistique
DOA	Degré d'Observation Autonome
DREMT	Direction Relations-Écoles Monde du travail
E	
EESSCF	Etablissement d'enseignement spécialisé secondaire de la Communauté Française
EFE	Enseignement Qualifiant – Formation – Emploi
EFT	Entreprises de Formation par le Travail
EPPA	Ecole Provinciale Postscolaire d'Agriculture
EPS	Enseignement de Promotion Sociale
ESA	Ecole supérieure des Arts
ETNIC	Service des Statistiques relatives à l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles
F	
FA	Formation pour adultes
FI	Formation Initiale
Forem	Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie
FPS	Femme Prévoyante Socialiste

FWB	Fédération Wallonie Bruxelles
G	
GSM	Global System for Mobile Communications
H	
HE	Haute Ecole
HVAC	Heating, Ventilation and Air-Conditioning ou Chauffage, ventilation et climatisation
I	
IBEFE	Instance Bassin Enseignement qualifiant – Formation – Emploi
IBSA	Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse
IEPSCF	Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté Française
IFAPME	Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises
IFPM	Institut de Formation Postsecondaire de l'industrie des fabrications Métalliques
INAMI	Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité
INASTI	Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants
IPEPS	Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale
IPW	Institut du Patrimoine Wallon
IS	Indice de Spécialisation
IV	Indice de Vieillesse
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
J - K - L - M - N	
NACE	Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne
ND	Non Disponible
NTTP	Nombre total de périodes professeurs
O	
OBG	Option de Base Groupée
OE	Opportunité d'Emploi
OFFA	Office Francophone de la Formation en Alternance
ONEm	Office National de l'Emploi
ONSS	Office National de Sécurité Sociale
ONSSAPL	Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales
OPIA	Opérateur de production en industrie alimentaire
OQMT	Observatoire du Qualifiant, des Métiers et des Technologies
P	
P	Professionnel
p.p.	Point de Pourcentage
PE	Plein Exercice
PHARE	Personne Handicapée Autonomie Recherchée
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PoSy	Pôle de Synergies
Q - R	
RAF	Reconnaissance des acquis de formation
RAP	Rapport Analytique et Prospectif
REM	Répertoire Emploi Métier
RIS	Revenu d'intégration sociale

ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RW	Région Wallonne
S	
SFMQ	Service francophone des Métiers et des Qualifications
SFPME	Service Formation PME
SO	Sans Objet
SPF	Service Public Fédéral
SPOC	Single Point of Contact ou Point de contact unique
T	
TPE	Très Petites Entreprises
TQ	Technique de Qualification
U	
UE	Unité d'Enseignement ou Union Européenne
UE28	Union Européenne des 28 pays ayant appartenu à l'Union européenne entre 2013 et 2020
V	
VA	Valeur Absolue
VCA	Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers ou Liste de contrôle Sécurité, Santé et Environnement des entreprises contractantes
VDC	Validation des Compétences
W - X - Y - Z	



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI

NAMUR

Boulevard du Nord, 14 – 5000 NAMUR

ibefe.namur@forem.be

<http://www.bassinefe-namur.be>