



**RAPPORT ANALYTIQUE ET
PROSPECTIF 2024
BASSIN EFE DE WALLONIE PICARDE**



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
CHAPITRE 1 – CARACTÉRISTIQUES DU TERRITOIRE ET DE SA POPULATION	7
1.1. Territoire du Bassin	7
1.1.1. Carte de l'ensemble des Bassins EFE	7
1.1.2. Superficie et communes du bassin.....	7
1.2. Population	8
1.2.1. Population totale.....	8
1.2.2. Evolution de la population	9
1.2.3. Population et âge.....	10
1.2.4 Population et niveau d'instruction.....	12
CHAPITRE 2 – INDICATEURS GLOBAUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL	15
2.1 Structure d'activité de la population	15
2.2. Caractéristiques de la population active occupée	16
2.2.1. Taux d'emploi.....	16
2.2.2. Emploi intérieur	18
2.2.3. Emploi salarié.....	20
2.2.4. Travail indépendant.....	24
2.2.5. Mobilité des travailleurs	27
2.3. Caractéristiques de la population active inoccupée.....	30
2.3.1. Taux de chômage.....	30
2.3.2. Les demandeurs d'emploi inoccupés	31
2.3.3. Bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale (RIS)	36
2.4. Les opportunités d'emploi publiées par le Forem	37
2.4.1. Opportunités d'emploi par circuit de travail.....	38
2.4.2. Opportunités d'emploi par famille de métiers Rome V3	39
2.4.3. Opportunités d'emploi par métier dans le Bassin	40
2.5. Conjoncture et prévisions économiques, enjeux impactant directement les secteurs, les métiers et l'emploi.....	43
2.5.1. Perspectives pour le marché du travail wallon 2024-2029.....	43
2.5.2. Créations et faillites d'entreprises	45
CHAPITRE 3 – FRÉQUENTATION DE L'OFFRE D'ENSEIGNEMENT, DE FORMATION ET DE VALIDATION DES COMPÉTENCES	48
3.1. Données globales, de cadrage.....	48
3.1.1. Nombre total d'apprenants dans le Bassin.....	48
3.1.2. Focus sur l'alternance	57
3.2. Fréquentation par métier chez les opérateurs du qualifiant	61
3.2.1. Formation initiale	61
3.2.2. Formations pour adultes	82
3.2.3. Formation complémentaire.....	107
3.2.4. Validation des compétences.....	109

3.3. Mobilité des personnes résidant sur le territoire du Bassin, qui suivent des cours ou une formation dans et en dehors du Bassin	112
3.3.1. Formation initiale – Mobilité sortante	112
3.3.2. Formation pour adultes – Mobilité sortante.....	113
3.3.3. Enseignement supérieur non universitaire - Mobilité sortante.....	113
3.3.4. Formation en alternance – Mobilité sortante	114
3.4. Mobilité des personnes venant suivre des cours ou se former sur le territoire du Bassin (taux d’attractivité)	115
3.4.1. Formation initiale – Mobilité entrante.....	115
3.4.2. Formation des adultes – Mobilité entrante	116
3.4.3. Enseignement supérieur non universitaire - mobilité entrante	116
3.4.4. Formation en alternance – Mobilité entrante.....	117
3.5. Autres données concernant la mobilité	118
3.5.1. Flux transfrontaliers des travailleurs sur le territoire : France – Wallonie	118
CHAPITRE 4 – THÉMATIQUES COMMUNES : LISTE DES MÉTIERS PRIORITAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROGRAMMATION DE L’OFFRE	123
4.1. Cadrage méthodologique	123
4.2. Liste des métiers prioritaires à créer et à maintenir	127
CHAPITRE 5 – THÉMATIQUES COMMUNES : RECOMMANDATIONS.....	133
5.1. Enjeux des différents secteurs	133
5.2. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles.....	140
5.3. Adaptation de l’offre d’enseignement et de formation	144
5.4. Places de stage et alternance	148
5.5. Équipements/ressources	150
5.6. Autres.....	152
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	157

INTRODUCTION

Vous découvrirez dans les pages qui suivent le quatrième rapport analytique et prospectif ¹(RAP) de l'Instance bassin Enseignement qualifiant Formation – Emploi (IBEFE) de Wallonie picarde : celui-ci couvre la période 2024-2027. Il s'inscrit dans la continuité des trois précédents (2015-2018 ; 2018-2021 et 2021-2024).

Cependant comme vous le constaterez, plusieurs modifications ont été apportées par rapport aux versions précédentes.

Ainsi, un groupe de travail réunissant les analystes de l'ensemble des bassins a été constitué afin notamment de dégager une trame commune du rapport et répartir harmonieusement la réception des différentes données : chaque IBEFE devenant ainsi le point de contact particulier pour un fournisseur de données.

Par ailleurs, le rapport est à présent segmenté en cinq chapitres : les trois premiers forment le socle de base du rapport et abordent le traitement et l'analyse des données reçues de multiples fournisseurs. Le premier chapitre traite les caractéristiques socioéconomiques du territoire (population, évolution, vieillissement...), la deuxième analyse de manière fouillée quelques indicateurs essentiels du marché du travail (taux d'emploi, emploi salarié-indépendant, opportunités d'emploi...) tandis que le troisième est consacré aux caractéristiques de l'offre d'enseignement, de formation et de validation des compétences ainsi qu'à un focus sur la mobilité.

Le diagnostic territorial constitue l'ossature des deux derniers chapitres. Le chapitre quatre est consacré à l'identification des thématiques communes, c'est-à-dire des métiers prioritaires pour l'ensemble des quatorze secteurs d'activités Rome V3. Pour notre bassin, ce ne sont pas moins de 96 métiers prioritaires qui ont émergé d'un long processus d'analyse, de concertation et de synthèse. En effet, le cadre méthodologique de ce processus qui s'est étalé sur plus d'une année décrit dans les premières pages du chapitre 4 toute l'importance qui a été accordée à la consultation des acteurs de terrain tant régionaux qu'extérieurs à notre bassin. C'est ainsi que l'ensemble des secteurs et métiers ont été revisités au travers de questionnaires, de sondages, de journées de concertation (quatre journées, plus d'une centaine de participants) pour déboucher sur la présentation d'une synthèse qui a été validée lors d'une plénière.

Il n'est plus utile ici de rappeler l'importance de cette liste de thématiques communes aussi bien pour le travail en devenir de l'IBEFE que pour les opérateurs de l'enseignement et de la formation.

¹ Le rapport analytique et prospectif a pour objectif de « mettre à disposition des acteurs locaux et, plus particulièrement, des opérateurs de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant et d'insertion un socle commun d'informations qui, pour le bassin EFE, présente la situation démographique, les tendances de l'emploi, les chiffres des embauches et les métiers en tension ou en pénurie, les métiers émergents, la tendance du chômage et les besoins en matière d'offre de formation professionnelle et d'enseignement qualifiant et de fréquentation des différentes filières d'enseignement et de formation ». Le canevas du présent rapport correspond à la trame élaborée par l'ensemble des Bassins EFE et validée par l'Assemblée des Instances Bassin et les Gouvernements. En vertu du décret du 24 avril 2014, les Instances Bassin EFE « apportent un appui au pilotage de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle ».

Au sein de l'équipe de notre IBEFE, le souci permanent d'améliorer le processus d'élaboration du RAP se manifeste singulièrement au travers du cinquième et dernier chapitre : celui-ci renferme un volumineux recueil de recommandations et de pistes de travail pour le développement de l'offre d'enseignement et de formation.

Lors des journées de concertation, chaque secteur a fait l'objet d'échanges portant sur la formulation de recommandations. Celles-ci étant axées comme suit : quatre reprises du décret qui organise les IBEFE (orientation, place de stage et alternance, équipements et ressources, recommandations au SFMQ) et quatre autres à l'initiative de l'équipe de notre IBEFE (le numérique, les langues, autres compétences et les freins éventuels, notamment la mobilité).

Par leurs dimensions analytiques mais surtout prospective, ces recommandations se traduisent notamment par des points de vigilance, des centres d'intérêt et des problématiques spécifiques à explorer pour la période 2024-2027.

Si l'ensemble du RAP constitue pour notre IBEFE et ses nombreux partenaires un précieux outil de pilotage, le chapitre consacré aux recommandations fournit assurément le fil conducteur de futures actions concrètes qui seront menées au cours des années suivantes au travers notamment des pôles de synergie, groupes de travail réunissant de très nombreux acteurs non seulement du territoire, mais également des experts extérieurs au bassin.

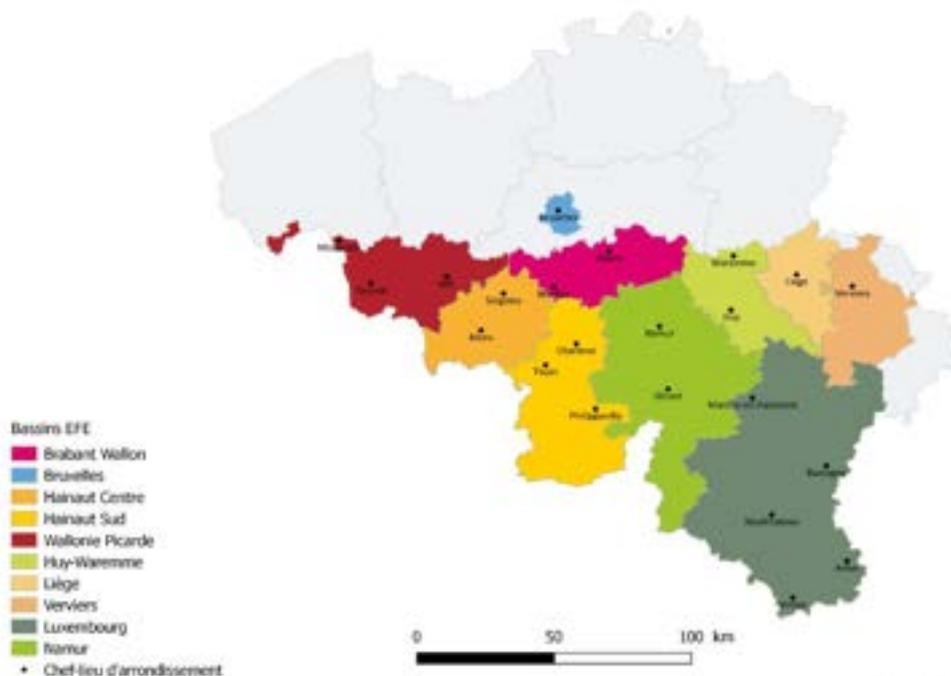
Permettez-moi pour conclure de remercier, une nouvelle fois, toute l'équipe de l'IBEFE pour la qualité et la constance de son implication ainsi que nos nombreux partenaires pour leur indéfectible implication dans l'élaboration de ce rapport : il nous revient, à présent, de le faire vivre notamment par la mise en œuvre d'actions concrètes et innovantes au bénéfice des publics de notre territoire.

Vous souhaitant une excellente lecture et me tenant ainsi que l'équipe de l'IBEFE à votre disposition,

Philippe DELFOSSE, Président Instance Bassin EFE WAPI

1.1. Territoire du Bassin

1.1.1. Carte de l'ensemble des Bassins EFE



Parmi les **10 bassins Enseignement qualifiant-Formation-Emploi** créés, le Bassin de Wallonie picarde correspond aux arrondissements administratifs de Tournai-Mouscron et Ath.

1.1.2. Superficie et communes du bassin



Le Bassin de Wallonie picarde compte 23 communes situées sur les arrondissements de Tournai-Mouscron et Ath.

Il est positionné au cœur de l'Eurométropole (à la frontière avec la Flandre et la France) et entre Bruxelles, Lille, Courtrai et Mons.

C'est un territoire de 1.386 km² qui couvre 8,2 % du territoire de la Wallonie.

1.2. Population

1.2.1. Population totale

Population au 1^{er} janvier 2023

Source : SPF Économie, PME, Classes Moyennes et Énergie, statistiques population, 2023

	Population du Bassin 2023	Densité de population	Population de nationalité étrangère	
	(VA)	Hab/km ²	UE27 (%)	Hors UE (%)
Bassin de Wallonie picarde	355.199	256,2	11,3%	2,2%
Antoing	7.639	243,8	5,6%	1,0%
Ath	29.946	234,1	3,2%	1,8%
Belœil	14.289	229,5	5,5%	1,3%
Bernissart	11.932	272,4	8,5%	1,2%
Brugellette	3.823	133,7	3,8%	5,3%
Brunehaut	8.152	175,1	7,0%	0,7%
Celles	5.684	84,2	5,0%	1,0%
Chièvres	7.045	148,7	2,3%	1,5%
Comines-Warneton	18.336	298,9	29,8%	2,3%
Ellezelles	5.969	132,3	2,5%	0,7%
Enghien	14.347	364,2	5,8%	3,1%
Estaimpuis	10.622	331,1	32,9%	1,7%
Flobecq	3.422	147,0	2,5%	1,3%
Frasnes-lez-Anvaing	12.100	107,2	3,3%	0,9%
Lessines	18.865	259,6	4,2%	1,9%
Leuze-en-Hainaut	14.097	189,3	3,9%	1,3%
Mont-de-l'Enclus	3.804	140,1	3,2%	0,9%
Mouscron	59.563	1.466,2	23,5%	3,5%
Pecq	5.901	178,0	12,1%	1,5%
Péruwelz	17.235	282,5	8,2%	1,4%
Rumes	5.298	220,6	8,3%	0,6%
Silly	8.420	122,8	4,1%	1,5%
Tournai	68.710	319,1	10,4%	2,9%
Wallonie	3.681.575	217,8	7,4%	3,5%

Au 1^{er} janvier 2023, la population du bassin de Wallonie picarde s'élevait à 355.199 habitants (soit 9,6% de la population wallonne). La densité de population du bassin est de 256,2 hab/km²; elle est supérieure à la densité wallonne (217,8 hab/km²). La Wallonie picarde est un territoire en grande partie rural (11 communes du Bassin comptent moins de 10.000 habitants) qui est peuplé de villages situés au cœur de deux parcs naturels : le Parc naturel des Plaines de l'Escaut et le Parc naturel du Pays des Collines. C'est également un Bassin avec des villes plus importantes qui, toutefois, restent à taille humaine (Tournai, Mouscron, Ath, ...). La population est composée de 51,0% de femmes (51,1% en Wallonie), soit une population davantage féminine.

La population de nationalité étrangère dans le bassin représente 13,5% de la population totale du bassin, contre 10,9% en Wallonie. Cette part est supérieure à celle de la Wallonie.

Il s'agit essentiellement de personnes de nationalité européenne (UE 27), soit 11,3% de la population du Bassin Wapi contre 7,4% en Wallonie. En tant que territoire transfrontalier, les Français représentent une part importante de la population étrangère totale (71,6% en 2023). La majorité de la population étrangère se concentre dans les communes d'Estaimpuis (34,6%), de Comines-Warneton (32,0 %) et de Mouscron (26,9 %).

1.2.2. Evolution de la population

Evolution de la population 2014-2023

Source : Walstat, 2014-2023; calculs : IBEFE

Evolution de la population 2014-2023 (%)	
Bassin du Brabant Wallon	5.6
Bassin de Hainaut Centre	2.5
Bassin de Hainaut Sud	0.9
Bassin de Wallonie Picarde	2.3
Bassin de Huy-Waremme	5.2
Bassin de Liège	1.4
Bassin de Verviers	1.1
Bassin du Luxembourg	6.2
Bassin de Namur	4.0
Wallonie	2.9
Bassin de Bruxelles	6.7



De 2014 à 2023, la population de la Wallonie picarde a connu une croissance de l'ordre de 2,3% (+2,9% en Wallonie). L'évolution de la population par commune nous montre que ce sont notamment Enghien (+7,0%), Pecq (+5,5%), Brugelette (+5,3%) et Estaimpuis (+5,2) qui connaissent les évolutions les plus importantes. À l'inverse, on observe l'évolution la plus faible particulièrement à Ellezelles (+0,0%), Brunehaut (+1,0%), Bernissart (+1,1%). Seules les communes de Flobecq (-1,9%), Tournai (-1,6%), Antoing (-1,4%) et Péruwelz (-0,3%) connaissent une évolution négative de leur population.

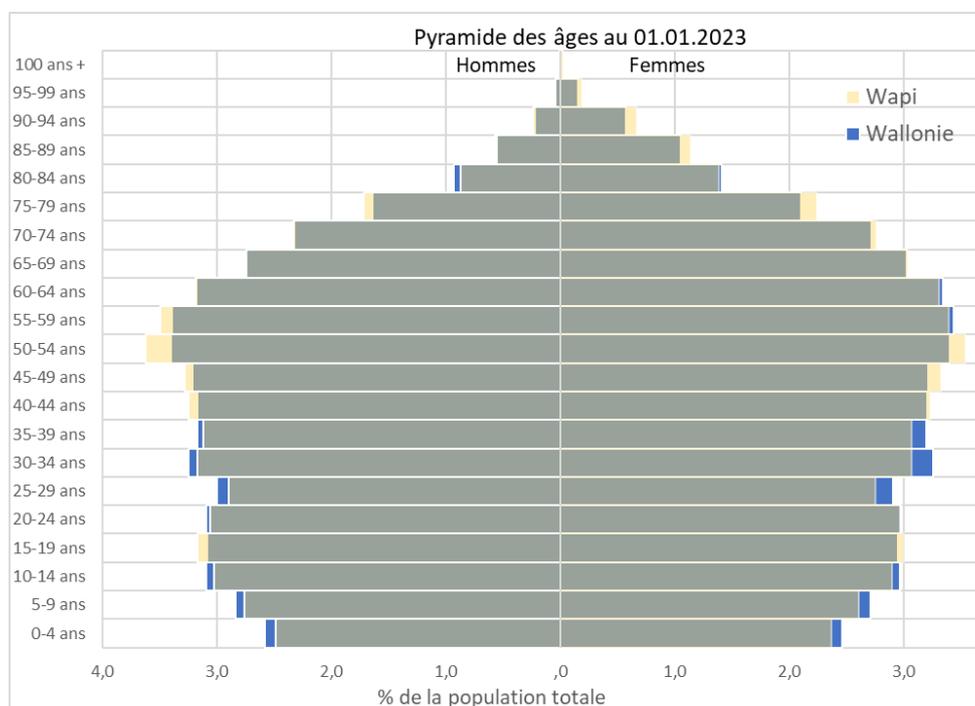
Selon les estimations démographiques de l'Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS), le nombre d'habitants en Wallonie picarde devrait s'élever à 363.026 en 2071. Entre 2023 et 2071, on observerait une augmentation dans le Bassin de 2,1% (soit +7561 habitants). En Wallonie, la population wallonne atteindra 3 754 687 en 2071, soit une hausse de 2,0 % (ou +73 112 habitants entre 2023 et 2071).

1.2.3. Population et âge

1.2.3.1. Pyramide des âges

Pyramide des âges de la Wallonie et du Bassin Wallonie picarde en 2023

Source : Stabel, 2023



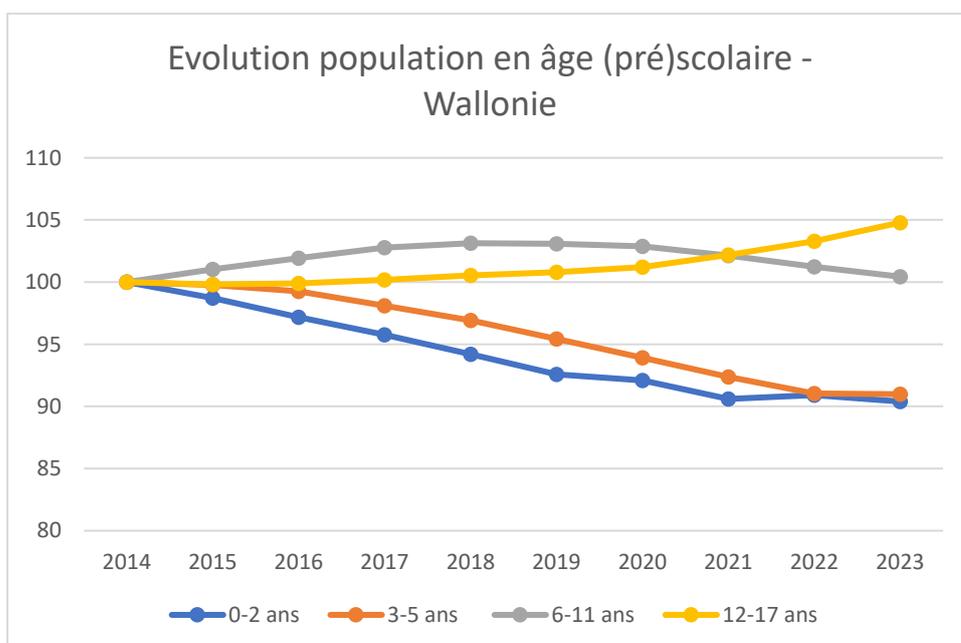
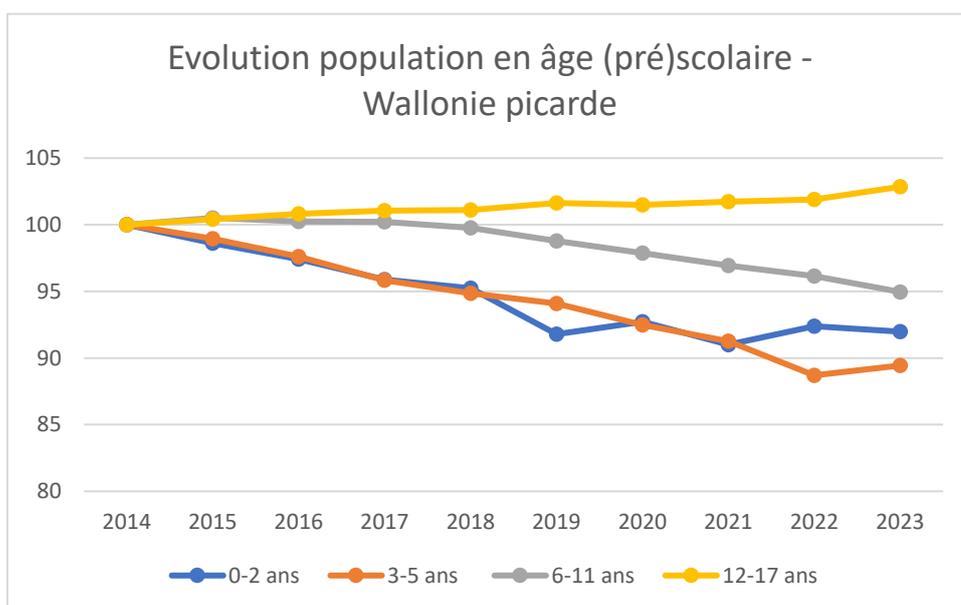
La pyramide des âges représente la comparaison en pourcentages de la répartition par sexe et âge de la population sur le Bassin Wallonie picarde et en Wallonie au 1er janvier 2023.

Dans la pyramide de 2023, la Wallonie picarde accuse une part plus importante que la Wallonie pour les personnes âgées de 75 ans et plus (9,1% contre 8,7%).

Les 55-89 ans étant proportionnellement plus présents en Wallonie picarde (32,2% contre 31,9% en Wallonie). En 2014, cette tranche était de 29,7% en Wallonie picarde.

La part des jeunes de 5 à 24 ans est proportionnellement plus élevée dans la structure d'âge wallonne (23,7%) que dans la structure d'âge de la Wallonie picarde (23,5%). En 2014, elle était de 24,1% en Wallonie picarde.

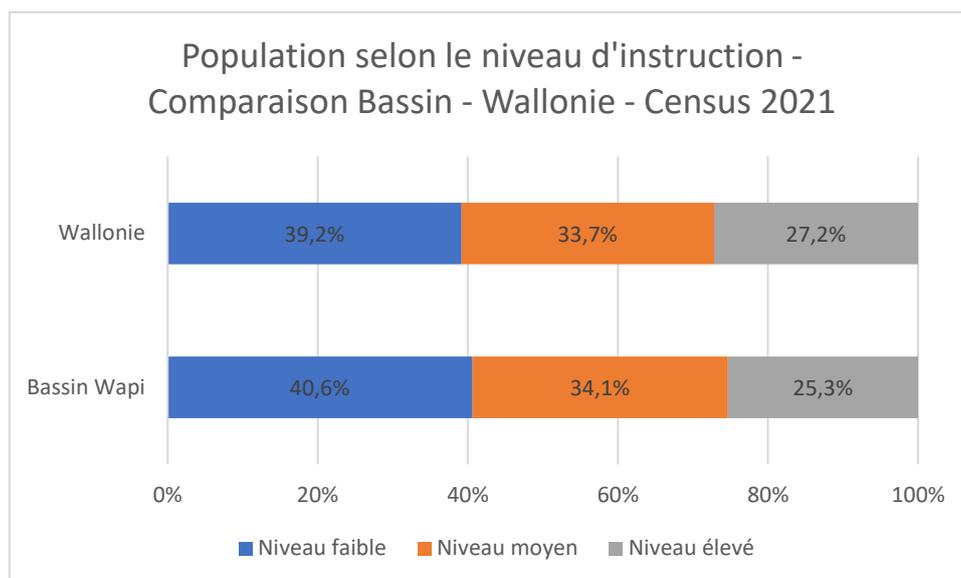
1.2.3.2. Focus sur la population en âge de scolarité ou préscolaire



L'évolution 2014 – 2023 de la population en âge (pré)scolaire est calculée en prenant comme année de référence (base 100) l'année 2014.

La figure de la Wallonie picarde révèle de manière générale une diminution de 4 points de la population en âge (pré)scolaire entre 2014 et 2023 (-1 point en Wallonie) sauf pour la classe d'âges des 12-17 ans qui connaît une augmentation de 3 points (+5 points en Wallonie).

1.2.4 Population et niveau d'instruction



Selon le Cens 2021, la population ayant un niveau d'instruction élevé, c'est à dire qui a obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur (bachelier, master, doctorat), représente 25,3% en Wallonie picarde. Ce qui est un peu plus bas que le niveau de la Wallonie (27,2%).

À l'inverse, la population qui a un niveau d'instruction faible (premier cycle de l'enseignement secondaire, enseignement primaire ou pas de diplôme) est un peu plus élevée en Wallonie picarde (40,6%) qu'en Wallonie (39,2%).

1.2.5 Indice de vieillissement

L'indice de vieillissement (IV) 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 64 ans dans la population est supérieure à celle des moins de 20 ans.

Indice de vieillissement

Source : IWEPS/IBSA, statistiques démographiques, 01/2023

	Indice de vieillissement 2023
Bassin du Brabant Wallon	89,5
Bassin de Hainaut Centre	85,7
Bassin de Hainaut Sud	84,5
Bassin de Wallonie Picarde	89,5
Bassin de Huy-Waremme	85,0
Bassin de Liège	87,8
Bassin de Verviers	84,6
Bassin du Luxembourg	75,7
Bassin de Namur	92,4
Wallonie	86,1
Bassin de Bruxelles	53,2



En 2023, l'indice de vieillissement en Wallonie picarde est de 89,5 (86,1 en Wallonie).

Certaines communes se caractérisent par une population sensiblement plus jeune et, donc, par un indice bas: Brugelette (65,4), Chièvres (70,6) et Estaimpuis (74,3). A l'opposé, avec un indice plus élevé, le vieillissement de la population est plus marqué à Tournai (108,3), Flobecq (104,0) et à Ath (101,0).

En Wallonie picarde, cet indice était encore de 71,3 en 2011 (68,4 en Wallonie).

En Bref

Au 1er janvier 2023, le territoire de la Wallonie picarde compte 355.199 habitants. Cela représente 9,6 % de la population de la Wallonie.

Avec 256 hab./km² **sur un territoire de 1 386 km²**, la densité de population du territoire de la Wallonie picarde est supérieure à la densité wallonne (217,8 hab./km²).

La population de la Wallonie picarde n'est pas uniformément répartie sur son territoire. La carte des densités de population par commune met en évidence une forte concentration de la population sur les communes de Mouscron, Enghien, Estaimpuis et Tournai.

Une population en progression

De 2014 à 2023, le nombre d'habitants est passé de 347.181 à 355.199 ce qui représente une évolution positive de 2,3%. La Wallonie picarde est un territoire qui continue à attirer des citoyens à venir s'installer et tout particulièrement dans les communes d'Enghien, Pecq, Brugelette et Estaimpuis où les évolutions 2014-2023 sont les plus élevées.

En 2023, la population de nationalité étrangère représentait 13,5 % des habitants, ce qui est supérieur au taux observé en Wallonie. Les Français représentent une part importante de cette population étrangère.

Un vieillissement de la population

Le territoire de la Wallonie picarde connaît un vieillissement de sa population.

Pour l'année 2023, le ratio entre les personnes âgées de 65 ans et plus et la population des personnes âgées de moins de 20 ans est estimé à 89,5. Cet indice de vieillissement de la population ne cesse d'augmenter depuis 2011.

Population en âge (pré)scolaire à la baisse

De manière générale, la Wallonie picarde connaît une diminution de 4 points de sa population en âge (pré)scolaire entre 2014 et 2023 (-1 point en Wallonie) sauf pour la classe d'âges des 12-17 ans qui connaît une augmentation de 3 points (+5 points en Wallonie).

CHAPITRE 2 – INDICATEURS GLOBAUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

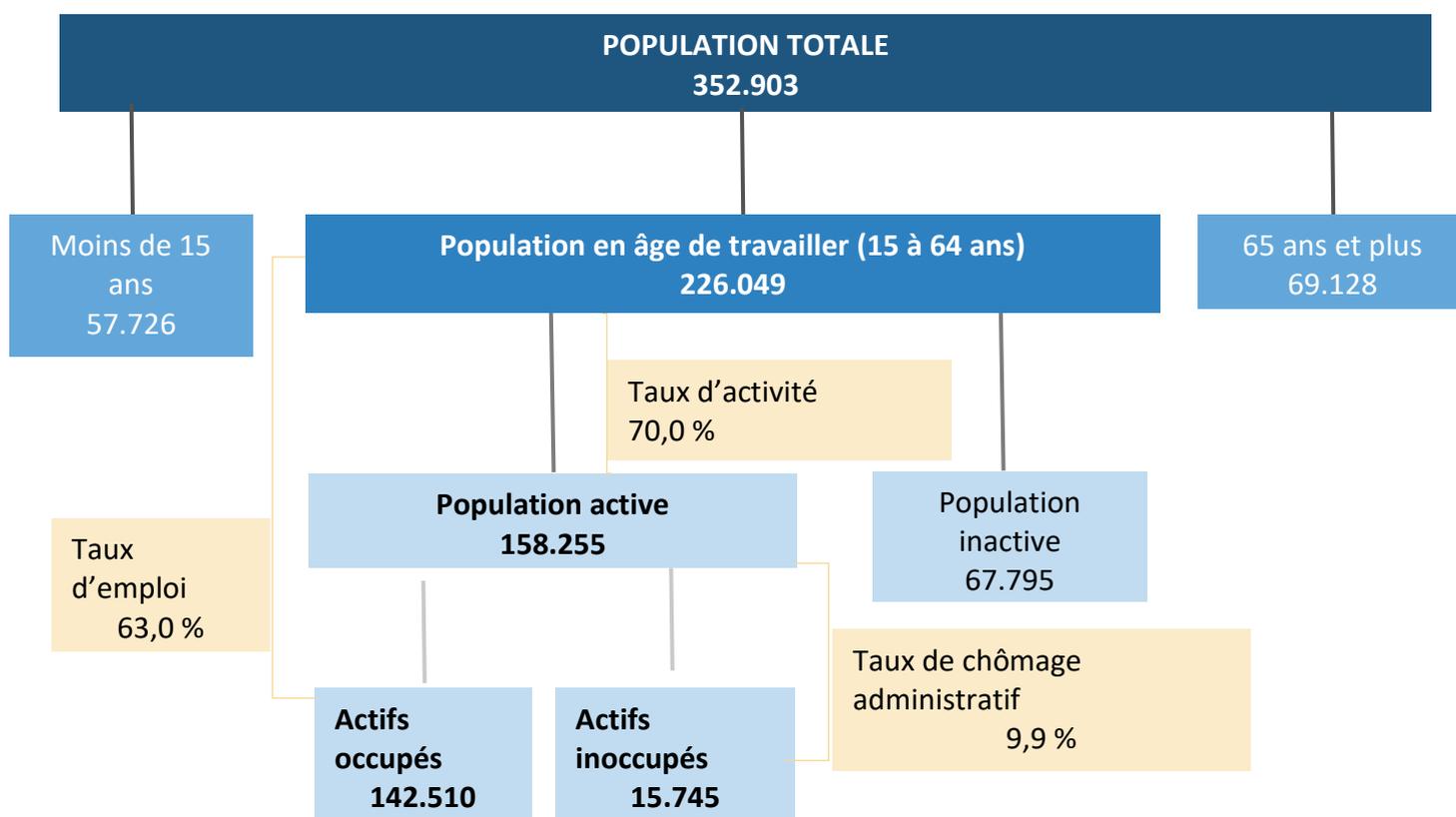
Le chapitre 1 se concentrait sur les caractéristiques de la population du bassin, il est maintenant temps de s'intéresser à l'activité de celle-ci. Nous allons donc nous pencher plus en détail sur la population en âge de travailler et développer successivement les différentes notions reprises dans le schéma synthétique ci-dessous.

2.1 Structure d'activité de la population

Structure d'activité de la population en 2021 (moyenne annuelle)

Bassin de Wallonie picarde

Source : Steunpunt Werk ; calculs : IWEPS



En 2021, la Wallonie picarde comptait 352.903 habitants, dont 57.726 avaient moins de 15 ans et 69.128, 65 ans et plus. 226.049 étaient par conséquent en âge de travailler, soit 64,1 % de la population.

Parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans, 158.255 se sont présentées sur le marché du travail. Cette population dite « active » représentait 70,0 % de la population en âge de travailler. Parmi celle-ci, toutes les personnes n'avaient pas un emploi. 9,9 % d'entre elle, soit 15.745 étaient au chômage. 142.510 personnes, soit le restant, avaient un emploi et représentaient 63,0 % de la population en âge de travailler (15-64 ans).

La classe d'âge la plus active est celle des 25 à 49 ans (85,4 % des personnes en âge de travailler). 68,9 % des 50 à 64 ans sont présents sur le marché du travail.

La classe des 15 à 24 ans compte proportionnellement peu d'actifs (31,9 %), mais parmi ceux-ci, la part des chômeurs est très importante (25,5 %).

2.2. Caractéristiques de la population active occupée

2.2.1. Taux d'emploi

Le **taux d'emploi** exprime le pourcentage de personnes qui ont un emploi (salié ou indépendant) parmi la population en âge de travailler. Il donne une idée de la participation effective à l'emploi d'une population qui pourrait potentiellement travailler.

Taux d'emploi administratif des 15-64 ans

Source : WalStat/IBSA, moyennes annuelles 2012-2021

	Taux d'emploi 2021	Evolution taux d'emploi administratif 2012 -2021
Bassin du Brabant Wallon	65,9 %	+ 4,8 p.p.
Bassin de Hainaut Centre	56,8 %	+ 3,9 p.p.
Bassin de Hainaut Sud	56,2 %	+ 4,0 p.p.
Bassin de Wallonie picarde	63,0 %	+ 4,4 p.p.
Bassin de Huy-Waremme	66,8 %	+ 4,7 p.p.
Bassin de Liège	58,2 %	+ 5,0 p.p.
Bassin de Verviers	63,3 %	+ 5,1 p.p.
Bassin du Luxembourg	64,9 %	+ 2,8 p.p.
Bassin de Namur	64,2 %	+ 4,1 p.p.
Wallonie	61,2 %	+ 4,3 p.p.
Bassin de Bruxelles	55,6%	+ 7,5 p.p.



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

Source : WalStat/IBSA, moyenne annuelle 2021

	Homme	Femme	<25 ans	>50
Bassin de Wallonie picarde	65,3%	60,8%	23,8%	63,5%
Wallonie	64,3 %	58,0 %	22,8 %	61,3 %
Bassin de Bruxelles	60,5 %	50,6 %	17,4 %	58,5 %

Le taux d'emploi dans le bassin est de 63,0% ; il est légèrement supérieur à celui de la Wallonie (61,2%).

Entre 2012 et 2021, il a connu une augmentation de 4,4 points de pourcentage (p.p.).

Toutes les communes ne sont pas logées à la même enseigne et la situation est très variable. Ainsi, les taux s'échelonnent de taux supérieurs au Mont-de-l'Enclus (72,6%), à Ellezelles (70,9%), et Frasnes-lez-Anvaing (70,3%); à des taux inférieurs à Comines-Warneton (58,6%), Tournai (59,5%) et Mouscron (60,8%).

En 2021, le taux d'emploi des hommes (65,3%) reste supérieur au taux d'emploi des femmes (60,8%). Toutefois, l'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin tend à diminuer.

L'évolution du taux d'emploi présente des disparités importantes selon le genre. Ainsi, le taux d'emploi des femmes en Wallonie picarde est passé de 54,8% en 2012 à 60,8% en 2021, soit une augmentation de 6,0 points de pourcentage (p.p.) entre 2012 et 2021. Dans le même temps, le taux d'emploi des hommes connaît une augmentation de 2,9 p.p.

Le taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans s'élève à 23,8% en 2021. Il est en diminution depuis 2012 (25,0%). Par contre, le taux d'emploi des plus âgés continue de suivre une courbe ascendante pour atteindre 63,5% en 2021 dans le bassin (il était de 50,8% en 2012).

Taux d'emploi BIT² pour les comparaisons internationales

« 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'Institut national de statistique belge. Ces données peuvent différer légèrement des données publiées par Eurostat qui revoie l'ensemble de la série chaque année. »³

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)

Moyenne annuelle 2021	Homme	Femme	Total
Bassin de Wallonie picarde	70,2%	64,1%	67,2%
Wallonie	69,2 %	61,2 %	65,2 %
Bassin de Bruxelles	62,7 %	52,0 %	57,3 %

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, 2021

² Bureau International du Travail.

³ IWEPS, Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage par commune calibrés sur l'enquête sur les forces de travail, 2023, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-dactivite-taux-demploi-taux-de-chomage-commune-calibres-lenquete-forces-de-travail/>

Comment le Bassin de Wallonie picarde situe-t-il par rapport aux objectifs de la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024 ? Quels sont ces objectifs ?

« Le Gouvernement poursuivra comme objectif d'augmenter le taux d'emploi, c'est-à-dire faire participer davantage de Wallonnes et de Wallons au marché du travail, et de favoriser la création d'emplois durables et de qualité. [...] Dans ce cadre, le Gouvernement se fixe comme objectif que le taux d'emploi atteigne 68,7 % à l'horizon 2025, s'inscrivant dans une perspective de plein emploi en 2030. »⁴

En 2021, le taux d'emploi des 20-64 ans en Wallonie picarde est estimé à 67,2%, le taux d'emploi masculin étant supérieur au taux d'emploi féminin. Ce taux d'emploi est donc inférieur à celui fixé par le Gouvernement wallon dans la Déclaration de Politique Régionale.

Cependant, par rapport à 2011, le taux d'emploi en Wallonie picarde a augmenté de 2,9 points de pourcentages. Selon les chiffres de l'IWEPS, en 2021, le taux d'emploi des 20-64 ans en Wallonie (65,1 %) est inférieur à la moyenne belge (70,6 %), à la moyenne européenne (73,1 %), au taux flamand (75,3 %). Il est toutefois supérieur au taux observé à Bruxelles (62,2%).

Taux d'emploi BIT			
	2011	2021	Evolution
Wapi	64,3	67,2	2,9
Wallonie	62,2	65,1	2,9
Flandre	71,8	75,3	3,5
Bruxelles	58,2	62,2	4,0
Belgique	67,3	70,6	3,3
UE 27	67,9	73,1	5,2

2.2.2. Emploi intérieur

L'emploi intérieur comprend tous les emplois exercés sur le territoire, qu'ils soient occupés par des personnes résidentes ou non sur ce territoire.

Dans cette partie, nous changeons d'angle de lecture en passant d'une analyse de l'offre de travail au lieu de domicile à l'analyse de la demande de travail au lieu de travail.

L'emploi intérieur estimé ici est exprimé en postes de travail et est donc plus élevé que s'il était exprimé en nombre de 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.

L'emploi intérieur et le ratio d'emploi intérieur

Le tableau ci-dessous répartit les diverses composantes de l'emploi intérieur ainsi que le ratio d'emploi intérieur et son évolution pour le Bassin, la Wallonie et Bruxelles.

	Salariés	Indépendants	Aidants	Emploi intérieur	Population 15-64 ans	Ratio d'emploi intérieur 2022	Evolution du ratio de l'emploi intérieur 2012-2022
Bassin de Wallonie picarde	112.841	26.424	1.991	141.255	226.623	62,3	+6,4 p.p.
Wallonie	1.125.619	295.717	15.475	1.436.810	2.346.170	61,2	+6,1 p.p.
Bassin de Bruxelles	652.857	111.645	5.729	770.231	839.197	91,8	-1,0 p.p.

Source : IWEPS (sur la base de données SPF Economie, ONSS, INASTI, ONEM), 2012-2022

⁴ Extrait de la DPR 2019-2024. https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf

Ratio d'emploi intérieur

Source : IWEPS (sur la base de données SPF Economie, ONSS, INASTI, ONEm), moyenne annuelle 2022



Le ratio d'emploi intérieur rapporte l'emploi intérieur à la population en âge de travailler.

En 2022, les emplois offerts sur le territoire de Wallonie picarde représentent 62,3 % de la population Wapi en âge de travailler (15 à 64 ans). Ce ratio est supérieur à celui de la Wallonie (61,2%). Le territoire se situe à la quatrième position, après les bassins du Brabant wallon (73,5), de Liège (66,4) et de Namur (63,7). Il fait mieux que certains bassins dits plus urbains tels que Hainaut-Sud (57,2) et Verviers (60,0).

Ce ratio a connu une croissance 2012-2022 plus élevée en Wallonie picarde (+6,4 p.p.) qu'en Wallonie (+6,1 p.p.).

Les communes qui offrent le plus d'emplois à leur population en âge de travailler sont, en ordre décroissant : Tournai (84,7%), Ath (75,3%), Leuze-en-Hainaut (73,2%) et Mouscron (70,7%).

Certaines communes bénéficient de la présence de gros employeurs notamment dans les secteurs de la santé et de l'action sociale et de l'industrie manufacturière (industrie alimentaire, pharmaceutique, chimique, construction et l'assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques, ...) qui expliquent, ainsi, un ratio élevé.

Toutefois, cela n'est pas une garantie d'intégration par l'emploi de la population locale. Ces postes peuvent être occupés par des populations qui résident en dehors de la commune (voire même en dehors de la Région wallonne).

Ainsi, la commune de Tournai qui accueille de nombreux emplois (ratio de 84,7) enregistre un taux d'emploi faible (59,5%). Inversement, la commune du Mont-de-l'Enclus connaît un taux d'emploi élevé de 72,6% mais un ratio d'emploi intérieur faible de 36,3. On parle alors de commune-dortoir.

Les résidents travaillent dans des villes/régions voisines. Ainsi, en 2019, la part des travailleurs domiciliés au Mont-de-l'Enclus et qui partent travailler dans une autre commune est de 90,1 %⁵.

Près de 79,9% des emplois offerts sont des postes de travail salarié.

⁵ Source : https://www.hainaut-developpement.be/documents/hainautstat/Mont-de-l_Enclus.pdf
Rapport Analytique et Prospectif 2024 – Bassin EFE de Wallonie picarde

2.2.3. Emploi salarié

Postes de travail salariés et établissements

Source : ONSS, répartition des postes de travail par lieu de travail, 30/06/2022 ; Calculs IWEPS/IBSA

	Nb postes Bassin 2022	Poids du secteur (%)		Indice de spécialisation par rapport à la Wallonie 2022	Evolution 2018-2022 (%)		Nb établissements Bassin 2022	Pourcentage de femmes Bassin
		Bassin	Wallonie		Bassin	Wallonie		
A Agriculture, sylviculture et pêche	537	0,5%	0,5%	1,1	20,1%	16,8%	159	26,1%
BC Industries extractives et manufacturière	18.944	16,9%	11,4%	1,5	6,2%	1,4%	632	22,7%
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	234	0,2%	0,5%	0,4	7,8%	7,1%	4	27,4%
E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	836	0,7%	1,0%	0,8	6,8%	10,5%	57	9,0%
F Construction	6.191	5,5%	5,8%	1,0	7,2%	7,3%	913	6,9%
G Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	13.841	12,3%	12,1%	1,0	4,8%	2,0%	1.931	42,7%
H Transports et entreposage	5.683	5,1%	4,8%	1,1	-2,2%	6,0%	306	15,5%
I Hébergement et restauration	3.484	3,1%	3,2%	1,0	16,2%	8,5%	813	49,4%
J Information et communication	643	0,6%	1,7%	0,3	4,7%	18,2%	106	26,0%
K Activités financières et d'assurance	1.679	1,5%	1,6%	0,9	-4,0%	-7,3%	285	62,0%
L Activités immobilières	552	0,5%	0,6%	0,9	10,0%	6,6%	132	45,8%
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2.291	2,0%	3,0%	0,7	7,6%	15,6%	510	54,0%
N Activités de services administratifs et de soutien	8.926	7,9%	9,3%	0,9	-4,6%	5,7%	451	57,5%
O Administration publique	9.387	8,4%	11,3%	0,7	4,2%	2,9%	227	46,6%
P Enseignement	12.289	10,9%	12,6%	0,9	5,6%	6,1%	597	72,7%
Q Santé humaine et action sociale	22.972	20,5%	17,4%	1,2	6,6%	6,6%	735	76,9%
R Arts, spectacles et activités récréatives	1.543	1,4%	1,4%	1,0	5,9%	6,1%	228	49,8%
S Autres activités de services	2.237	2,0%	1,8%	1,1	-3,6%	-4,2%	569	64,7%
TU Activités des ménages et extra-territoriales	44	0,0%	0,1%	0,5	-26,7%	-2,7%	34	68,2%
Total général	112.313	100,0%	100,0%	1,0	4,5%	4,9%	8.689	48,6%

Nous analysons la situation de l'ensemble des employeurs et des travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. L'emploi salarié est exprimé en nombre de postes de travail et non en nombre de travailleurs, enregistré à la fin de chaque 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 de laquelle l'activité est exercée.

La représentation graphique, ci-après, indique comment se positionnent les différents secteurs d'activités au regard de leur indice de spécialisation (IS) et de l'évolution du nombre de postes de 2018 à 2022. L'indice de spécialisation permet d'évaluer la représentativité relative d'un secteur d'activités dans le Bassin par rapport à la Wallonie.

Quels sont les trois secteurs avec l'indice de spécialisation (IS) le plus élevé ?

Quels sont les trois secteurs avec l'évolution 2015-2019 la plus forte ?

Quels sont les trois secteurs qui offrent le plus de postes de travail salarié ?

Au 30 juin 2022, il y a 112.313 postes de travail salarié dans le bassin de Wallonie picarde, soit 10,1% des postes de travail salarié en Wallonie.

Entre 2018 et 2022, le nombre de postes de travail salarié du territoire a augmenté de 4,5% soit 4.852 postes supplémentaires. Cette augmentation est légèrement inférieure à celle de la Wallonie (+4,9%).

En Wallonie picarde, les trois secteurs qui offrent le plus de postes de travail salarié, soit 49,6 % des 112.313 postes de travail, sont :

- Santé humaine et action sociale (22.972, soit 20,5% des postes du bassin)
- Industries extractives et manufacturière (18.944, soit 16,9% des postes du bassin)
- Commerce ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles (13.841, soit 12,3% des postes du bassin)

Ces trois secteurs gagnent 3.164 postes de travail entre 2018 et 2022 (soit +6,0%).

L'activité économique de la Wallonie picarde enregistre une spécialisation prononcée dans les industries extractives et manufacturière (1,5). Elle est également spécialisée dans les secteurs « Santé humaine et action sociale » (1,2) et « Autres activités de services » (1,1).

Les trois secteurs qui ont le plus augmenté, depuis 2018, sont :

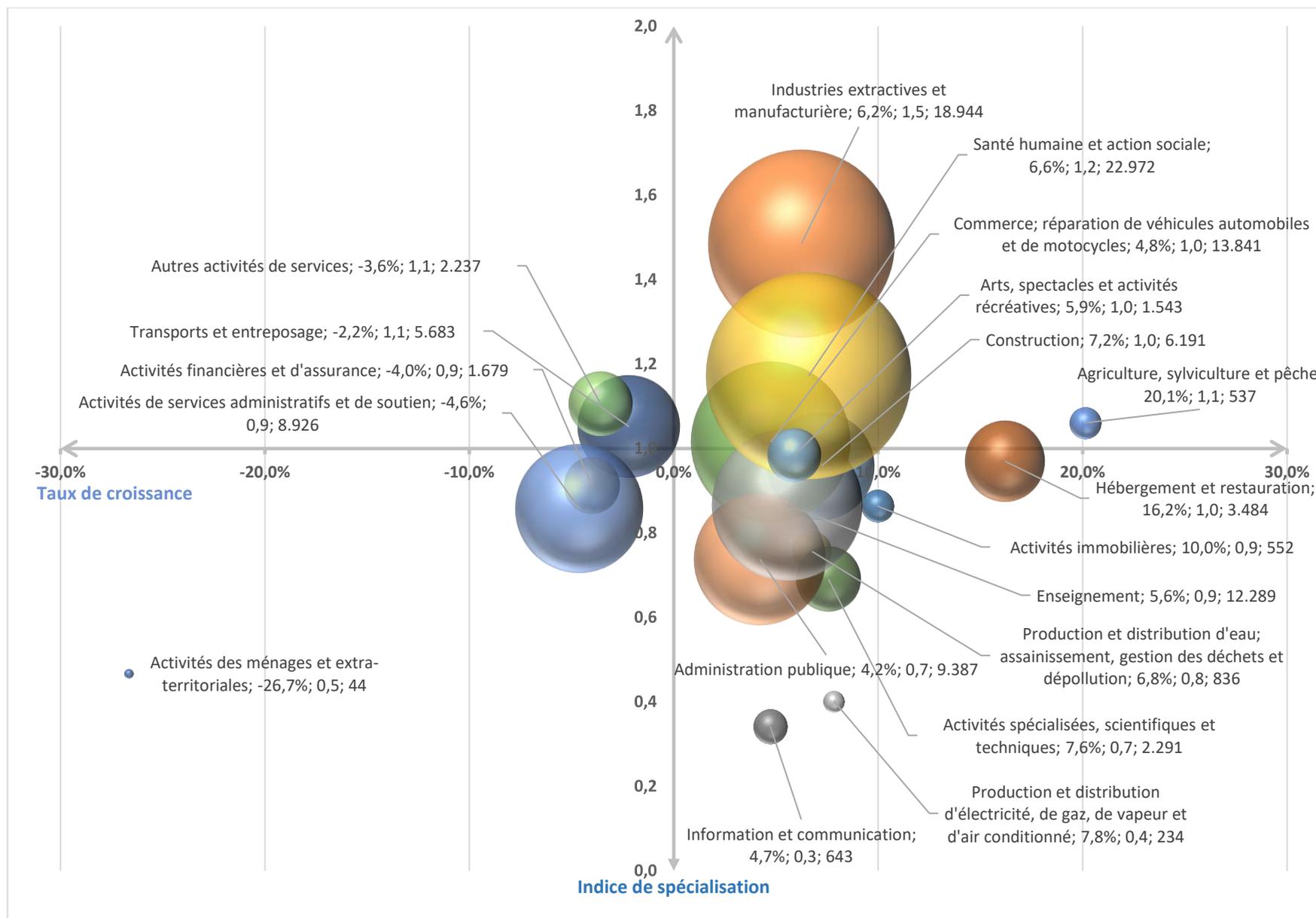
- Agriculture, sylviculture et pêche (+20,1%)
- Hébergement et restauration (+16,2%)
- Activités immobilières (+10,0%)

Un bref tour d'horizon sur le nombre d'établissements (unités locales - source : Walstat) en Wallonie picarde nous indique que :

- Près de 53,3 % des 8678 établissements implantés en Wallonie picarde (au 31.06.2022) sont localisés dans les 3 villes suivantes : Tournai, Mouscron et Ath soit respectivement 27,1%, 16,9% et 9,3 % des unités locales.
- La grande majorité des entreprises situées en Wallonie picarde (87,0 %) emploie moins de 20 travailleurs. 202 établissements (2,3 %) emploient plus de 100 travailleurs.

Remarque : Selon les derniers chiffres⁶, la Wallonie picarde accueille 13.150 travailleurs frontaliers venant de France (flux frontaliers entrants). Globalement, près de 11,7% des postes de travail seraient occupés par des frontaliers français.

⁶ Source : Chiffres 2021 du Steunpunt, transmis par l'équipe « appui à la coordination financements spécifiques et relations partenariales transfrontaliers » – DT Hainaut – Le FOREM



2.2.4. Travail indépendant

Les indépendants et les aidants

Source : INASTI, 31/12/2022 ; Calculs IWEPS/IBSA

	Nb indépendants et aidants Bassin 2022	Part du secteur		Indices de spécialisation par rapport à la Wallonie	Evolution 2018-2022		Part des indépendants et aidants en activité principale Bassin	Part des aidants Bassin	% de femmes Bassin
		Bassin	Wallonie		Bassin	Wallonie			
Agriculture et pêche	3.754	12,1%	9,4%	1,30	2,4%	4,5%	61,2%	14,8%	26,6%
Industrie	6.244	20,2%	20,5%	0,98	11,7%	12,0%	65,4%	7,7%	18,4%
Commerce	8.619	27,9%	27,0%	1,03	-1,5%	2,2%	60,0%	7,5%	39,6%
Professions libérales	9.801	31,7%	35,1%	0,90	17,8%	17,9%	56,1%	2,8%	48,5%
Services	2.226	7,2%	7,1%	1,02	9,0%	7,9%	63,8%	5,3%	63,6%
Divers	275	0,9%	0,9%	1,00	78,6%	97,7%	44,4%	10,2%	43,6%
Total général	30.919	100,0%	100,0%	1,00	8,4%	10,5%	60,1%	6,8%	38,3%

Le travail indépendant (activité principale et aidants) est exprimé en nombre de personnes. La répartition territoriale est faite en fonction du lieu de domicile.

Au 31 décembre 2022, le bassin de Wallonie picarde compte 30.919 indépendants (dont 2.103 aidants), ce qui représente 9,1% de l'emploi indépendant wallon. Parmi les indépendants du bassin, 18.591 occupent leur activité d'indépendant à titre principal, soit 60,1% des indépendants du bassin contre 58,8% en Wallonie.

Les activités dominantes en Wallonie picarde sont les professions libérales avec 31,7% des indépendants (soit 9.801) et le commerce qui occupe 27,9% des indépendants (soit 8.619).

Entre 2018 et 2022, le nombre d'indépendants en Wapi a augmenté de 8,4% contre 10,5% en Wallonie.

Relevons, la forte progression des professions libérales (+17,8%) et une diminution dans le commerce (-1,5%).

TOP 20 des indépendants et aidants par profession

Source : INASTI, 31/12/2022 ; Calculs IWEPS/IBSA

		Nb d'indépendants et aidants 2022	Evolution 2018-2022	% A titre principal	Poids de la profession dans le total
505	Paramédical	2771	18,5%	53,3%	9,0%
310	Industrie du bâtiment	2720	14,0%	72,3%	8,8%
519	Prof. diverses à caract. intellectuel	2523	18,8%	50,8%	8,2%
104	Cultivateurs, métayers, herbagers, éleveurs	2444	-4,6%	64,2%	7,9%
402	Commerce en détail	2002	-6,1%	63,1%	6,5%
407	Industrie hôtelière	1876	-1,2%	72,8%	6,1%
406	Intermédiaires commerciaux	1514	2,2%	41,7%	4,9%
601	Soins de beauté	1371	12,1%	64,9%	4,4%
400	Commerce	985	-7,2%	67,5%	3,2%
501	Médecins, chirurgiens	961	5,0%	75,0%	3,1%
602	Prof. diverses à caract. manuel	824	4,3%	61,8%	2,7%
401	Commerce en gros	791	4,5%	65,0%	2,6%
102	Horticulteurs	699	27,3%	56,8%	2,3%
510	Arts	691	86,3%	41,7%	2,2%
311	Industrie du bois et de l'ameublement	628	12,5%	67,7%	2,0%
307	Industrie alimentaire	595	6,8%	79,2%	1,9%
506	Enseignement privé	550	24,7%	26,5%	1,8%
317	Transports	539	-1,5%	55,3%	1,7%
316	Industrie d'art et de précision	527	34,4%	43,6%	1,7%
303	Industrie des métaux	495	29,6%	54,3%	1,6%

Parmi les quelque 30.919 indépendants en Wallonie picarde, un tiers (31,7%) exerce une profession libérale et près d'un titulaire de profession libérale sur trois (28,3%) exerce une profession paramédicale. Les paramédicaux occupent donc la première place du Top 20. Entre 2018 et 2022, on a enregistré une augmentation de 18,5% de cette dernière catégorie.

L'industrie du bâtiment et les professions diverses à caractère intellectuel sont également bien représentées sur le territoire et connaissent une évolution positive.

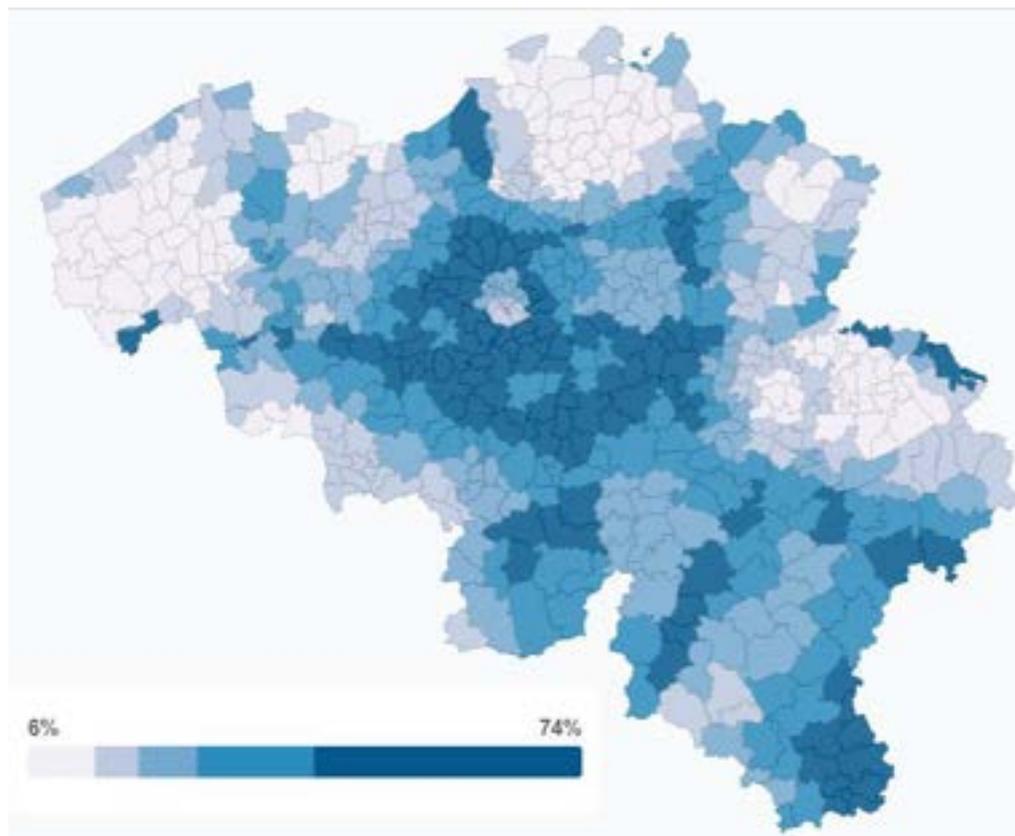
Les cultivateurs et le commerce, en quatrième et cinquième positions, connaissent une diminution du nombre d'indépendants entre 2018-2022.

2.2.5. Mobilité des travailleurs

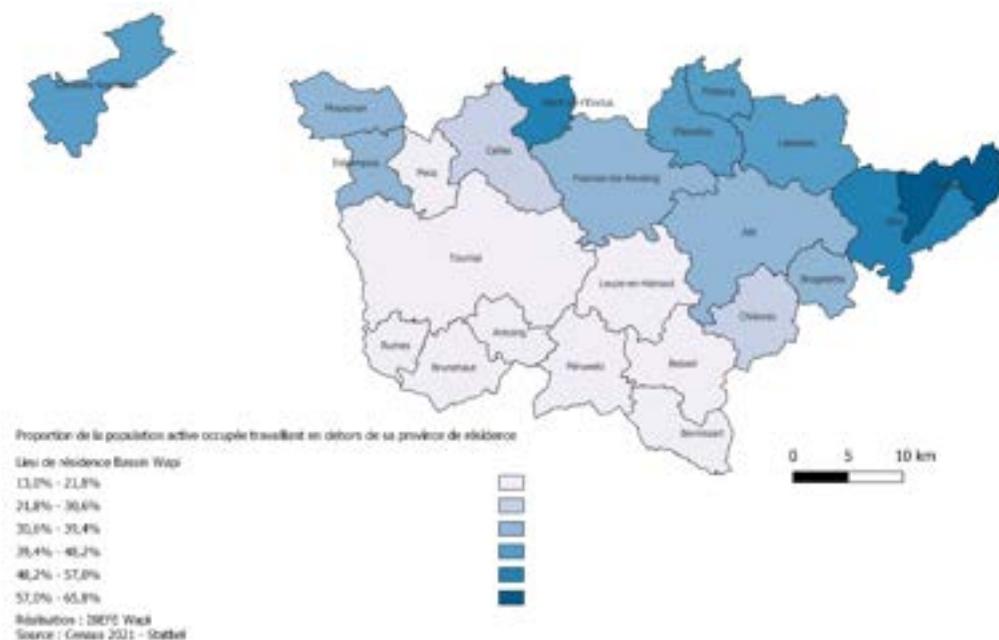
Parmi les travailleurs résidant en Wallonie picarde, 71% sont occupés dans le Hainaut, 10,3% à Bruxelles, 9,9% en Flandre et 5,3% à l'étranger. Ce sont donc 14.498 travailleurs qui traversent la frontière linguistique pour se rendre au travail et 7.791 personnes qui font la navette vers l'étranger.

Lieu de travail	Nombre de travailleurs	
En Belgique	137.933	93,9%
Région flamande	14.498	9,9%
Région wallonne	108.193	73,6%
Région de Bruxelles-Capitale	15.134	10,3%
Province d'Anvers	789	0,5%
Province du Brabant flamand	3.330	2,3%
Province du Brabant wallon	2.523	1,7%
Province de Flandre occidentale	6.310	4,3%
Province de Flandre orientale	3.819	2,6%
Province de Hainaut	104.281	71,0%
Province de Liège	470	0,3%
Province de Limbourg	250	0,2%
Province de Luxembourg	135	0,1%
Province de Namur	784	0,5%
Lieu de travail inconnu en Belgique	108	0,1%
Hors Belgique	7.791	5,3%
Lieu de travail inconnu	1.209	0,8%
Total	146.933	100%

Proportion de la population travaillant hors de sa province de résidence⁷ et hors de la Région de Bruxelles-Capitale pour les habitants de cette région.



⁷ Source : Statbel - Censuses 2021 [Caractéristiques de l'emploi | Statbel \(fgov.be\)](https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi/Caracteristiques-de-l-emploi)



Au 1er janvier 2021, 25,4% de la population active occupée⁸ travaillait en dehors de sa province de résidence (ou de sa région pour les habitants de la Région de Bruxelles-Capitale). Ce taux s'élève à 29,8% en Région wallonne, 24,2% en Région flamande et 20% en Région de Bruxelles-Capitale. C'est ce qui ressort du Censur belge de 2021.

En Wallonie picarde, 29,0% de la population active occupée travaillait en dehors de sa province de résidence.

Au niveau communal, le pourcentage de la population active occupée travaillant en dehors de sa province de résidence fluctue fortement : entre 13,0% dans la commune de Brunehaut et 65,8% à Enghien (53,2% au Mont-de-l'Enclus, 50,5% à Silly, 46,7% à Flobecq, 42,6% à Lessines).

On constate que les navetteurs des communes d'Enghien, de Silly et de Lessines se rendaient aussi principalement en Région de Bruxelles-Capitale et les communes du Mont-de-l'Enclus et de Flobecq en Région Flamande.

Au sein de la Wapi, 5,3% travaillaient hors Belgique. Cela concerne principalement les communes suivantes : Estaimpuis (23%), Comines (18,5%) et Mouscron (13,2%).

⁸ [1] La **population active** occupée est composée de toutes les personnes pourvues d'un emploi durant la semaine de référence.

2.3. Caractéristiques de la population active inoccupée

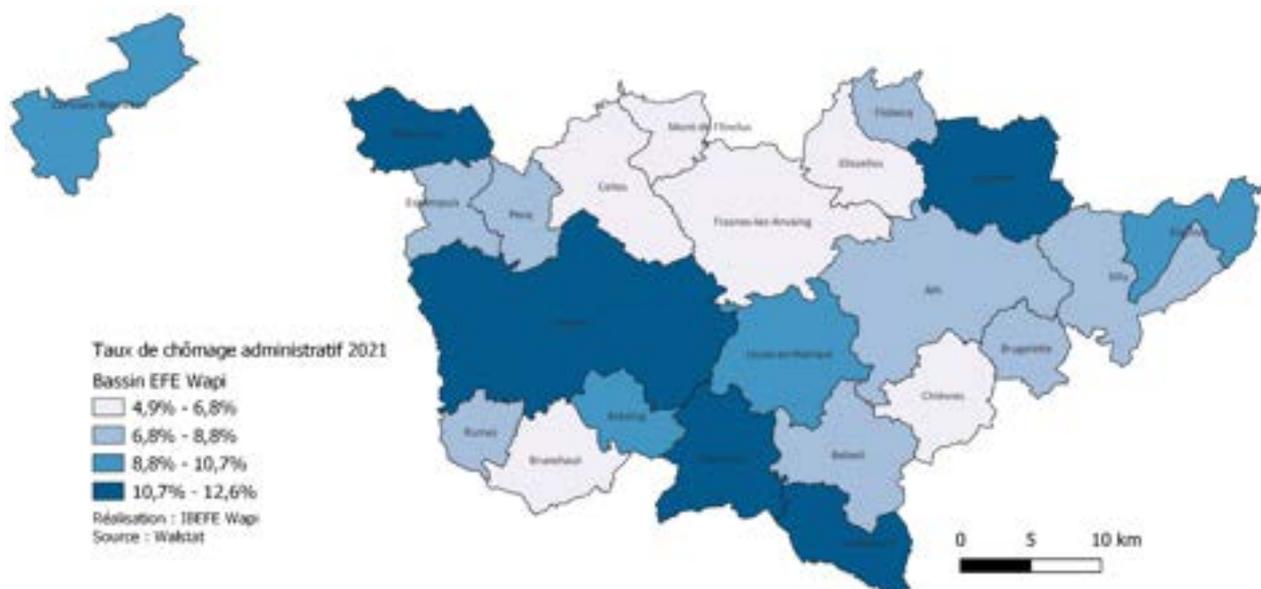
2.3.1. Taux de chômage

Le taux de chômage exprime la part de personnes qui sont sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponibles pour occuper un emploi parmi la population active. C'est un indicateur clé pour l'analyse du marché du travail car il indique le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail. Il existe plusieurs manières de mesurer le taux de chômage. Nous utilisons ici des estimations établies au départ des données administratives.

Taux de chômage administratif des 15-64 ans

Source : WalStat/IBSA, moyenne annuelle 2012-2021

	Taux de chômage administratif 2021	Evolution taux de chômage administratif 2012-2021
Bassin du Brabant Wallon	9,0 %	-1,9 p.p.
Bassin de Hainaut Centre	14,8 %	-4,4 p.p.
Bassin de Hainaut Sud	16,0 %	-4,1 p.p.
Bassin de Wallonie picarde	9,9 %	-3,5 p.p.
Bassin de Huy-Waremme	9,7 %	-2,4 p.p.
Bassin de Liège	15,7 %	-4,2 p.p.
Bassin de Verviers	11,9 %	-3,8 p.p.
Bassin du Luxembourg	8,4 %	-2,5 p.p.
Bassin de Namur	10,9 %	-2,7 p.p.
Wallonie	12,3 %	-3,5 p.p.
Bassin de Bruxelles	16,2%	-6,3 p.p.



En 2021, le taux de chômage administratif en Wallonie picarde était de 9,9%. Elle fait mieux que la moyenne wallonne qui est de 12,3% et que six autres Bassins. Ce taux de chômage cache, cependant, une grande disparité parmi les communes, où il varie de 4,9% à 12,6%. La répartition par commune nous montre que les trois communes du Bassin ayant le taux de chômage le plus élevé sont : Tournai (12,6%), Bernissart (12,1%) et Péruwelz (11,7%).

Le taux de chômage est nettement plus favorable au Mont-de-l'Enclus (4,9%), à Celles (5,7%) et à Ellezelles (5,9%).

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

Source : Steunpunt WSE pour l'IWEP/IBSA, moyenne annuelle 2021

	Homme	Femme	<25 ans	>50
Bassin de Wallonie picarde	10,2%	9,7%	25,6%	7,9%
Wallonie	12,4 %	12,3 %	27,5 %	10,5 %
Bassin de Bruxelles	15,6 %	16,8 %	25,7 %	17,1 %

En 2021, le taux de chômage des femmes en Wallonie picarde est légèrement plus bas que celui des hommes et s'établit à 9,7%. Il est en baisse depuis plusieurs années déjà. Entre 2012 et 2021, il a diminué de 4,7 p.p.

Le taux de chômage des jeunes reste très élevé en Wallonie picarde (25,6%) et en Wallonie (27,5%). En Wallonie picarde, celui-ci est plus de deux fois et demie plus élevé que le taux de chômage global (9,9 %). Ce même constat est observé en Wallonie. L'évolution 2012-2021 montre une baisse de 5,5 p.p. en Wallonie picarde et 5,9 p.p. en Wallonie.

Le taux de chômage des plus âgés est plus faible. Il a connu une baisse plus importante en Wallonie picarde (-4,3 p.p.) qu'en Wallonie (-3,1 p.p.).

De manière générale, le taux de chômage a connu, en 2020, une hausse limitée avec la crise sanitaire et la baisse de l'activité dans certains secteurs.

2.3.2. Les demandeurs d'emploi inoccupés

« Les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)⁹ sont les personnes inscrites auprès du service public de l'emploi et regroupent *quatre grandes catégories de personnes* :

- Les demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations (DEDA) de chômage ou d'insertion;
- Les jeunes demandeurs d'emploi 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 demandeurs d'emploi inoccupés inscrits librement. Il s'agit des demandeurs d'emploi qui n'entrent pas dans une des trois catégories précitées et qui ne sont pas occupées à un emploi ou à une formation. Les personnes inscrites sous cette catégorie peuvent néanmoins bénéficier de tous les services du Forem.

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

DEI 2023	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)
Bassin du Brabant Wallon	17.328	16,5%	30,3%	50,4%	39,0%	44,7%
Bassin de Hainaut Centre	35.356	20,2%	22,3%	47,4%	45,0%	52,2%
Bassin de Hainaut Sud	39.233	20,1%	22,3%	47,2%	46,7%	53,2%
Bassin de Wallonie picarde	17.391	23,4%	22,2%	46,5%	38,4%	53,4%
Bassin de Huy-Waremme	9.887	21,9%	26,2%	48,3%	42,7%	46,8%
Bassin de Liège	47.991	16,6%	25,8%	47,0%	46,7%	52,7%

⁹ Définition du Forem.

DEI 2023	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)
Bassin de Verviers	12.597	18,9%	25,7%	48,3%	44,5%	51,3%
Bassin du Luxembourg	13.132	21,8%	23,2%	47,4%	34,5%	44,7%
Bassin de Namur	24.414	20,9%	24,2%	47,5%	40,9%	50,9%
Wallonie (hors la Communauté Germanophone)	217.329	19,5%	24,4%	47,5%	43,4%	51,1%
Bassin de Bruxelles	88.979	10,7%	26,5%	48,5%	46,7%	50,6%

Source : Le Forem/Actiris, moyenne annuelle 2023 ; Calculs : IBEFE * Actiris – données 2023

Le tableau ci-dessus permet de faire une comparaison du profil des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) dans les différents Bassins wallons et pour la Wallonie pour différents critères.

En 2023, le Bassin de Wallonie picarde comptait 17.391 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), soit 8,0% des DEI wallons. Ils se répartissent comme suit :

- 56,4% demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations (54,1% en Wallonie);
- 18% les jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion professionnelle (16,2%);
- 9,3% les inscrits obligatoirement (chômeurs exclus temporairement des allocations et les demandeurs d'emploi inscrits à la demande du CPAS) (11,2%);
- 16,3% Les demandeurs d'emploi inoccupés inscrits librement (18,5%)

Notons que la Wallonie picarde, en comparaison avec les autres Bassins, a le taux de jeunes demandeurs d'emploi en stages d'insertion professionnelle le plus élevé.

Par rapport à 2018, c'est 1.039 DEI de plus, soit une augmentation de 6,4% (+5,3% en Wallonie). La hausse de la demande d'emploi concerne davantage les hommes que les femmes.

Signalons que le nombre moyen de demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations a diminué de 13,2% et que davantage de jeunes en fin d'études sont venus s'inscrire au Forem en 2023 qu'en 2018 (+21,6%). La catégorie « autres statuts » qui regroupe les inscrits obligatoirement et les DEI inscrits librement¹⁰ connaît une augmentation de 80,1%.

En 2023, la part des femmes DEI était de 46,5% en Wallonie picarde (47,5% en Wallonie).

Le Bassin de Wallonie picarde a une part plus importante de DEI de moins de 25 ans (23,4%) par rapport à la situation de la Wallonie (19,5%). Lorsqu'on compare la situation des autres Bassins, nous constatons que la Wallonie picarde a, avec les Bassins de Huy-Waremme et du Luxembourg, le taux le plus élevé.

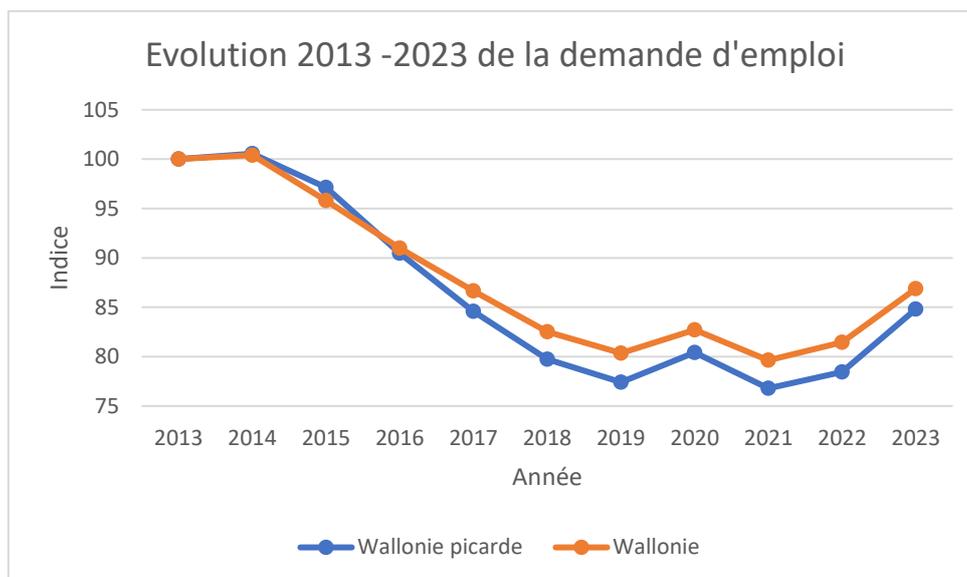
La part des DEI de plus de 50 ans en Wallonie picarde (22,2%) reste plus ou moins comparable à la situation de la Wallonie (24,4%).

En 2023, la part des DEI qui ont une durée d'inoccupation de 2 ans et plus est de 38,4% en Wallonie picarde ; ce qui est inférieur à la moyenne Wallonne (43,4%).

La proportion de DEI déclarant ne pas avoir de permis B est de 53,4% en Wallonie picarde (51,1% en Wallonie).

¹⁰ Depuis le 1er janvier 2022, la mise en place de l'accompagnement adapté permet à certaines catégories de demandeurs d'emploi de continuer à bénéficier de l'offre de services du Forem sans devoir se réinscrire tous les trois mois. Cette modification a donc affecté significativement la catégorie des inscrits librement. Source : Rapport annuel 2022 - Le Forem

2.3.2.1. Evolution de la demande d'emploi

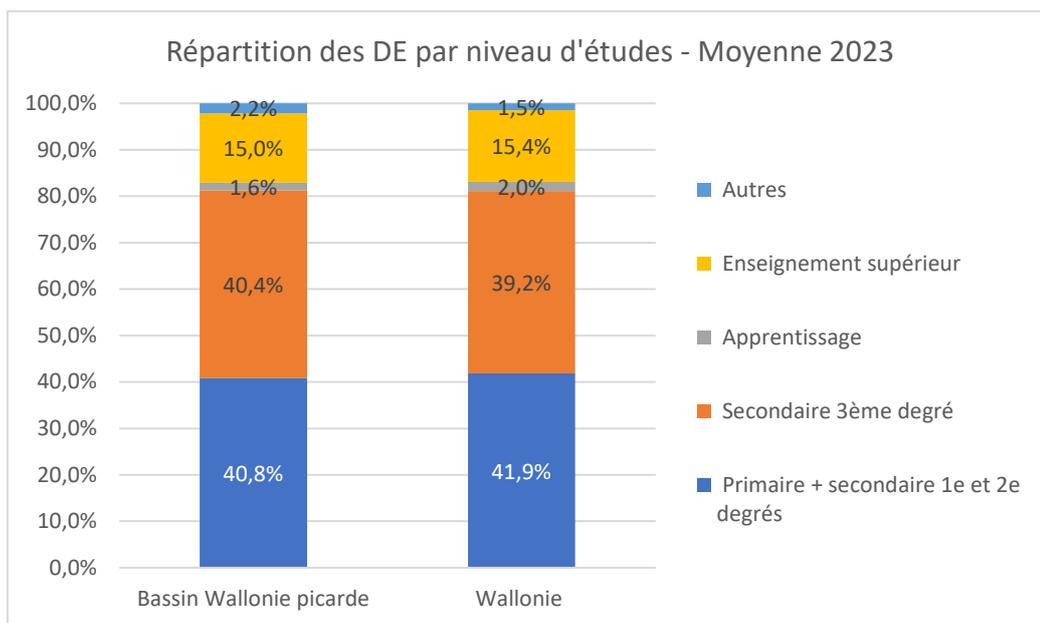


	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bassin de Wallonie picarde	20.504	20.618	19.914	18.551	17.341	16.352	15.871	16.491	15.745	16.085	17.391
Wallonie (hors la Communauté Germanophone)	250.096	251.122	239.575	227.541	216.754	206.397	200.962	206.820	199.145	203.730	217.329

Source : Le Forem, moyenne annuelle, 2013-2023 ; Calculs : IBEFE Wallonie picarde

Entre 2013 et 2023, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés a diminué de 15,2 % au niveau de la Wallonie picarde et de 13,1% au niveau Wallon.

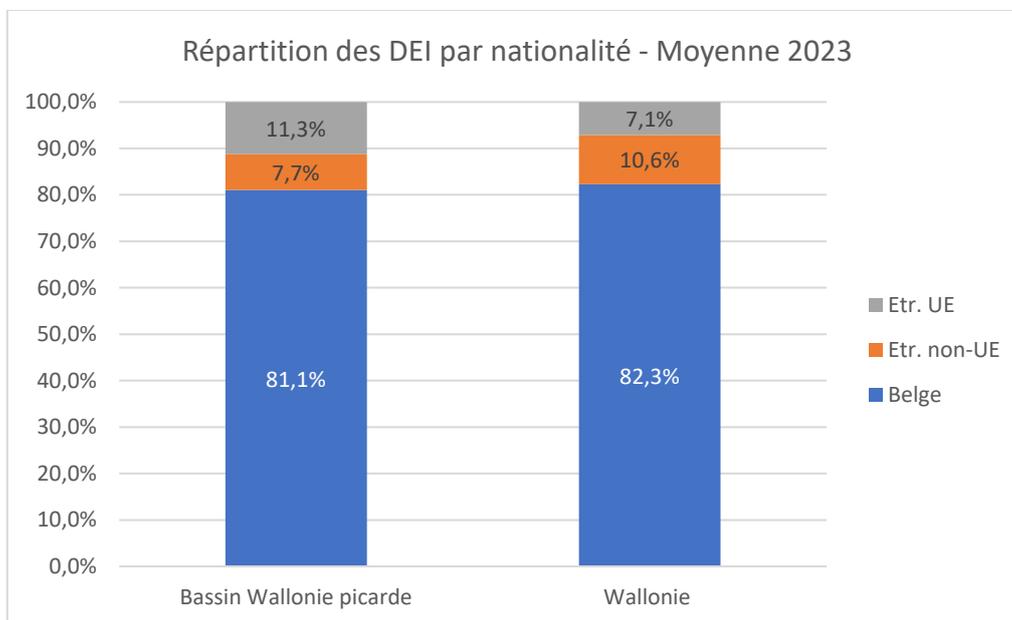
2.3.2.2. Répartition des DEI par niveau d'études



Source : Le Forem, moyenne annuelle 2023 ; Calculs : IBEFE Wallonie picarde

Parmi les 17.391 DEI que compte la Wallonie picarde en 2023, 40,8% ont un faible niveau d'études et ont atteint au maximum le 2^e degré de l'enseignement secondaire (41,9% en Wallonie).

2.3.2.3. Répartition des DEI par nationalité



Source : Le Forem, moyenne annuelle 2023 ; Calculs : IBEFE Wallonie picarde

En 2023, sur les 17.391 DEI que compte la Wallonie picarde, 81,1% sont de nationalité belge (82,3 % en Wallonie).

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

Positionnement	Classe d'âge		Permis B	Durée	Genre	Etude	Total général
	< 25 ans	50 ans et +	NON	2 ans et +	Féminin	Fondamental	
Vendeur / Vendeuse en habillement et accessoires	39,9%	11,3%	59,8%	35,8%	82,9%	34,1%	1198
Nettoyeur / Nettoyeuse de locaux et de grandes surfaces	18,6%	19,1%	74,8%	46,5%	82,2%	46,6%	1133
Agent administratif / Agente administrative	12,2%	29,1%	25,3%	45,0%	70,1%	12,9%	1035
Magasinier / Magasinière	26,9%	15,8%	47,7%	40,2%	18,8%	38,6%	1023
Vendeur / Vendeuse de denrées alimentaires dans le commerce de détail	40,4%	10,7%	63,6%	37,3%	72,1%	40,9%	815
Manutentionnaire	27,8%	14,0%	63,4%	43,6%	12,3%	47,7%	812
Caissier / Caissière	43,7%	10,5%	60,9%	35,6%	72,9%	31,7%	734
Agent / Agente d'accueil	19,2%	23,4%	36,2%	39,2%	77,8%	15,7%	676
Employé / Employée de magasin	41,2%	10,0%	65,6%	37,0%	53,5%	36,8%	622
Ouvrier / Ouvrière de production	25,0%	20,3%	60,8%	50,8%	29,6%	37,3%	541
Secrétaire	17,6%	26,6%	28,1%	36,8%	84,1%	8,9%	541
Aide ménager / ménagère à domicile	15,5%	23,6%	73,1%	52,3%	95,9%	49,5%	535
Agent / Agente d'entretien des parcs et jardins	20,0%	22,2%	60,3%	40,5%	5,5%	48,2%	531
Vendeur / Vendeuse d'articles de sports et de loisirs	46,6%	5,1%	60,6%	28,4%	49,8%	33,3%	472
Opérateur / Opératrice de production en industrie alimentaire	25,8%	17,4%	51,9%	41,0%	29,0%	39,4%	449
Manœuvre en construction	29,2%	10,7%	67,8%	41,1%	0,7%	57,0%	428
Chauffeur livreur / Chauffeuse livreuse	14,2%	33,5%	1,4%	45,3%	9,4%	39,4%	424
Éducateur-accompagnateur / Éducatrice-accompagnatrice	27,3%	12,3%	34,8%	26,1%	63,0%	14,0%	422
Commis / Commise de cuisine	26,7%	18,8%	67,2%	38,0%	57,3%	39,8%	405
Agent / Agente de maintenance des bâtiments et des locaux	7,4%	47,6%	40,5%	56,5%	3,3%	47,8%	393

Source : Le Forem, 02/03/2024 – Calculs : IBEFE Wapi

Les 20 métiers repris ci-dessus correspondent aux premiers métiers sur lesquels les DEI du bassin se sont positionnés en 2024. Il s'agit d'estimations qui peuvent donner une idée des métiers les plus souvent demandés ; ces données ne peuvent être prises au sens strict.

Les 5 métiers sur lesquels les DEI se sont les plus positionnés sont : vendeur en habillement et accessoires, nettoyeur de locaux et de grandes surfaces, agent administratif, magasinier, vendeur de denrées alimentaires dans le commerce de détail.

Parmi ces 20 métiers, ce sont les métiers de vendeur d'articles de sports et de loisirs (46,6%) et caissier (43,7%) qui comptent proportionnellement le plus de jeunes DEI positionnés (moins de 25 ans).

Par contre, ce sont l'agent de maintenance des bâtiments et des locaux (47,6%) et le chauffeur livreur (33,5%) qui comptent proportionnellement le plus de DEI âgés positionnés (plus de 50 ans).

Les DEI positionnés sur les métiers de nettoyeur de locaux et de grandes surfaces et aide ménager à domicile sont très peu mobiles (absence de permis).

56,5% des DEI positionnés sur le métier d'agent de maintenance des bâtiments et des locaux et 52,3% sur le métier d'aide ménager sont inactifs depuis plus de deux ans.

57,0% des DEI positionnés sur le métier de manœuvre en construction ont atteint le niveau maximal de l'enseignement fondamental ; 49,5% pour le métier d'aide ménager à domicile ; 48,2% pour le métier d'agent d'entretien des parcs et jardins ; 47,8% pour le métier d'agent de maintenance des bâtiments et des locaux ; 47,7% pour le métier de manutentionnaire et 46,6% pour le métier de nettoyeur de locaux et de grandes surfaces.

2.3.3. Bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale (RIS)

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).

Ces données portent sur les bénéficiaires domiciliés dans le Bassin et sont exprimées en moyenne mensuelle.

	Bénéficiaires Du (E)RIS	Hommes	Femmes	<25 ans	>45 ans	Evolution 2013-2022
Bassin du Brabant Wallon	3.771	1521	2249	1321	851	76,96%
Bassin de Hainaut Centre	12.738	5462	7276	4.945	2.827	+61,0%
Bassin de Hainaut Sud	14.197	6015	8183	4190	3626	+34,3
Bassin de Wallonie picarde	5.085	2.850	2.235	1.920	1.193	+45,1%
Bassin de Huy-Waremme	2472	1414	1058	929	598	+ 47,3%
Bassin de Liège	20.539	11.522	9.017	6.534	5.299	+43,5%
Bassin de Verviers	4.493	1940	2553	1.349	1.094	+31.1%

	Bénéficiaires Du (E)RIS	Hommes	Femmes	<25 ans	>45 ans	Evolution 2013-2022
Bassin du Luxembourg	2.950	1.729	1.221	944	776	+37,1%
Bassin de Namur	8.037	3710	4327	2.975	1.822	+51%
Wallonie ¹¹	75.398	42.786	32.612	25.389	18.429	+48,9%
Bassin de Bruxelles	44.285	19.861	24.425	15.171	11.281	+52,2%

Source : SPF économie, SPP-IS ; moyenne mensuelle 2010-2019 ; Calculs : IWEPS

Le Revenu d'intégration sociale (RIS) est un revenu minimum attribué par le CPAS aux personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes et ne peuvent y prétendre et qui ne sont pas en mesure de se les procurer, soit par leur effort personnel, soit par d'autres moyens.

En 2022, la Wallonie picarde comptait 5.085 bénéficiaires (moyenne mensuelle - dont 44,0% de femmes) du RIS soit 6,7% de la Wallonie. En termes d'évolution (2013-2022), on observe une augmentation importante (45,1%) du nombre de bénéficiaires en Wallonie picarde. Ce chiffre est un peu moins élevé qu'en Wallonie (+48,9%).

Le taux de bénéficiaire d'un (E)RIS chez les 18-64 ans (indicateur rapportant le nombre de bénéficiaires d'un (E)RIS à la population, en moyenne annuelle) varie fortement selon les bassins. Ainsi, le bassin de la Wallonie picarde (2,4%) se situe dans une position intermédiaire entre le bassin du Brabant Wallon (taux de 1,5 %) et le bassin de Liège (5,5 %) ; le taux en Wallonie étant de 3,4 %.

La part de bénéficiaires d'un (E)RIS parmi les 18-24 ans est de 6,4% en Wallonie picarde (8,2% en Wallonie). On retrouve des taux de (E)RIS plus importants dans les villes : Tournai (4,0%), Mouscron (3,1%) et Ath (2,6%). La part de bénéficiaires d'un (E)RIS parmi les 18-24 ans est plus élevée dans ces trois villes (Tournai 8,9%, Ath 8,7% et Mouscron 8,5%) mais aussi à Lessines (7,4%) et à Péruwelz (6,9%).

2.4. Les opportunités d'emploi publiées par le Forem

La présente partie du rapport examine les opportunités d'emploi qui transitent par le Service Public de l'Emploi Wallon, le Forem, et certains des partenaires avec qui il collabore (Actiris, agences d'intérim, etc.). Les offres d'emploi émanant d'autres circuits/canaux de recrutement (réseaux sociaux, sites de recrutement, « bouche à oreille », contacts avec les écoles, etc.) ne sont pas comptabilisées 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, un poste vacant peut faire l'objet de plusieurs publicités (via plusieurs canaux de diffusion et/ou à plusieurs reprises) ; il se peut donc ainsi qu'une même offre soit comptabilisée plusieurs fois dans les chiffres.

Par rapport aux éditions précédentes du rapport, il est à signaler que le système d'encodage des opportunités d'emploi a évolué, nous empêchant de faire des comparaisons avec les années antérieures. Depuis septembre 2022, ce sont en effet les employeurs eux-mêmes qui encodent leurs offres d'emploi sur le site du Forem et non plus des gestionnaires du Forem.

Les informations sont transmises sur base du numéro BCE du siège social ou de l'unité d'établissement qui dépose l'offre. Pour les agences intérim, ce sont donc leurs informations qui sont prises en compte et non pas celles des entreprises pour lesquelles elles recrutent.

Enfin, certaines offres sont encodées par les employeurs sous la nomenclature Rome V3 qui regroupe parfois des catégories de métiers et ne permet dès lors pas de les distinguer finement (ex. un même code Rome V3 pour Cuisinier, Chef de partie, 1er Commis, Commis de cuisine, cuisinier de collectivité, ...).

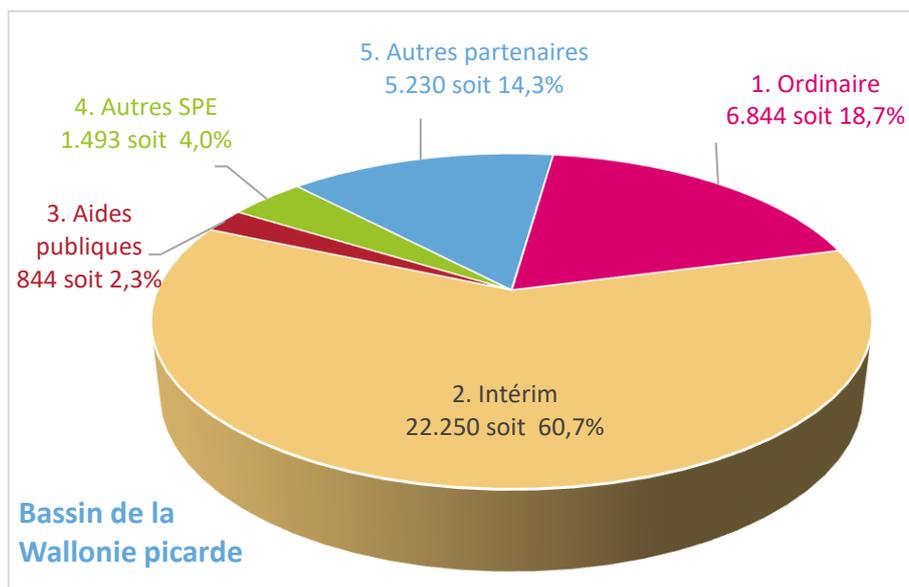
¹¹ Les chiffres de la Wallonie comprennent ceux de la Communauté germanophone qui ne sont pas compris dans les chiffres des bassins.

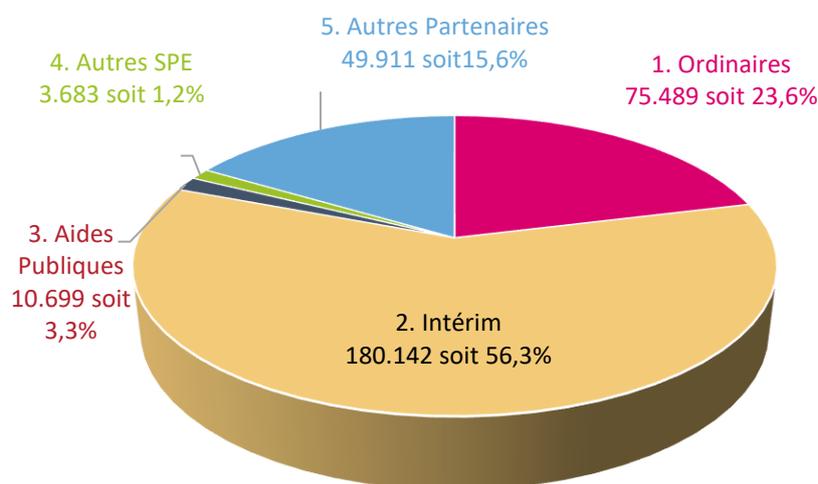
Même si ces statistiques sont intéressantes et permettent de connaître certaines tendances observées sur le marché de l'emploi, elles doivent ainsi être interprétées avec prudence. A l'heure actuelle, il est impossible de connaître de manière exacte le nombre d'opportunités qui transitent sur le marché 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.

2.4.1. 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 intérimaire 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 « Impulsion », 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.





Wallonie

Source : Le Forem 2023. Calculs : IBEFE Wapi

2.4.2. Opportunités d'emploi par famille de métiers Rome V3

Le tableau ci-dessous distribue les opportunités d'emploi, au lieu de travail, par catégorie professionnelle pour l'année 2023. Il indique également la part de l'intérim pour chaque catégorie professionnelle pour la Wallonie et le Bassin de la Wallonie picarde.

FAMILLE DE MÉTIERS ROME V3	Bassin 2023	Wallonie 2023	Part de l'Intérim Bassin 2023	Part de l'intérim Wallonie 2023
A - AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	303	4.169	59,1%	53,5%
B - ARTS ET FACONNAGE D'OUVRAGES D'ART	69	777	92,8%	84,4%
C - BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER	292	3.489	53,4%	57,1%
D - COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	3.144	27.214	58,1%	60,2%
E - COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA	263	1.668	66,9%	44,1%
F - CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	3.444	38.073	78,1%	76,2%
G - HÔTELLERIE- RESTAURATION TOURISME LOISIRS ET ANIMATION	1.482	17.358	48,6%	52,9%
H - INDUSTRIE	8.185	52.771	68,6%	58,1%
I - INSTALLATION ET MAINTENANCE	4.615	47.500	72,8%	67,2%
J - SANTE	1.127	10.445	10,0%	22,9%
K - SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE	3.480	30.047	26,0%	16,4%
L - SPECTACLE	29	259	69,0%	86,0%
M - SUPPORT A L'ENTREPRISE	6.287	47.587	55,4%	49,4%
N - TRANSPORT ET LOGISTIQUE	3.941	38.560	74,5%	71,4%
Métier non défini	0	7	0,0%	55,5%
Total	36.661	319.924	60,7%	56,3%

Source : Le Forem 2023. Calculs : IBEFE Wapi

2.4.3. Opportunités d'emploi par métier dans le Bassin

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez la liste des métiers en demande¹² pour le Bassin de la Wallonie picarde en 2023. Ce tableau est établi sur la base de l'analyse de l'ensemble des opportunités d'emploi gérées par le Forem, au lieu de travail. Nous avons décidé de limiter ce tableau et l'analyse aux 30 métiers les plus demandés dans le Bassin. Ces métiers sont classés selon le nombre décroissant d'opportunités d'emploi. Vous trouvez dans le tableau une indication sur les difficultés de recrutement et les tensions pour chaque métier, au niveau régional.

Intitulé Métier	Code ROME V3	Opportunités Bassin 2023	Opportunités Wallonie 2023	Pénurie de main d'œuvre	Tension qualitative – Profil candidat	Tension qualitative – Conditions de travail	Type de tension (Structurelle – Conjoncturelle – Non déterminée)
Opérations administratives	M1602	1.406	9.310				
Conduite de transport de marchandises sur longue distance	N4101	1.182	11.884				
Nettoyage de locaux	K2204	1.084	5.893		X	X	S
Mécanique automobile et entretien de véhicules	I1604	918	8.782				
Magasinage et préparation de commandes	N1103	890	8.486			X	S
Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	I1304	822	6.462	X	X	X	S
Soudage manuel	H2913	723	4.735				
Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	H3302	712	4.990				
Conduite d'équipement de production alimentaire	H2102	701	3.442				

¹² Le concept de métier en demande correspond aux métiers pour lesquels il y a eu le plus d'opportunités d'emploi au cours de l'année civile, en l'occurrence ici 2020 (définition Forem).

Intitulé Métier	Code ROME V3	Opportunités Bassin 2023	Opportunités Wallonie 2023	Pénurie de main d'œuvre	Tension qualitative – Profil candidat	Tension qualitative – Conditions de travail	Type de tension (Structurale – Conjoncturelle – Non déterminée)
Comptabilité	M1203	687	4.402	X	X	X	S
Management et ingénierie qualité industrielle	H1502	686	2.142	X	X		S
Maintenance mécanique industrielle	I1310	655	5.287	X	X	X	S
Services domestiques	K1304	568	6.048		X	X	S
Promotion des ventes	M1706	549	6.837				
Personnel de cuisine	G1602	542	5.317				
Maintenance électrique	I1309	537	7.709	X	X	X	S
Installation et maintenance électronique	I1305	525	5.989	X	X		S
Assistanat en ressources humaines	M1501	453	3.499				
Soins infirmiers généralistes	J1506	443	3.837	X	X	X	S
Personnel de la Défense	K1701	426	1.965				
Management et ingénierie de production	H2502	424	2.130				
Montage-assemblage mécanique	H2909	404	3.562				
Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique	H1504	388	1.319				
Soins d'hygiène, de confort du patient	J1501	385	2.622				
Assistanat commercial	D1401	360					

Intitulé Métier	Code ROME V3	Opportunités Bassin 2023	Opportunités Wallonie 2023	Pénurie de main d'œuvre	Tension qualitative – Profil candidat	Tension qualitative – Conditions de travail	Type de tension (Structurelle – Conjoncturelle – Non déterminée)
Construction de routes et voies	F1702	350	3.936	X	X	X	S
Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	H1401	345	2.656	X	X	X	S
Câblage électrique et électromécanique	H2602	336	3.594		X	X	C
Encadrement du personnel de caisses	D1508	333	2.424				
Conduite d'engins de déplacement des charges	N1101	331	2.967				

Source : Le Forem 2020 – Calculs : IBEFE Wapi

Les intitulés métiers des codes ROME V3 « G1602 – H2913 – I1604 et N4101 » donnent lieu à plusieurs sous-intitulés secteurs & métiers repris dans la liste 2023 des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie : Cfr. Annexe 1 pour en connaître le détail.

2.5. Conjoncture et prévisions économiques, enjeux impactant directement les secteurs, les métiers et l'emploi¹³

2.5.1. Perspectives pour le marché du travail wallon 2024-2029

Les perspectives pour le marché du travail wallon à l'horizon 2029 présentées dans cette section sont établies sur la base du modèle multirégional et multisectoriel HERMREG¹⁴, 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 Vlaanderen¹⁵). Elles sont le résultat de la désagrégation régionale des perspectives économiques nationales du Bureau fédéral du Plan¹⁶ pour la période 2024-2029. HERMREG s'articule entièrement avec le modèle national HERMES développé par le Bureau fédéral du Plan. Les projections nationales de moyen terme d'HERMES sont décomposées à l'aide de clés de répartition régionales endogènes.

Ces perspectives sont élaborées à politique inchangée. Elles incorporent l'essentiel de l'information concernant les recettes et les dépenses des administrations publiques disponible au 6 juin 2024. Elles n'anticipent pas les nouvelles mesures que les futurs gouvernements prendront et les impacts de celles-ci sur la croissance économique.

Le rapport « Perspectives économiques régionales 2024-2029 »¹⁷ fournit des projections régionales et sectorielles à l'horizon 2029 pour les valeurs ajoutées, l'emploi, les salaires et les investissements. Des projections démographiques et de taux d'activité régionaux, ainsi que des perspectives en matière de travail frontalier et de navettes domicile-travail entre régions, sont également disponibles. Toutes ces projections permettent de prévoir l'évolution de la population active, de la population active occupée et du chômage. HERMREG produit aussi des projections régionales de produit intérieur brut (PIB) et de taux d'emploi. Il comprend en outre un module qui calcule au niveau régional les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre (GES), un bloc de finances publiques détaillé, ainsi qu'un module relatif aux comptes de revenus des ménages pour chaque région.

La projection tient compte des comptes régionaux les plus récents. Or, ces derniers fournissent des observations jusqu'à l'année 2021 pour les investissements et jusqu'à l'année 2022 pour les autres agrégats repris dans le modèle. Dès lors la période pour laquelle une projection doit être réalisée débute dès l'année 2022 pour les investissements et dès l'année 2023 pour les autres agrégats. Cependant, les agrégats du marché du travail relatifs à l'année 2023 étant déjà largement observés grâce aux sources administratives et à l'Enquête sur les forces de travail de Statbel, nous avons considéré la période de projection 2024-2029 dans cette section, et nous nous limiterons 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 2024 dans le cadre du modèle¹⁸.

¹³ 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. L'entièreté de l'analyse se trouve en annexe.

¹⁴ Le modèle HERMREG est décrit dans Bassilière, D., Bossier, F., Caruso, F., Hendrickx, K., Hoorelbeke, D. et Lohest, O. (2008a), Élaboration d'un modèle de projections régionales, une première application du modèle HERMREG aux perspectives économiques nationales 2007-2012, BFP – IBSA – IWEPS – SVR, janvier 2008.

¹⁵ Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique et Statistiek Vlaanderen.

¹⁶ Bureau fédéral du Plan (2024), Perspectives économiques 2024-2029, juin 2024.

¹⁷ <https://www.iweps.be/publication/perspectives-economiques-regionales-2021-2026/>

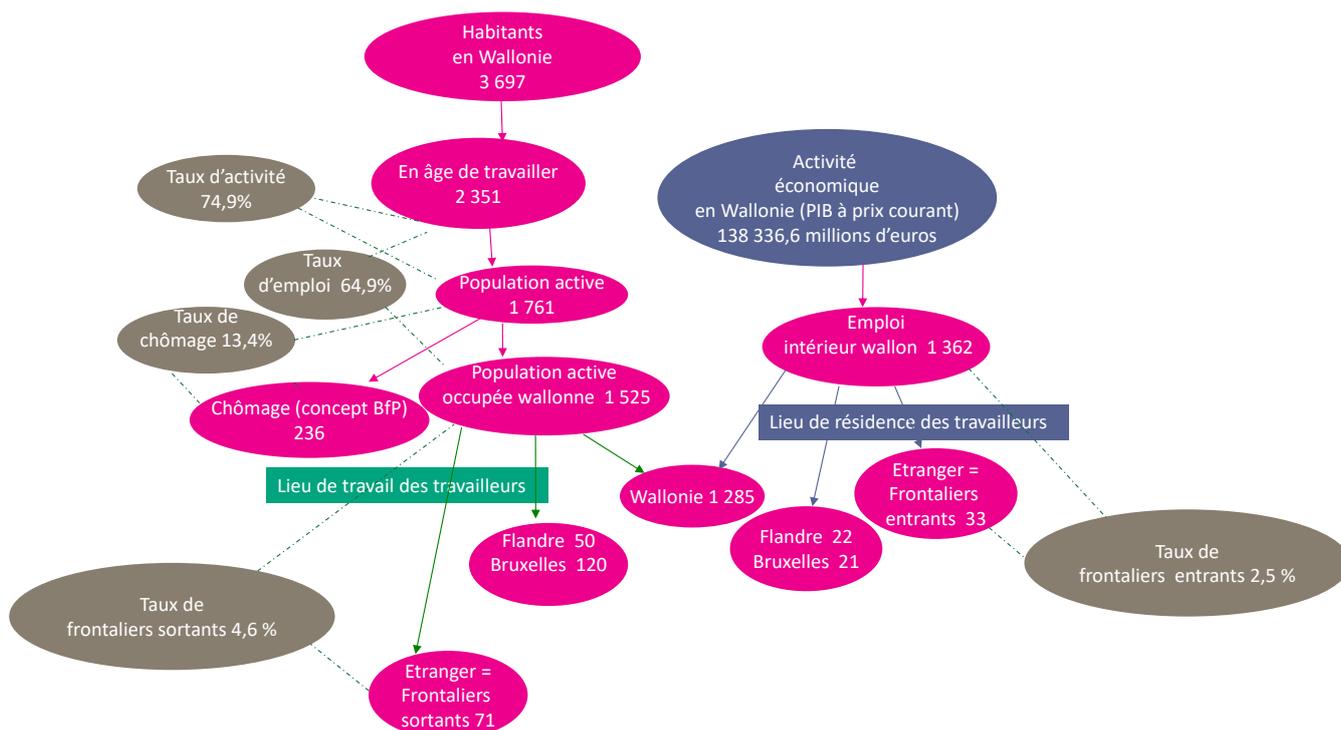
¹⁸ Même s'il s'agit de l'année en cours, il s'agit de projections, les comptes régionaux les plus récents fournissant des informations jusqu'en 2022. Pour l'année 2023 les estimations ont été établies sur base d'autres informations disponibles au moment de la publication (services publics de l'emploi, ONSS et Statbel notamment)

Un deuxième schéma commenté montre l'évolution de ces agrégats sur la période de projection (les années 2024 à 2029, donc entre 2023 et 2029)

Enfin, deux graphiques montrent l'évolution de l'emploi intérieur sur cette même période de projection.

Ces schémas et graphiques sont complétés par des tableaux où les résultats de projection sur 6 ans sont comparés avec des résultats pour la période récente 2018-2023 de 6 ans également.

Schéma 1 - Marché du travail en 2024 en Wallonie (en milliers de personnes)



Sources : IWEPS-Hermreg – juillet 2024

D'après les projections établies en juillet 2024 sur la base du modèle HERMREG, l'activité économique de la Wallonie aura généré en 2024 un PIB de 138 336,6 millions d'euros. Pour produire cette richesse, 1,362 million d'emplois en moyenne (emploi intérieur) auront été nécessaires. Ces emplois sont occupés par 1,285 million de travailleurs résidant en Wallonie ainsi que par 22 000 travailleurs résidant en Flandre, 21 000 à Bruxelles et 33 000 travailleurs frontaliers (venant en grande majorité de France).

Sur cette base, on peut calculer un taux de frontaliers entrants, 2,5 % de l'emploi intérieur en 2024, 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 1,761 million de Wallon.nes faisant partie de la population active, 1,525 million ont un emploi en Wallonie. En ce qui concerne les autres, soit ils exercent une activité en Flandre (50 000), à Bruxelles (120 000) ou à l'étranger (71 000, principalement au Luxembourg), soit ils sont au chômage (236 000). A noter que le chômage est ici mesuré selon la définition du Bureau fédéral du Plan.

De manière semblable au taux d'entrants, on peut calculer un taux de frontaliers sortants, 4,6 % de la population active occupée en 2024 et un taux de sortants, comprenant également les Wallon.nes allant travailler à Bruxelles et en Flandre, 15,7 % de la population active occupée en 2024.

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 74,9% en 2024. 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 64,9% en 2024 (à ne pas confondre avec le taux BIT¹⁹ calculé sur la base de l'Enquête sur les forces de travail -EFT- et sur la population des 20-64 ans). Enfin, le taux de chômage rapporte le nombre de chômeurs à la population active et vaut 13,4% en 2024 (selon la définition du Bureau fédéral du Plan).

C'est l'augmentation du taux d'emploi des 20-64 ans évoqué ci-dessus qui constitue une cible tant au niveau wallon (voir Déclaration de politique régionale wallonne 2024-2029, pages 6 et 32), qu'au niveau européen (78 % en 2030) et belge (80 % en 2030). Selon les dernières données disponibles de Statbel, il s'établissait à 65,5% en 2023 en Wallonie, et selon la projection, à 65,8% en 2024. Comme précisé ci-dessous, selon les projections à politique inchangée, la population active occupée des 20-64 ans (mesurée par l'EFT au sens du BIT²⁰) augmenterait en moyenne de 6 000 unités par an entre 2023 et 2029, pour atteindre un taux d'emploi de 67,7% en 2029.

2.5.2. Créations et faillites d'entreprises

Quelle est la santé de la structure entrepreneuriale du Bassin de Wallonie picarde ?

Pour répondre à cette question, nous examinons les données de la Direction Générale de la Statistique (DGS) sur les créations et faillites d'actifs assujettis à la TVA.

SECTEUR NACE	Créations			
	Bassin		Wallonie	
	2018	2022	2018	2022
A Agriculture	85	101	758	781
B Industries extractives	0	0	6	3
C Industrie manufacturière	94	112	1.116	1.205
D Production et distribution d'électricité	3	3	32	22
E Prod eau, assainissement, déchets	8	6	40	47
F Construction	225	252	2.783	3.117
G Commerce	350	348	4021	3902
H Transports et entreposage	45	30	465	411
I Hébergement et restauration	164	131	1.753	1.716
J Information et communication	97	97	1.325	1.309
K Activités financières et d'assurance	19	13	230	179
L Activités immobilières	37	57	560	802
M Activités spécialisées, scientif. et techn.	271	359	3.930	4.730
N Activités de services admin. et de soutien	155	194	1.775	2.186
O Administration publique	2	0	6	5
P Enseignement	70	83	878	1024
Q Santé humaine et action sociale	93	370	1.031	4.935
R Arts, spectacles, etc.	84	84	888	962
S Autres activités de services	165	161	1.844	1.995
T Activités des ménages	0	2	4	8
U Activités extra-territoriales	0	0		1
Activité économique inconnue	1	1	16	4
Total	1.968	2.404	23.461	29.344

Source : Statbel (Direction Générale statistique - Statistics Belgium), 2018-2022

¹⁹ Voir définitions sur <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/>

²⁰ Voir définitions sur <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/>

Entre 2018 et 2022, le nombre de créations en Wallonie picarde a augmenté de +22,2% (+25,1% en Wallonie).

Les secteurs qui ont connu le plus de créations en 2022 en Wallonie picarde sont : « Santé humaine et action sociale » et « Activités spécialisées, scientifiques et techniques ».

SECTEUR NACE	Faillites			
	Bassin		Wallonie	
	2019	2023	2019	2023
A Agriculture	2	1	33	30
B Industries extractives	0	0	1	-
C Industrie manufacturière	4	9	139	135
D Production et distribution d'électricité	0	0	1	2
E Prod eau, assainissement, déchets	1	1	5	4
F Construction	35	26	538	514
G Commerce	50	48	597	574
H Transports et entreposage	7	7	101	138
I Hébergement et restauration	47	50	556	534
J Information et communication	6	2	77	71
K Activités financières et d'assurance	0	2	25	20
L Activités immobilières	5	4	63	47
M Activités spécialisées, scientif. et techn.	17	10	166	199
N Activités de services admin. et de soutien	6	10	145	135
O Administration publique	-	-	-	-
P Enseignement	1	0	17	21
Q Santé humaine et action sociale	3	5	78	74
R Arts, spectacles, etc.	6	6	60	59
S Autres activités de services	12	5	98	99
T Activités des ménages	-	-	-	-
U Activités extra-territoriales	-	-	-	-
Activité économique inconnue	-	-	-	-
Total	202	186	2.700	2.656

Source : Statbel (Direction Générale statistique - Statistics Belgium), 2019-2023

Entre 2019 et 2023, le nombre de faillites en Wallonie picarde a diminué de -7,9% (-1,6% en Wallonie).

Les secteurs qui ont connu le plus de faillites en 2023 en Wallonie picarde sont : « Hébergement et restauration » et « Commerce ».

En Bref

Le contexte socio-économique du bassin de Wallonie picarde tend à s'améliorer comme le montrent certains indicateurs qui ont évolué favorablement.

- **Le taux d'emploi** évolue positivement dans le bassin et est légèrement supérieur à celui de la Wallonie. Toutefois, le territoire connaît certaines disparités importantes. Ainsi, ce taux s'échelonne de 72,6% à 58,6%. Relevons, aussi, des réalités diverses selon le genre. Bien que le taux d'emploi féminin (60,8%) reste inférieur au taux masculin (65,3%), la part des femmes à l'emploi entre 2012-2021 croît plus rapidement que celle des hommes.

- Entre 2018 et 2022, **l'emploi salarié** du territoire a progressé de 4,5% (4,9% en Wallonie). Les trois secteurs « Santé humaine et action sociale », « Industries extractives » et manufacturières » et « Commerce / Réparation de véhicules automobiles et de motocycles » restent les secteurs les plus grands pourvoyeurs d'emplois sur le bassin et affichent une évolution positive de l'emploi salarié par rapport à 2018. Nous relevons également une progression du secteur « Hébergement et restauration » plus forte en Wallonie picarde (+16,2%) qu'en Wallonie (+8,5%). Notons, toutefois, que l'emploi dans le secteur « Transport et entreposage » a reculé sur le territoire alors qu'en Wallonie, il connaît une progression non négligeable (+6,0%).

- **L'emploi indépendant** connaît une hausse entre 2018 et 2022 de 8,4% ; cela reste, toutefois, encore légèrement inférieur à celle constatée en Wallonie. Les branches d'activités « Commerce » et « Professions libérales » restent les plus représentées en termes d'emplois indépendants sur notre bassin.

- **La demande d'emploi** est en baisse (évolution 2013-2023). Le public possédant un faible niveau d'étude représente toujours une part importante de cette demande d'emploi (40,8%). Le Bassin de Wallonie picarde a une part plus importante de DEI âgés de moins de 25 ans (23,4%) par rapport à la situation de la Wallonie (19,5%).

- Un bémol subsiste : en Wallonie picarde, le nombre de **bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale (RIS)** a fort augmenté entre 2013 et 2022. Cette hausse est toutefois inférieure à celle de la Wallonie. Parmi ceux-ci, 37,8% ont moins de 25 ans.

- L'analyse **des opportunités d'emploi** du bassin montre l'importance de plus en plus marquée du circuit du travail intérimaire au sein de celles-ci. En Wallonie picarde, près de 60,7% des postes offerts par les entreprises passent par le circuit du travail intérimaire (53,5% en Wallonie).

- Concernant la **santé de la structure entrepreneuriale** en Wallonie picarde, nous constatons que les créations d'actifs assujettis à la TVA ont augmenté de 22,2% de 2018 à 2022 (+25,1% en Wallonie). Au cours de la période 2019 - 2023, le nombre de faillites en Wallonie picarde a diminué de -7,9% (-1,6% en Wallonie).

CHAPITRE 3 – FRÉQUENTATION DE L’OFFRE D’ENSEIGNEMENT, DE FORMATION ET DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

3.1. Données globales, de cadrage

Remarques préalables :

- 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 publiques) non certifiées²¹. Certaines sont, par ailleurs, le fruit de calculs réalisés par l’IBEFE de la Wallonie picarde basé 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, pour l’enseignement obligatoire ordinaire, 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 (analyses des deux parties du présent chapitre) fournissent des informations par établissements sièges²². Ces derniers peuvent être établis dans un autre Bassin que certaines de leurs implantations.
- Les opérateurs de l’enseignement et les IFAPME/SFPME comptabilisent les élèves/apprenants en année scolaire. Les autres données font référence aux années civiles.

3.1.1. Nombre total d’apprenants dans le Bassin

A. Formation initiale

Enseignement obligatoire	Nombre d’apprenants			
	Bassin	%Wallonie ²³	% FWB	% Femmes (Bassin)
Enseignement secondaire (Source : AGE-DED, 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE)				
Enseignement secondaire ordinaire de plein exercice	29.434	10,7%	8,2%	47,2%
• Premier degré	9.052	10,1%	7,7%	48,7%
• Deuxième degré	9.659	10,6%	8,2%	48,8%
- Forme générale	4.544	9,4%	6,9%	52,2%
- Forme technique et artistique de transition	1.052	12,1%	10,3%	39,6%

²¹ 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.

²² Le Pouvoir Organisateur d’une école doit établir son siège administratif au sein d’une de ses implantations, d’où l’appellation « établissement siège ».

²³ Les données certifiées de la Wallonie n’incluent pas celles de la Communauté germanophone.

Enseignement obligatoire		Nombre d'apprenants		
Enseignement secondaire (Source : AGE-DED, 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE)	Bassin	%Wallonie ²³	% FWB	% Femmes (Bassin)
- Forme technique et artistique de qualification	1.948	10,5%	8,4%	50,8%
- Forme professionnelle	2.115	13,9%	11,6%	40,95%
• Troisième degré	9.762	11,1%	8,6%	49,34%
- Forme générale	3.389	9,1%	6,7%	54%
- Forme technique et artistique de transition	783	10,8%	9%	41,8%
- Forme technique et artistique de qualification	2.865	11,5%	9%	48%
- Forme professionnelle	2.725	14,7%	12%	47,2%
• Quatrième degré ²⁴	826	20%	17,3%	76,4%
Enseignement secondaire ordinaire en alternance	710	9,8%	8,6%	37,1%
• Deuxième degré	325	9%	7,8%	33,6%
• Troisième degré	385	10,7%	9,3%	40%
IFAPME Apprentissage (Source : IFAPME, 2022-2023)	Bassin	% Wallonie	%FWB	% Femmes (Bassin)
Inscriptions	240	5,8%	ND	29,6%
Personnes sous contrat	179	5,5%	ND	25,1%

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 (Soins infirmiers).

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.

²⁴ Le 4^{ème} degré du Bassin de Huy-Waremme ne concerne que l'option « Soins infirmiers et infirmiers psychiatriques ». Ce 4^{ème} degré est dispensé dans le Bassin de Huy-Waremme mais l'établissement siège se situe sur le territoire du Bassin liégeois. Dans cette partie concernant les données de cadrage, celles-ci sont reprises. Par la suite, les données de ce 4^{ème} degré ne seront pas comptabilisées pour le Bassin de Huy-Waremme mais dans celui de Liège.

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 6e année, soit au terme d'une 7e 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** 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'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 les plans pédagogique, administratif et financier, un réseau de 7 Centres de formation spécialisés, constitués en ASBL, qui sont répartis géographiquement sur 23 sites couvrant toute la Wallonie. L'IFAPME propose des formations métiers dans une multitude de secteurs professionnels. Ces formations sont organisées sur la base du principe de l'alternance et sont accessibles dès l'âge de 15 ans.

Enseignement obligatoire	Nombre d'apprenants		
	Bassin	% FWB	% Femmes (Bassin)
Enseignement spécialisé (Source : DGEO-OQMT, 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE.)			
Forme 3	1.387	15,2%	ND
Forme 4	13	10,9%	ND

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 8 types²⁵ et quatre formes²⁶, prenant en compte le projet personnel de l'élève.

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 : à 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.

B. Formation supérieure

Enseignement de Promotion sociale (Source : Direction de l'enseignement de promotion sociale, 2022-2023 ; calculs : IBEFE HW)	Nombre d'apprenants		
	Bassin	% FWB	% Femmes (Bassin)
Niveau supérieur court	854	3%	ND
Niveau supérieur long	0	0%	ND
Enseignement supérieur	Bassin	% FWB	% Femmes (Bassin)
Supérieur non universitaire (HE et ESA) (Source : ARES, 2019-2020)	6.601	6,2%	62,4%
Universitaire	4.515	5,2%	-

²⁵ L'enseignement spécialisé est organisé en huit types d'enseignement selon les niveaux scolaires. Pour le secondaire, 7 types sont organisés : type 1 s'adressant aux élèves présentant un retard mental léger ; type 2 s'adressant aux élèves présentant un retard mental léger, modéré ou sévère ; type 3 s'adressant aux élèves présentant des troubles du comportement ; type 4 s'adressant aux élèves présentant des déficiences physiques ; type 5 s'adressant aux élèves présentant des maladies ou en convalescence ; type 6 s'adressant aux élèves présentant des déficiences visuelles ; type 7 s'adressant aux élèves présentant des déficiences auditives (www.enseignement.be).

²⁶ 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.

C. Formation pour adultes²⁷

	Nombre d'apprenants		
	Bassin	% FWB	% Femmes (Bassin)
Enseignement de Promotion sociale (Source : Direction de l'enseignement de Promotion sociale, 2022-2023) ²⁸			
Niveau secondaire inférieur	2.138	4,5%	ND
Niveau secondaire supérieur	2.845	5,2%	ND
IFAPME/SFPME (Source : IFAPME, 2022-2023)			
	Bassin	% Wallonie	% Femmes (Bassin)
Formation accélérée à la gestion	54	5%	55,6%
Année préparatoire à la formation chef d'entreprise	167	7%	31,1%
Formation de chef d'entreprise	587	7%	53,2%
Coordination et encadrement	238	9,6%	50,8%
Personnes sous convention de stage	361	7,4%	32,4%
FOREM/Bruxelles Formation hors Centre de Compétence (Source : Le Forem, 2023) ²⁹			
	Bassin	% Wallonie	% Femmes (Bassin)
Gestion propre			
• Demandeurs d'emploi	2451	13,6%	40,4%
• Travailleurs	339	27,5%	17,4%
• Etudiants	20	18,7%	35%
Gestion partenariale ³⁰			
• Demandeurs d'emploi	1742	6,4%	49,8%
• Travailleurs	0	/	/
• Etudiants	0	/	/
Cellule de conversion			
• Demandeurs d'emploi	82	5,2%	46,3%
• Travailleurs	0	/	/
CISP (Source : SPW, 2022)			
	Bassin	% Wallonie	% Femmes (Bassin)
DEFI	584	11%	46,2%
EFT	67	1,9%	31,3%

²⁷ Les données de cadrage reprennent tant les formations métiers que les formations de type généraliste (langues, informatiques, etc.).

²⁸ Le nombre d'étudiants s'obtient en comptabilisant les étudiants régulièrement inscrits dans la 1^{ère} unité d'enseignement suivie dans l'année scolaire.

²⁹ Les chiffres du Forem portent sur des épisodes de formation. Une personne qui suit plusieurs épisodes de formation peut donc être comptabilisée plusieurs fois.

³⁰ Les partenariats d'insertion Forem Conseil sont également pris en compte (922 contrats de formation partenariat d'insertion Forem Conseil et 284 contrats de formation partenariat Forem Formation).

Enseignement de Promotion Sociale - EPS

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, de niveau tant secondaire que supérieur et au terme desquelles il délivre des titres reconnus (certificats et diplômes). Il compte 152 établissements sur le territoire de la FWB. Il s'adresse à toute personne (travailleur, demandeur d'emploi, retraité, ...) de plus de 18 ans³¹ 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, 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 ;
- 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.

L'EPS est organisé de façon modulaire selon un système d'unités d'enseignement (UE). Chaque section comporte une ou plusieurs UE, généralement des stages et une épreuve intégrée. L'articulation entre les différentes UE est déterminée par un processus de capitalisation représenté par l'organigramme de la section. Chaque UE est sanctionnée par une attestation de réussite. Ainsi, chaque étudiant peut capitaliser ces attestations afin de personnaliser son parcours, à la condition de respecter l'organigramme de la section et la limite éventuelle de validité des attestations de réussite des UE. Les étudiants peuvent donc 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 ...) et disposer d'horaires adaptés. L'EPS permet également 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.

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 les plans pédagogique, administratif et financier, un réseau de 7 Centres de formation spécialisés, constitués en ASBL, qui sont répartis géographiquement sur 23 sites couvrant toute la Wallonie.

Les types de formations organisés pour les adultes sont les suivants :

- **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

³¹ Plus de 15 ans à certaines conditions.

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**).

- **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**.

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.

Le Forem

Le Forem, Service Public Wallon de l'emploi et de la formation, dispose en Wallonie de 27 Centres de formation, qui proposent des 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. Attention ! Dans le tableau, l'unité de base est l'épisode de formation (contrats, inscriptions, ...) ; une même personne apparaît autant de fois qu'elle a suivi une formation dans l'année considérée.

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 ;
- 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 liés 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.

Dans la suite du rapport, nous nous concentrerons sur l'analyse des données relatives aux formations professionnalisantes des CISP.

Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté (Source : AVIQ, 2023)	Nombre d'apprenants		
	Bassin	% Wallonie	% Femmes (Bassin)
Orientation/Formation de base	154	18,7%	30,5%
Formation professionnalisante	86	15,8%	27,9%

Les CFISPA

Les Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA) s'adressent aux personnes ayant un handicap reconnu par l'AVIQ ou un autre organisme ou ayant terminé leur scolarité dans l'enseignement secondaire spécialisé.

Ces centres proposent un parcours pouvant comprendre selon la situation du stagiaire :

- une phase de détermination de projet,
- une phase de validation de projet,
- une phase de formation qualifiante,
- une phase de suivi post-formatif.

D. Formation complémentaire

CTA (Source : DGEO-DREMT, 2022 ; Calculs : OQMT-IBEFE)	Nombre d'heures/Nombre d'apprenants			
	Bassin	%Wallonie	% FWB	% Femmes (Bassin)
Élèves de l'enseignement secondaire qualifiant	814	15,4%	12,4%	10,8%
Élèves du 3 ^e degré de l'enseignement secondaire de transition	0	0%	0%	0%
Autres « en âge d'obligation scolaire » (primaire, 1 ^e et 2 ^e degré)	87	13,2%	11,5%	49,4%
Étudiants de l'enseignement de Promotion Sociale	42	18,5%	5,5%	2,4%
Étudiants de l'enseignement supérieur	100	18,2%	11,7%	2%
Demandeurs d'emploi	6	12,5%	6,7%	100%
Apprenants (IFAPME-AVIQ-EFP)	8	32%	32%	12,5%
Travailleurs	70	28,5%	28,1%	8,6%
Enseignants/formateurs	22	5,5%	4,1%	9,1%
Centres de compétences/centres de référence³² (Source : Le Forem, 2023)		%Wallonie	%FWB	
Gestion propre				
• Demandeurs d'emploi	1.773	9,6%	ND	15,1%
• Travailleurs	522	11,1%	ND	7,1%
• Etudiants	467	9,9%	ND	22,3%
Gestion partenariale				
• Demandeurs d'emploi	53	0,7%	ND	9,4%
• Travailleurs	/	/	ND	/
• Etudiants	/	/	ND	/

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 équipements 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). »³³

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

³² Il s'agit ici uniquement des Centres de compétences FOREM et en partenariat avec le Forem.

³³ Source : www.enseignement.be

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.

3.1.2. 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.

Pour ce rapport, les données ont été extraites fin septembre 2023.

Les calculs ont été réalisés selon les procédures de calcul des indicateurs en application à cette période. La période d'analyse s'étale du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2022.

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'éducation et de formation en alternance), dont les données sont encodées directement dans la plateforme ; aux données relatives aux CEFA wallons s'ajoutent depuis septembre 2022 les données des CEFA bruxellois (données partielles) ;
- l'IFAPME (institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises), dont les données sont transférées quotidiennement par flux nocturne depuis l'application de l'opérateur ;
- le SFPME (service formation des petites et moyennes entreprises), dont les données sont transférées quotidiennement par flux nocturne depuis l'application de l'opérateur.

Le tableau ci-dessous reprend les apprenants inscrits chez un opérateur en formation en alternance ayant au minimum 1 jour actif au cours d'une année civile.

Les apprenants « inscrits sans contrat » sont ceux qui n'ont pas eu de contrat durant l'année civile concernée.

Un même apprenant peut être comptabilisé plusieurs fois (en fonction de son inscription chez deux opérateurs différents).

Inscriptions des apprenants résidant dans le Bassin

Inscriptions apprenants résidant dans le bassin – Année 2022

Source : OFFA, 2022

	Avec contrat	Sans contrat	Total inscriptions
Bassin de Wallonie picarde	1.095	15	1.110
Total Wallonie	12.507	685	13.192

Nombre de contrats par opérateur

Nombre de contrats débutés par opérateur au sein d'une UE du Bassin de Wallonie picarde

Source : OFFA, 2018-2022

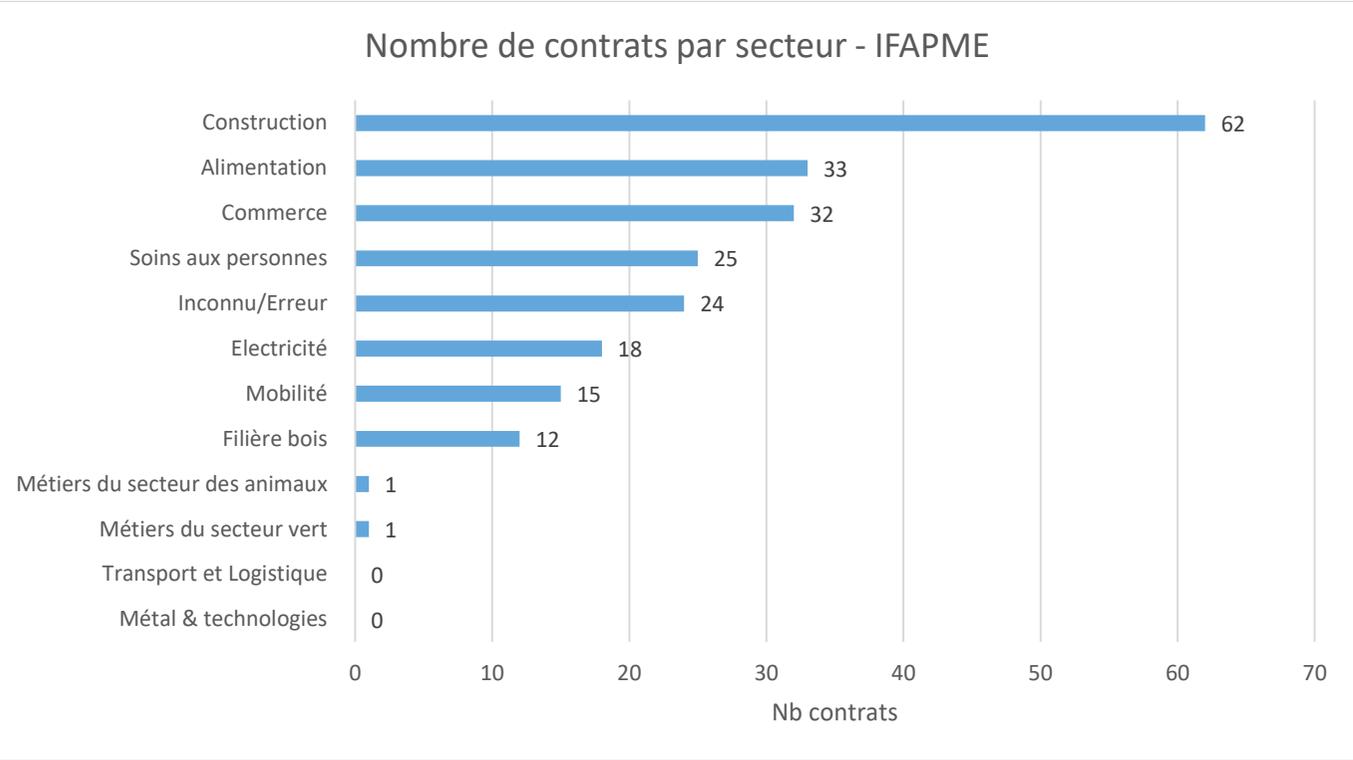
	2018	2019	2020	2021	2022
SFPME	0	0	0	0	0
IFAPME	300	298	210	211	223
CEFA	779	710	633	786	763
Inconnu	6	3	2	1	1
TOTAL	1.085	1.011	845	998	987

Source : OFFA, 2018-2022

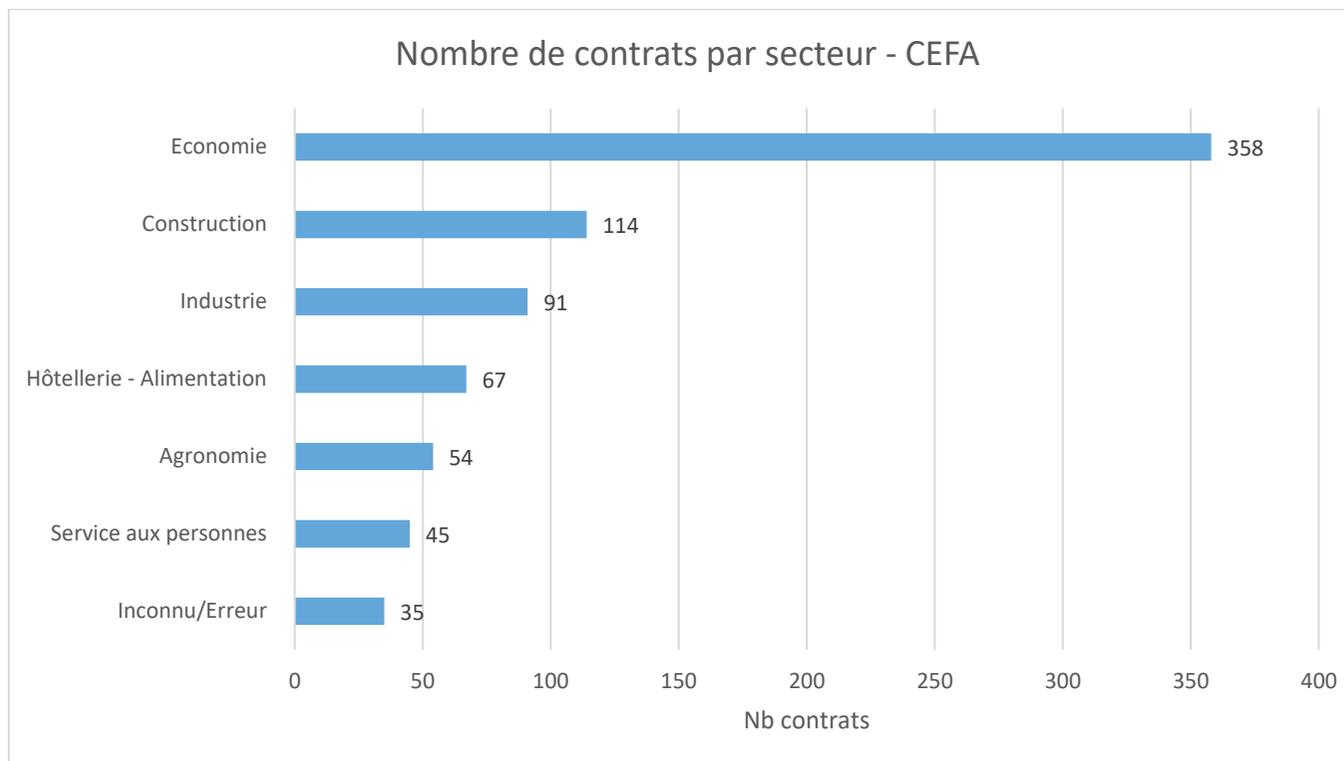
Nombre de contrats par secteur

La classification par secteur se base sur celle des codes métiers spécifiques à chaque opérateur (ou famille d'opérateurs) :

- listes code métiers pour l'IFAPME et le SFPME,
- le tableau des secteurs provenant de la circulaire de l'enseignement secondaire en alternance du 2 septembre 2019.



Source : OFFA, 2022



Source : OFFA, 2022

Nombre d'unités d'établissement agréées

Définition : 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 par année – Bassin EFE Wallonie picarde

Source : OFFA, 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre UE	226	125	212	200	264

3.2. Fréquentation par métier chez les opérateurs du qualifiant

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 Wallonie picarde 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 correspondants 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.

Dans cette partie, le masculin est utilisé à titre épique dans les intitulés d'options ou de formations.

3.2.1. Formation initiale

Remarque générale

Les données de fréquentation reprises dans les tableaux ci-dessous reprennent les élèves inscrits dans le 3^{ème} degré de l'enseignement secondaire qualifiant pour l'année 2022-2023. Ceux-ci sont comptabilisés par établissement siège. Pour rappel, certains établissements sont répartis sur plusieurs implantations qui peuvent être sises dans d'autres Bassins.

Le nouveau parcours d'enseignement qualifiant (PEQ)

Depuis le 1^{er} septembre 2018, était organisé pour certaines options qualifiantes de l'enseignement secondaire un enseignement expérimental nommé CPU (Certification Par Unités d'Acquis d'Apprentissage). À la suite de l'évaluation de ce dispositif et afin d'être en phase avec la réforme de l'enseignement qualifiant prévue par le Pacte pour un Enseignement d'excellence, le décret « parcours d'enseignement qualifiant » (PEQ) a été adopté en 2022. Il s'applique aux 2^e et 3^e degrés de l'enseignement secondaire qualifiant, technique et artistique de qualification, et professionnel. Ce parcours contribue, avec la réorganisation de la gouvernance et du pilotage de l'offre d'options, à faire du qualifiant une filière d'excellence, valorisante pour chaque élève et permettant une intégration socioprofessionnelle réussie.

Il a été mis en œuvre en deux temps. A la rentrée 2022-2023, toutes les options anciennement CPU ont basculé dans le PEQ. Au moment de rédiger ce rapport et depuis la rentrée 2023-24, toutes les options qualifiantes de l'enseignement secondaire y sont entrées. Dans ce nouveau dispositif, l'élève effectue son parcours scolaire dans l'enseignement qualifiant de manière continue entre la 4^e et la 6^e année, et, le cas échéant, en 7^e année.

Le PEQ a comme objectifs :

- l'harmonisation des parcours en 3 ans et la sanction des études ;
- le renforcement du suivi de l'élève tout au long de son parcours de formation ;

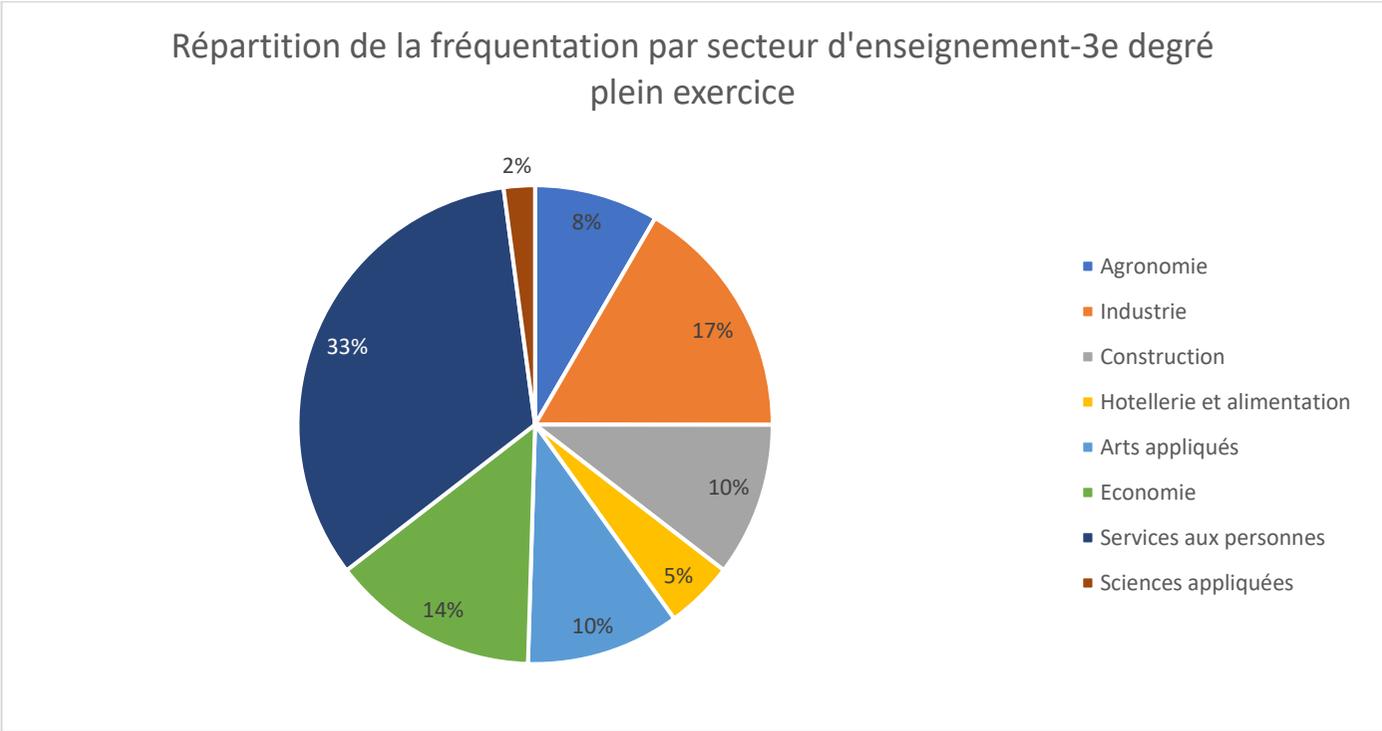
- la mise en place d'un enseignement modulaire (en Unités de Qualification-UQ) ;
- la création d'un continuum pédagogique sur 2 ans entre la 5^e et la 6^e année.

Etant donné la mise en place progressive de ce nouveau parcours et la situation transitoire pour l'année scolaire 2022-2023, les calculs des évolutions de fréquentation pour les options anciennement CPU ont été réalisés en prenant en compte les élèves officiellement inscrits en 4^e, 5^e et 6^e années.

En 2023, au 3^e degré de plein exercice (implantations sièges), dans l'enseignement qualifiant, les établissements sont présents dans les secteurs suivants :

- 6 écoles sont actives dans le secteur Agronomie,
- 16 écoles sont actives dans le secteur Industrie,
- 10 écoles sont actives dans le secteur Construction,
- 7 écoles sont actives dans le secteur Hôtellerie-Alimentation,
- 7 écoles sont actives dans le secteur Arts appliqués,
- 20 écoles sont actives dans le secteur Economie,
- 20 écoles sont actives dans le secteur Services aux personnes,
- 6 écoles sont actives dans le secteur Sciences appliquées.

Enseignement ordinaire de plein exercice (3^e et 4^e degrés)



Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Agronomie	Agent polyvalent agricole*	P	A 1101, A1407, A1409, A1410, A1411, A1416	1	73	9,6%	78%
	Agent technique de la nature et des forêts	P	A1101, A1204, A1205	1	24	8,3%	0,0%
	Arboriste : Grimpeur-Elagueur	7P	A1201	1	7	0,0%	-22,2%
	Assistant en soins animaliers	P	A1501, A1503	3	212	67,0%	26,9%
	Complément en art floral	7P	ND	1	1	100,0%	-50%
	Complément en élevage et gestion de troupeaux	7P	ND	3	44	75,0%	109,5%
	Complément en mécanique agricole et/ou horticole	7P	ND	2	14	7,1%	16,7%
	Fleuriste	P	D1209	1	12	91,7%	33,3%
	Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins	7P	A1414, A1213	2	8	0,0%	-27,3%
	Ouvrier qualifié en horticulture	P	A1203, A1405, A1414	2	37	10,8%	15,6%
	Technicien en agriculture	TQ	A1301	2	51	31,4%	-8,9%
	Technicien en environnement	TQ	A1204	3	22	31,8%	-43,6%
	Technicien en horticulture	TQ	A1203, A1405, A1414	1	15	6,7%	-28,6%
	Total Agronomie				SO	520	43,3%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Industrie	Assistant de maintenance PC-réseaux	P	I1401	2	18	5,6%	38,5%
	Carrossier	P	I1606	3	24	4,2%	-14,3%
	Carrossier spécialisé	7P	I1606	2	8	0,0%	166,7%
	Complément en électricité de l'automobile	7P	ND	1	4	0,0%	-76,5%
	Complément en maintenance d'équipements techniques	7P	ND	4	33	0,0%	-36,5%
	Complément en soudage sur tôles et sur tubes	7P	ND	5	21	4,8%	61,5%
	Complément en techniques spécialisées d'industrie graphique	7P	ND	1	13	21,3%	8,3%
	Complément en travaux sur carrosserie	7P	ND	1	9	0,0%	-30,8%

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
	Dessinateur en DAO (mécanique – électricité)	7TQ	H1202, H1203	1	7	0,0%	40%
	Electricien automatique	TQ	I1302, I1304, I1309	9	153	2,0%	-14,5%
	Installateur électricien*	P	F1602	6	127	1,6%	-9,3%
	Mécanicien automatique	TQ	I1310, I1302, I1304	2	23	0,0%	155,6%
	Mécanicien d'entretien	P	I1310	4	39	0,0%	-42,6%
	Mécanicien d'entretien automobile*	P	I1604	7	207	4,3%	1,0%
	Mécanicien des moteurs diesels et engins hydrauliques	7P	I1603	3	19	0,0%	5,6%
	Mécanicien polyvalent automobile*	TQ	I1604	2	73	1,4%	21,7%
	Mécanicien en cycles		I1607	1	6	0,0%	20,0%
	Métallier-soudeur	P	H2913	4	52	9,6%	2,0%
	Opérateur en industrie graphique	P	E1301, E1302, E1304, E1305, E1306, E1308	1	62	19,4%	72,2%
	Technicien en climatisation et conditionnement d'air	7TQ	I1306	1	6	0,0%	-40,0%
	Technicien en informatique	TQ	I1401, M1810	5	90	3,3%	2,3%
	Technicien en maintenance et diagnostics automobiles	7TQ	I1604	1	5	0,0%	-28,6%
	Technicien en systèmes d'usinage*	TQ	H2903	1	22	0,0%	15,8%
	Total Industrie			SO	1021	3,9%	-2,9%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	Forme	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
	Carreleur chapiste*	P	F1608, F1703	1	12	0,0%	20,0%
	Charpentier	7P	F1501, F1503	1	9	0,0%	-10,0%
	Complément en agencement d'intérieur	7P	ND	2	15	20,0%	7,1%
Construction	Complément en création et restauration de meubles	7P	ND	1	13	30,8%	44,4%
	Complément en marqueterie	7P	ND	1	5	0,0%	66,7%

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	Forme	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
	Complément en techniques spécialisées de sculpture	7P	ND	1	13	69,2%	8,3%
	Complément en Techniques spécialisées en construction - gros œuvre	7P	ND	1	11	0,0%	22,2%
	Conducteur d'engins de chantier	P	F1302	1	12	0,0%	-53,8%
	Couvreur – Etancheur*	7P	F1610, F1613	2	20	0,0%	0,0%
	Dessinateur DAO en construction	7TQ	F1104	1	3	0,0%	-57,1%
	Ebéniste	P	H2207	1	96	25,0%	15,7%
	Installateur en chauffage central	7P	F1603 - I1308	1	3	0,0%	50,0%
	Installateur en sanitaire	7P	F1603	1	2	0,0%	0,0%
	Maçon*	P	F1703	6	125	3,2%	20,2%
	Menuisier en PVC et ALU	P	F1607	1	7	0,0%	16,7%
	Menuisier d'intérieur et d'extérieur*	P	F1607, F1608, F1609, H2206, H2201	5	168	5,4%	30,2%
	Monteur en chauffage et en sanitaire *	P	F1603	2	30	0,0%	-26,8%
	Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment	7P	F1703	2	16	0,0%	-15,8%
	Restaurateur – Garnisseur de sièges	7P	H2207, B1806	1	11	18,2%	22,2%
	Technicien des industries du bois	TQ	H2209	2	42	0,0%	13,5%
	Technicien en construction et travaux publics	TQ	F1104, F1107, F1108, F1202	1	19	0,0%	46,2%
	Technicien en équipements thermiques	TQ	F1603, I1306, I1308	1	8	0,0%	-50,0%
	Total Construction			SO	640	8,6%	10,2%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Hôtellerie & Alimentation	Barmaid		G1801	1	3	0,0%	SO
	Boucher - Charcutier	P	D1101, D1103	2	23	8,7%	-8,0%
	Boulangier - Pâtissier	P	D1102, D1104	2	56	49,2%	43,6%
	Cuisinier de collectivité	P	G1602	3	24	33,3%	-27,3%

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
	Hôtelier-restaurateur	TQ	G1703, G1602, G1803,	4	58	36,2%	1,8%
	Ouvrier boulanger-pâtissier	P	D1102, D1104	2	43	58,1%	SO
	Patron boucher-charcutier-traiteur	7P	D1101, D1103	1	5	0,0%	25,0%
	Patron Boulanger - Pâtissier - Chocolatier	7P	D1102, D1104	1	10	60,0%	-41,2%
	Restaurateur*	P	G1602, G1803	4	40	35,0%	-56,0%
	Traiteur-Organisateur de banquets et de réceptions	7P	G1601, G1602	5	24	41,7%	-25,0%
	Total Hôtellerie & Alimentation			SO	286	38,5%	-4,0%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Arts Appliqués	Arts plastiques	TQ	ND	1	295	76,9%	20,4%
	Assistant aux métiers de la publicité	P	E1205	1	94	56,4%	4,4%
	Assistant en décoration	P	B1301	2	41	80,5%	-6,8%
	Complément en techniques publicitaires	7P	ND	1	24	50,0%	-36,8%
	Complément en techniques spécialisées de décoration	7P	ND	2	14	71,4%	40,0%
	Technicien en image de synthèse	7P	E1205	1	15	6,7%	150,0%
	Technicien en infographie	TQ	E1205	4	91	19,8%	35,8%
	Technicien en photographie	TQ	E1203, E1201	2	69	63,8%	9,5%
	Total Arts Appliqués			SO	643	61,9%	14,2%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Economie	Agent en accueil et tourisme	TQ	G1101, G1303	4	82	63,4%	-21,2%
	Auxiliaire administratif et d'accueil	P	M1602	6	91	51,6%	-30,5%
	Complément en accueil	7P	ND	1	20	70,0%	81,8%

Rapport Analytique et Prospectif 2024 – Bassin EFE de la Wallonie picarde

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
	Complément en techniques de vente	7P	ND	1	4	100,0%	300,0%
	Gestionnaire de très petites entreprises	7P	M1302	7	97	42,3%	0,0%
	Technicien commercial	TQ	D1401, D1402, D1403	5	193	36,3%	101,0%
	Technicien de bureau	TQ	M1602, M1607, M1605	5	115	52,6%	-22,3%
	Technicien en comptabilité	TQ	M1608, M1203	7	196	45,9%	-16,2%
	Vendeur	P	D1106, D1107, D1210, D1211, D1212, D1213, D1214	4	71	49,3%	-32,4%
	Total Economie			SO	869	47,5%	-6,3%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
	Agent d'éducation	TQ	K1207	6	386	55,4%	-8,7%
	Agent médico-social	7P	M1609	1	7	100,0%	-58,8%
	Aide-familial	P	K1302, K1304	12	204	89,2%	-24,2%
	Aide-soignant	7P	J1501	11	80	92,5%	-23,8%
	Animateur	TQ	K1206, G1202, G1203	4	158	25,3%	0,6%
	Aspirant aux métiers de la défense, de la prévention et de la sécurité	TQ	K1701, K1706, K2503	1	41	34,1%	SO
	Aspirant en nursing	TQ	J1304, K1303	5	152	92,8%	-15,6%
Services aux personnes	Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité	7TQ	K1706, K2503	3	95	32,6%	20,3%
	Coiffeur*	P	D1202	8	214	88,8%	-14,7%
	Coiffeur Manager	7P	D1202	4	16	100,0%	-15,8%
	Complément d'esthétique : orientation artistique	7P	ND	1	9	100,0%	125,0%
	Esthéticien*	TQ	D1208	3	187	99,5%	19,9%
	Esthéticien social	7TQ	D1208	1	4	100,0%	-66,7%
	Puériculteur	7P	J1304, K1303	7	104	97,7%	-5,5%
	Puériculture	P	J1304, K1303	6	229	93,4%	-10,9%

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
	Techniques sociales	TQ	ND	4	165	68,5%	-22,5%
	Total Soins aux personnes			SO	2051	74,9%	-8,9%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Services aux personnes (4 ^{ème} degré)	Infirmier hospitalier	P	J1506	2	826	ND	SO

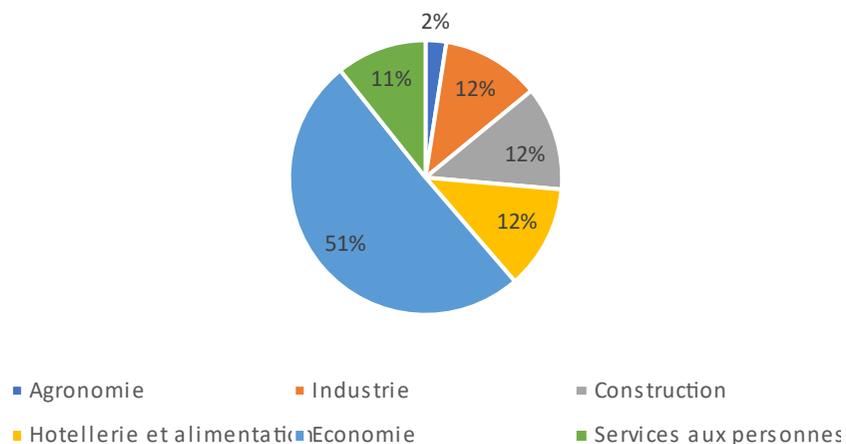
Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Sciences Appliquées	Assistant pharmaceutico-technique	TQ	J1307	3	36	86,1%	-32,1%
	Opérateur de production des entreprises agroalimentaires	P	H2102	1	3	0,0%	0,0%
	Opticien	7TQ	J1405	1	2	100,0%	-50,0%
	Optique	TQ	J1405	1	10	70,0%	-9,1%
	Technicien chimiste	TQ	H1503, H2301	2	39	59,0%	-9,3%
	Technicien des industries agroalimentaires	TQ	H2102	1	3	0,0%	-82,4%
	Total Sciences Appliquées			SO	93	67,7%	-29,0%

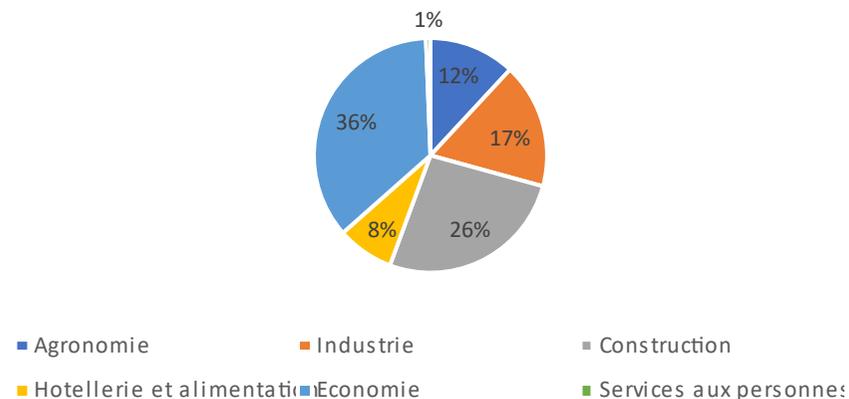
Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Enseignement ordinaire en alternance

Répartition par secteur d'enseignement- alt.49



Répartition par secteur d'enseignement- alt.45



Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Agronomie	Jardinier d'aménagement	P	A1203	1	2	0,0%	-66,7%
	Jardinier d'entretien*	P	A1203	3	21	4,8%	31,3%
	Ouvrier en cultures maraîchères sous abri et de plein champs	P	A1414	1	3	0,0%	200,0%
	Ouvrier en implantation et en entretien de parcs et jardins	P	A1203	1	12	0,0%	-14,3%
	TOTAL Alt.45			SO	38	2,6%	2,7%
	Assistant en soins animaliers	P	A1501	1	6	50,0%	-14,3%
	Complément en mécanique agricole et/ou horticole*	7P	ND	1	2	0,0%	100,0%
	TOTAL Alt.49			SO	8	37,5%	0,0%
	Total Agronomie			SO	46	8,7%	2,2%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Industrie	Aide-électricien	P	F1602	2	8	0,0%	0,0%
	Aide-mécanicien garagiste	P	I1604	4	26	0,0%	-33,3%
	Métallier	P	H2913	2	15	0,0%	15,4%
	Monteur de pneus-aligneur	P	I1604	1	1	0,0%	SO
	Préparateur de travaux de peinture en carrosserie	P	I1606	1	5	0,0%	SO
	TOTAL Alt.45			SO	55	0,0%	-8,3%
	Carrossier	P	I1606	1	1	0,0%	-50,0%
	Complément en maintenance d'équipements techniques	P	ND	1	3	0,0%	SO
	Complément sur tôles et tubes	7P	ND	1	7	0,0%	-22,2%
	Mécanicien d'entretien automobile*	P	I1604	2	13	0,0%	44,4%
	Mécanicien des moteurs diesels et engins hydrauliques	7P	I1603	1	7	0,0%	16,7%
	Mécanicien en cycles	P	I1607	1	1	0,0%	SO
	Métallier-soudeur	P	H2913	1	1	0,0%	SO
	Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels	7TQ	I1302, I1304	1	5	0,0%	-58,3%
	TOTAL Alt.49			SO	38	0,0%	5,6%
	Total Industrie			SO	93	0,0%	-3,1%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Construction	Auxiliaire du bâtiment	P	F1704	2	16	6,3%	100,0%
	Jointoyeur-ravaleur	P	F1611	1	6	0,0%	20,0%
	Monteur en chauffage	P	F1603	3	12	0,0%	-7,7%
	Monteur en sanitaire	P	F1603	1	1	0,0%	-87,5%
	Monteur-placeur d'éléments menuisés	P	F1607 - H2201	4	13	0,0%	-31,6%
	Ouvrier d'entretien du bâtiment et de son environnement	P	I1203	1	10	0,0%	100,0%
	Ouvrier en peinture du bâtiment	P	F1606	1	14	21,4%	40,0%
	Poseur de couvertures non-métalliques	P	F1610, F1613	2	12	16,7%	-20,0%
	TOTAL Alt.45			SO	84	7,1%	1,2%
	Carreleur-chapiste	P	F1608, F1703	1	2	0,0%	-33,3%
	Complément en agencement d'intérieur	7P	ND	1	3	0,0%	-40,0%
	Complément en techniques spécialisées en construction gros-œuvre	7P	ND	1	4	0,0%	-20,0%
	Conducteur d'engins de chantier	P	F1302	1	6	0,0%	SO
	Maçon*	P	F1703	2	11	0,0%	22,2%
	Menuisier d'intérieur et d'extérieur*	P	F1607, F1608, F1609, H2206, H2201	2	6	0,0%	-25,0%
	Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment	7P	F1703	1	2	0,0%	-66,7%
	Technicien des constructions en bois	7TQ	F1603, I1306, I1308	1	6	0,0%	-25,0%
	TOTAL Alt.49			SO	40	0,0%	-2,4%
	Total Construction			SO	124	4,8%	0,0%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Hôtellerie & Alimentation	Commis de cuisine	P	G1602	4	25	48,0%	-26,5%
	TOTAL Alt.45			SO	25	48,0%	-26,5%
	Boucher – Charcutier	P	D1101, D1103	1	4	25,0%	100,0%
	Boulangier – Pâtissier	P	D1102, D1104	2	9	44,4%	-25,0%
	Cuisinier de collectivité	P	G1602	2	7	28,6%	-22,2%
	Ouvrier boulanger-pâtissier	P	ND	1	2	50,0%	SO
	Restaurateur*	P	G1602, G1803	2	15	26,7%	-21,1%
	Traiteur – organisateur de banquets et de réceptions	7P	G1601, G1602	2	3	33,3%	0,0%
	TOTAL Alt.49			SO	40	32,5%	-11,1%
	Total Hôtellerie & Alimentation			SO	65	38,5%	-17,7%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Economie	Auxiliaire de magasin	P	D1505 - D1507	4	108	63,0%	-16,3%
	Equipier logistique	P	N1105 - N1103	1	4	0,0%	-73,3%
	Magasinier	P	H1403, N1101, N1103, N1303, N1105	1	2	0,0%	SO
	TOTAL Alt.45			SO	114	59,6%	-20,8%
	Gestionnaire de très petites entreprises	7P	M1302	6	59	47,5%	25,5%
	Vendeur	P	D1106, D1107, D1210, D1211, D1212, D1213, D1214	6	106	61,3%	-4,5%
	TOTAL Alt.49			SO	165	56,4%	4,4%
	Total Economie			SO	279	57,7%	-7,6%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

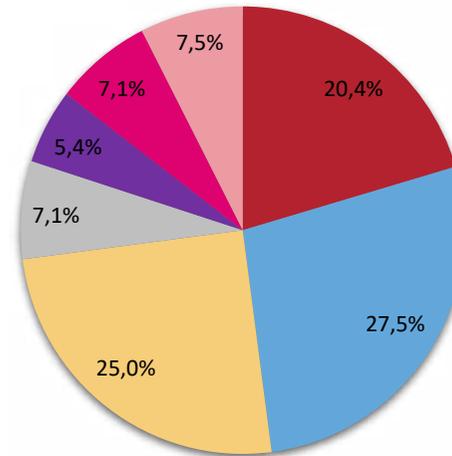
Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Services aux personnes	Technicien de surface	P	K2204	1	2	100,0%	-71,4%
	TOTAL Alt.45			SO	2	100,0%	-71,4%
	Aide familial	P	K1302, K1304	1	3	66,7%	-40,0%
	Aide-soignant	7P	J1501	1	3	100,0%	50,0%
	Coiffeur*	P	D1202	3	22	95,5%	-18,5%
	Gestionnaire d'un institut de beauté	7TQ	D1208	1	7	100,0%	-12,5%
	TOTAL Alt.49			SO	35	94,3%	-16,7%
	Total Services aux personnes			SO	37	94,6%	-25,5%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE

IFAPME/SFPME Apprentissage

En ce qui concerne les formations IFAPME apprentissage (dès 15 ans), trois secteurs se détachent des autres en termes d'effectifs : commerce (27,5%), construction (25%) et alimentation (20,4%).

Répartition de la fréquentation par secteur - Apprentissage



■ Alimentation ■ Commerce ■ Construction ■ Electricité ■ Filière bois ■ Mobilité ■ Soins aux personnes

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Alimentation	Boucher	D1101	1	8	12,5%	/
	Boucher - Charcutier	D1101	1	2	50,0%	-87,5%
	Cuisinier de collectivité	G1602	1	5	80,0%	66,7%
	Food maker	H3303	1	1	100,0%	/
	Ouvrier boulanger-pâtissier	D1102	1	15	13,3%	-31,8%
	Restaurateur	G1601	1	18	38,9%	-21,7%
	Total Alimentation	SO	SO	SO	49	32,7%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Alimentation » représentent 20,4 % des formations en IFAPME Apprentissage. Les formations en boucherie et boulangerie représentent la moitié des fréquentations du secteur. De manière générale, la fréquentation a diminué dans ce secteur avec -23,4 % d'apprenants par rapport à 2019-2020. Et une nouvelle formation a vu le jour : Food maker.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Commerce	Commerçant - Détaillant	D1106	1	65	56,9%	75,7%
	Commerçant - Détaillant	D1214, D1212, D1211	1	1	0,0%	-97,2%
	Total Commerce	SO	SO	66	56,1%	-9,6%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Commerce » représentent 27,5 % des formations en IFAPME Apprentissage. Ici aussi la fréquentation a légèrement diminué avec -9,6 % d'apprenants par rapport à 2019-2020.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Construction	Couvreur	F1610	1	13	0,0%	-40,9%
	Maçon	F1703	1	33	0,0%	120,0%
	Monteur en chauffage et sanitaire	F1603	1	7	0,0%	16,7%
	Peintre décorateur	F1606	1	7	28,6%	/
	Total Construction	SO	SO	60	3,3%	39,5%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Construction » représentent 25 % des formations en IFAPME Apprentissage. La formation de « maçon » représente la moitié des fréquentations du secteur. Les femmes sont absentes de trois des quatre formations, elles représentent 28,6 % de l'effectif en « peintre décorateur ». La fréquentation du secteur a augmenté par rapport à 2019-2020 avec une hausse de 39,5%.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Electricité	Frigoriste	I1306	1	3	0,0%	/
	Installateur électricien résidentiel	F1602	1	14	0,0%	-12,5%
	Total Electricité	SO	SO	17	0,0%	6,3%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Electricité » représentent 7,1 % des formations en IFAPME Apprentissage, la majorité des apprenants se trouvant en « installateur électricien résidentiel » (82,3%). Il n'y a pas de femmes dans ce secteur. La fréquentation, elle, a légèrement augmenté par rapport à 2019-2020 avec une hausse de 6,3%.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Filière bois	Constructeur-monteur de bâtiment en structure bois	F1501	1	1	0,0%	/
	Menuisier d'extérieur	H2206	1	3	0,0%	/
	Menuisier d'intérieur	H2206	1	9	0,0%	-30,8%
	Total Filière bois	SO	SO	13	0,0%	0,0%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Filière bois » représentent 5,4 % des formations en IFAPME Apprentissage, avec 92,3% des apprenants en menuiserie. Ici aussi les femmes ne sont pas représentées et la fréquentation reste stable par rapport à 2019-2020.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Mobilité	Mécanicien polyvalent automobile	I1604	1	17	5,9%	13,3%
	Total Mobilité	SO	SO	17	5,9%	13,3%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

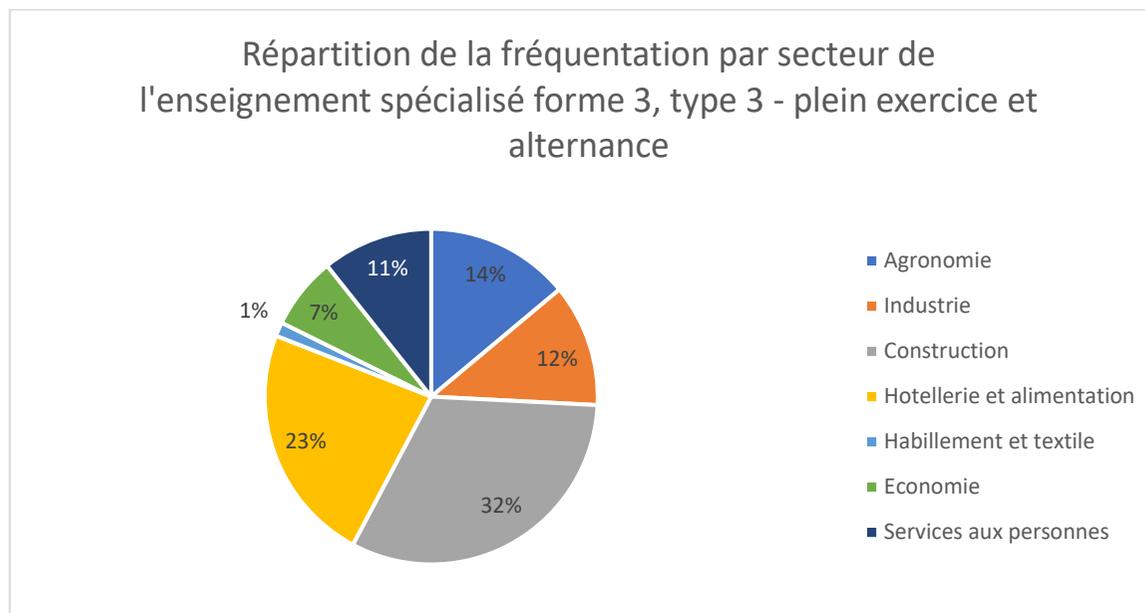
Le secteur « Mobilité » représente 7,1 % des formations en IFAPME Apprentissage et reprend une option : « mécanicien polyvalent automobile ». La fréquentation de l'option a vu une hausse de 13,3% depuis 2019-2020.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Soins aux personnes	Coiffeur	D1202	1	18	83,3%	-51,4%
	Total Soins aux personnes	SO	SO	18	83,3%	-51,4%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Le secteur « Soins aux personnes » représente 7,5 % des formations en IFAPME Apprentissage et tout comme le secteur « Mobilité », il est constitué d'une option : « coiffeur ». L'option est majoritairement fréquentée par des femmes (83,3%) et a vu son effectif diminuer depuis 2019-2020 (-51,4 %).

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



Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Agronomie	Jardinier d'aménagement	A1203	1	4	25,0%	300,0%
	Jardinier d'entretien	A1203	5	26	23,1%	-45,8%
	Ouvrier exploitation horticole	A1414	3	18	16,7%	0,0%
	Total Agronomie		SO	48	20,8%	-28,4%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Industrie	Aide mécanicien en cycles et petits moteurs	I1607	2	4	0,0%	33,3%
	Aide Mécanicien garagiste	I1604 - I1607	1	8	0,0%	33,3%
	Ferronnier	B1601 - H2911	4	24	0,0%	118,2%

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
	Métallier	H2913	1	1	0,0%	SO
	Préparateur travaux de peinture en carrosserie	H3401 - H3404 - I1606	1	1	0,0%	-66,7%
	Total Industrie		SO	38	0,0%	-28,6%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Construction	Carreleur	F1608	3	9	0,0%	0,0%
	Maçon	F1703	5	28	0,0%	-30,0%
	Monteur en chauffage	F1603	1	2	0,0%	0,0%
	Monteur en sanitaire	F1603	1	2	0,0%	-75,0%
	Monteur-placeur d'éléments menuisés	F1607 - H2201	2	8	0,0%	-42,9%
	Ouvrier entretien du bâtiment et de son environnement	I1203	3	15	6,7%	-25,0%
	Ouvrier poseur de faux plafonds, cloisons et planchers surélevés	F1604	1	2	0,0%	SO
	Ouvrier poseur de revêtements souples de sols	F1609	1	1	0,0%	-66,7%
	Paveur	F1702	1	1	0,0%	SO
	Peintre décorateur	F1606	3	33	27,3%	?
	Poseur de couvertures non métalliques	F1610 – F1613	1	5	0,0%	-44,4%
		Total Construction		SO	106	9,4%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Hôtellerie et Alimentation	Agent de fabrication alimentaire	H2102	2	18	61,1%	-14,3%
	Commis de cuisine	G1605 - G1602	5	29	62,1%	-31,0%
	Commis de cuisine de collectivité	G1605 - G1602	3	19	68,4%	0,0%
	Commis de salle	G1605 - G1801	3	8	50,0%	33,3%
	Ouvrier boulangerie-pâtisserie	D1102 – D1104	1	4	50,0%	33,3%

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
	Préparateur en boucherie- vendeur en boucherie-charcuterie et plats préparés	D1101 – D1103	1	3	100,0%	200%
	Total Hôtellerie et Alimentation		SO	81	63,0%	-12,0%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Economie	Auxiliaire administratif et d'accueil	M1602	1	1	0,0%	-80,0%
	Auxiliaire de magasin	D1505 - D1507 - N1105	3	13	30,8%	-13,3%
	Encodeur de données	M1606	1	4	25,0%	33,3%
	Equipier logistique	N1103 - N1105	1	5	40,0%	-28,6%
	Surveillant équipier en logistique sportive	ND	1	3	0,0%	50,0%
	Total Economie		SO	26	26,9%	-18,8%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Habillement et textile	Ouvrier retoucheur	D1207	1	2	100,0%	0,0%
	Piqueur polyvalent	H2401 – H2402	1	1	100,0%	-88,9%
	Total Habillement et Textile		SO	3	100,0%	-72,7%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Service aux personnes	Aide logistique en collectivité	J1301 - K1302 - K2204	5	21	95,2%	-4,5%
	Aide-ménagère	K1304	2	7	100,0%	75,0%
	Technicien de surface- Nettoyeur	K2204	3	12	91,7%	-20,0%
	Total Service aux personnes		SO	40	95,0%	-2,4%

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE.

Enseignement spécialisé qualifiant en alternance 47 (forme 3 – phase 3 et forme 4 – 3e degré)

Enseignement spécialisé alt.	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Evolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Agriculture	Ouvrier en exploitation horticole	A1414	2	4	0,0%	SO
	Total Agriculture		SO	4	0,0%	SO
Industrie	Ferronnier	B1601	1	2	0,0%	-33,3%
	Opérateur de production en industrie alimentaire	H2102	1	4	0,0%	SO
	Total Industrie		SO	4	0,0%	100,0%
	Maçon	F1703	3	11	0,0%	120,0%
Construction	Poseur de couverture non métallique	F1610 – F1613	1	2	0,0%	100,0%
	Total Construction		SO	13	0,0%	116,7%
	Commis de cuisine	G1605 - G1602	2	3	33,3%	50,0%
Hôtellerie et Alimentation	Préparateur en boucherie- vendeur en boucherie-charcuterie et plats préparés	D1101 – D1103	1	2	0,0%	0,0%
	Total Hôtellerie et Alimentation		SO	2	100,0%	25,0%
Habillement et textile	Repasseur-finisser	D1205 – H2410	1	2	100,0%	SO
	Total habillement et textile		SO	2	100,0%	SO

Source : DGEO-OQMT, 2019-2020 et 2022-2023 ; Calculs : OQMT-IBEFE.

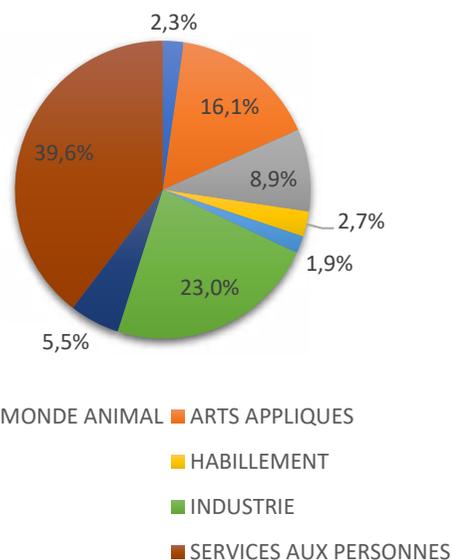
3.2.2. Formations pour adultes

Enseignement de Promotion Sociale

L'Enseignement de Promotion sociale est un enseignement modulaire. Dès lors, il est difficile d'en déterminer précisément la fréquentation. La colonne « inscriptions » est calculée en prenant le maximum d'inscrits dans les UE de la section. Il s'agit donc d'une estimation du nombre d'inscriptions.

Les secteurs professionnalisants qui comptabilisent les fréquentations les plus importantes sont les suivants : Services aux personnes (39,6%), Industrie (23%) et Arts appliqués (16,1%).

Répartition des inscriptions (max) par secteur - Enseignement de promotion sociale



Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2022-2023	Inscriptions Stages 2022-2023	Inscriptions épreuves intégrées 2022-2023	% Femmes	Evolution inscriptions 2018-2019 à 2022-2023
AGRONOMIE-RESSOURCES SOL ET EAUX-MONDE ANIMAL	ASSISTANT VETERINAIRE	A1501	1	29	12	3	89,7%	-9,4%
	TOTAL AGRONOMIE-RESSOURCES SOL ET EAUX-MONDE ANIMAL	SO	SO	29	12	3	89,7%	-9,4%

Source : Direction de l'enseignement de Promotion sociale, 2022-2023

Le secteur « Agronomie – ressources sol et eaux – monde animal » représente 2,3 % des formations et est constitué d'une option : « assistant vétérinaire ». L'option est majoritairement fréquentée par des femmes (83,3%) et a vu son effectif quelque peu diminuer depuis 2018-2019 (-9,4 %).

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2022-2023	Inscriptions Stages 2022-2023	Inscriptions épreuves intégrées 2022-2023	% Femmes	Evolution inscriptions 2018-2019 à 2022-2023
ARTS APPLIQUES	CERAMISTE	B1201	2	63	0	0	88,9%	162,5%
	FLEURISTE	D1209	4	55	0	0	96,4%	37,5%
	OUVRIER TAPISSIER-GARNISSEUR	B1806	1	42	0	0	85,7%	-28,8%
	VIDEASTE	B1101	1	46	6	4	56,5%	283,3%
	TOTAL ARTS APPLIQUES	SO	SO	206	6	4	83,0%	52,6%

Source : Direction de l'enseignement de Promotion sociale, 2022-2023

Le secteur « Arts appliqués » représente 16,1 % des formations. Le secteur est majoritairement fréquenté par des femmes (83%) et c'est un secteur qui se porte bien étant donné qu'il a vu son effectif augmenter de 52,6% depuis 2018-2019.

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2022-2023	Inscriptions Stages 2022-2023	Inscriptions épreuves intégrées 2022-2023	% Femmes	Evolution inscriptions 2018-2019 à 2022-2023
ECONOMIE	EMPLOYE DE SERVICES	M1602	1	13	0	13	92,3%	/
	SECRETARIAT MEDICAL	M1609	2	27	23	21	96,3%	-47,1%
	TECHNICIEN DE BUREAU	M1602	3	24	31	29	79,2%	-76,5%
	TECHNICIEN EN COMPTABILITE	M1203	1	11	4	11	72,7%	-73,8%
	TECHNICIEN EN PROGRAMMATION	M1805	1	3	0	2	0,0%	/
	TECHNIQUES DE SECRETARIAT JURIDIQUE - CONVENTION	M1607	1	36	22	22	88,9%	157,1%
TOTAL ECONOMIE	SO	SO	114	80	98	85,1%	-45,5%	

Source : Direction de l'enseignement de Promotion sociale, 2022-2023

Le secteur « Economie » représente 8,9 % des formations. Le secteur est majoritairement fréquenté par des femmes (85,1%) sauf l'option « technicien en programmation ». Deux options ont vu le jour depuis le précédent rapport : employé de services et technicien programmation.

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2022-2023	Inscriptions Stages 2022-2023	Inscriptions épreuves intégrées 2022-2023	% Femmes	Evolution inscriptions 2018-2019 à 2022-2023
HABILLEMENT	HABILLEMENT : TECHNIQUES SPECIFIQUES	B1803	1	21	0	21	95,2%	-67,7%
	TRACEUR - GRADEUR - COUPEUR	B1803	1	14	0	0	100,0%	/
	TOTAL HABILLEMENT	SO	SO	35	0	21	97,1%	-46,2%

Source : Direction de l'enseignement de Promotion sociale, 2022-2023

Le secteur « Habillement » représente 2,7 % des formations et est majoritairement fréquenté par des femmes (97,1%). Une nouvelle option a vu le jour : traceur – gradeur – coupeur.

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2022-2023	Inscriptions Stages 2022-2023	Inscriptions épreuves intégrées 2022-2023	% Femmes	Evolution inscriptions 2018-2019 à 2022-2023
HOTELLERIE-ALIMENTATION	COMMIS DE CUISINE	G1602	1	13	13	13	46,2%	/
	RESTAURATEUR	G1402	2	11	16	17	63,6%	-52,2%
	TOTAL HOTELLERIE-ALIMENTATION	SO	SO	24	29	30	54,2%	4,3%

Source : Direction de l'enseignement de Promotion sociale, 2022-2023

Le secteur « Hôtellerie - alimentation » représente 1,9 % des formations. Une nouvelle option a vu le jour : commis de cuisine. Malgré la diminution de fréquentation dans l'option « restaurateur », la fréquentation du secteur reste stable.

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2022-2023	Inscriptions Stages 2022-2023	Inscriptions épreuves intégrées 2022-2023	% Femmes	Evolution inscriptions 2018-2019 à 2022-2023
INDUSTRIE	CARISTE	N1101	1	164	0	0	9,8%	/
	CARROSSERIE : AIDE-TOLIER	I1606	1	6	0	0	0,0%	/
	MAINTENANCE : SOUDAGE	H2913	1	6	0	0	16,7%	/
	MECANICIEN D'ENTRETIEN AUTOMOBILE	I1604	1	11	11	11	0,0%	/

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2022-2023	Inscriptions Stages 2022-2023	Inscriptions épreuves intégrées 2022-2023	% Femmes	Evolution inscriptions 2018-2019 à 2022-2023
	MECANICIEN POLYVALENT AUTOMOBILE	I1604	1	27	0	0	18,5%	/
	PEINTRE EN CARROSSERIE	I1606	1	5	0	0	0,0%	/
	RESTAURATEUR DE VEHICULES ANCETRES	I1604	2	63	0	0	14,3%	/
	TECHNICIEN EN DOMOTIQUE NUMERIQUE	I1307	1	11	8	8	0,0%	/
	TOTAL INDUSTRIE	SO	SO	293	19	19	10,6%	/

Source : Direction de l'enseignement de Promotion sociale, 2022-2023

Le secteur « Industrie » représente 23% des formations. Les formations présentes lors du précédent rapport ne sont plus présentes en 2022-2023 où l'on a vu apparaître 8 nouvelles options, raison pour laquelle, il n'a pas été possible de faire l'évolution. Les femmes sont peu représentées dans le secteur, elles composent 10,6% de l'effectif.

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2022-2023	Inscriptions Stages 2022-2023	Inscriptions épreuves intégrées 2022-2023	% Femmes	Evolution inscriptions 2018-2019 à 2022-2023
SCIENCES APPLIQUEES	AUXILIAIRE DE L'ENFANCE	K1303	4	27	190	47	96,3%	-57,1%
	EDUCATEUR	K1207	2	39	128	23	46,2%	-48,7%
	ESTHETICIEN SOCIAL	D1208	1	4	6	3	100,0%	/
	TOTAL SCIENCES APPLIQUEES	SO	SO	70	324	73	68,6%	-49,6%

Source : Direction de l'enseignement de Promotion sociale, 2022-2023

Le secteur « Sciences appliquées » représente 5,5% des formations. Le secteur est plutôt féminin (68,6%) et a vu sa fréquentation diminuer depuis 2018-2019 (-49,6%). Une nouvelle option est apparue : « esthéticien social ».

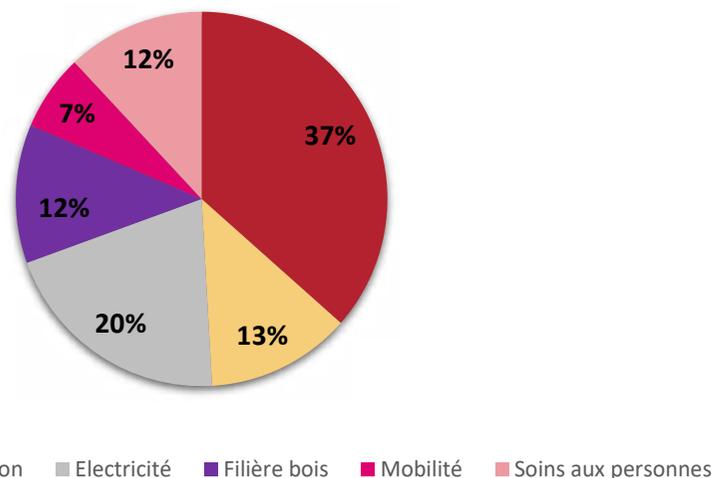
Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2022-2023	Inscriptions Stages 2022-2023	Inscriptions épreuves intégrées 2022-2023	% Femmes	Evolution inscriptions 2018-2019 à 2022-2023
SERVICES AUX PERSONNES	AGENT DE GARDIENNAGE	K2501	1	43	0	0	7,0%	/
	AIDE - MENAGER SOCIAL	K1304	1	6	5	5	83,3%	/
	AIDE FAMILIAL	K1304	3	20	18	10	95,0%	-39,4%
	AIDE-MENAGERE	K1304	1	98	7	4	100,0%	188,2%
	AIDE-SOIGNANT	J1501	8	144	394	172	88,2%	-37,1%
	AIDE-SOIGNANT: ACTU EN VUE DE EX NOUV ACT INF DEL(AR2702019)	J1501	7	65	287	0	92,3%	/
	AMBULANCIER DE TRANSPORT NON URGENT DE PATIENTS (CONVENTION)	J1305	1	61	61	60	44,3%	/
	COIFFEUR	D1202	2	15	39	16	73,3%	-34,8%
	ESTHETICIEN	D1208	1	23	0	23	100,0%	53,3%
	GARDIEN DE LA PAIX	K1706	1	20	0	0	45,0%	/
	PEDICURE SPECIALISE	J1409	1	10	6	0	100,0%	/
	TOTAL SERVICES AUX PERSONNES		SO	SO	505	817	290	77,6%

Source : Direction de l'enseignement de Promotion sociale, 2022-2023

Le secteur « Services aux personnes » représente 39,6% des formations. Le secteur est plutôt féminin (77,6%) et a vu sa fréquentation augmenter depuis 2018-2019 (51,2%). Cela est peut-être dû à l'arrivée de nouvelles options telles que agent de gardiennage, aide ménager social ou encore gardien de la paix.

IFAPME/SFPME – Année préparatoire

Répartition de la fréquentation par secteur - IFAPME Année préparatoire à la formation chef d'entreprise



Sur les six secteurs qui regroupent 167 apprenants, ceux qui comptabilisent les fréquentations les plus importantes sont : « Alimentation » (36,5%), « Electricité » (20,4%) et « Construction » (12,6%). Les formations les plus fréquentées sont : « Boulanger – Pâtissier artisan » (22 apprenants soit 13,2%), « Frigoriste » (18 apprenants soit 10,8%), « Installateur – Electricien » (16 apprenants soit 9,6%) et « Entrepreneur menuisier » (14 apprenants soit 8,4%).

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Alimentation	Boucher charcutier artisan	D1101	1	8	37,5%	/
	Boucher spécialisé	D1101	1	3	0,0%	/
	Boulangier - Pâtissier artisan	D1102	1	22	68,2%	/
	Chef de cuisine de collectivité	G1601	1	1	100,0%	-66,7%
	Cuisinier de collectivité	G1612	1	5	80,0%	/

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
	Garçon-serveuse de restaurant	G1803	1	12	41,7%	/
	Restaurateur	G1402	1	10	70,0%	/
	Total Alimentation		SO	61	57,4%	0,0%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Alimentation » représentent 36,5% des formations dispensées. La fréquentation est identique à celle de 2019-2020.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Construction	Entrepreneur couvreur	F1610	1	5	0,0%	/
	Entrepreneur peintre décorateur	F1606	1	9	11,1%	/
	Installateur en chauffage central	F1603	1	7	0,0%	/
	Total Construction		SO	21	11,1%	950,0%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Construction » représentent 12,6% des formations dispensées et connaissent une très forte hausse de fréquentation. C'est d'ailleurs ce secteur qui connaît la plus forte évolution parmi l'ensemble des sections « Année préparatoire Formation Chef d'entreprise ». La formation « Entrepreneur en constructions bois », ayant connu une faible fréquentation, n'a pas été reconduite. Le secteur de la construction s'ouvre aux femmes et, notamment, au métier d'« Entrepreneur peintre décorateur ».

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Electricité	Frigoriste	I1306	1	18	0,0%	200%
	Installateur - Electricien	F1602	1	16	0,0%	/
	Total Electricité		SO	34	0,0%	41,7%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Electricité » représentent 20,4% des formations dispensées et dont la fréquentation ne cesse d'augmenter, +41,2% en 2019-2020 et +41,7% en 2022-2023.

La formation « Frigoriste », ouverte en 2019-2020, connaît un réel succès avec une hausse de fréquentation de 200%.

Ces deux formations confirment leur intérêt auprès du public adulte de Wallonie picarde.

Les femmes ne s'inscrivent toujours pas à ces formations, comme c'était déjà le cas précédemment en 2019-2020.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Filière bois	Entrepreneur en constructions bois	F1501	1	6	0,0%	/
	Entrepreneur menuisier	H2206	1	14	0,0%	/
	Total Filière bois		SO	20	0,0%	122,2%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Filière bois » représentent 12,0% des formations dispensées. Après avoir connu une baisse de fréquentation en 2019-2020 (-35,7%), c'est une hausse de fréquentation qui est constatée (122,2%).

Ce secteur n'attire toujours pas les femmes, comme c'était déjà le cas précédemment en 2019-2020.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Mobilité	Mécanicien polyvalent automobile	I1604	1	11	9,1%	-21,4%
	Total Mobilité		SO	11	9,1%	-21,4%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Mobilité » représentent 6,6% des formations dispensées et dont la fréquentation ne cesse de diminuer, -12,5% en 2019-2020 et -21,4% en 2022-2023.

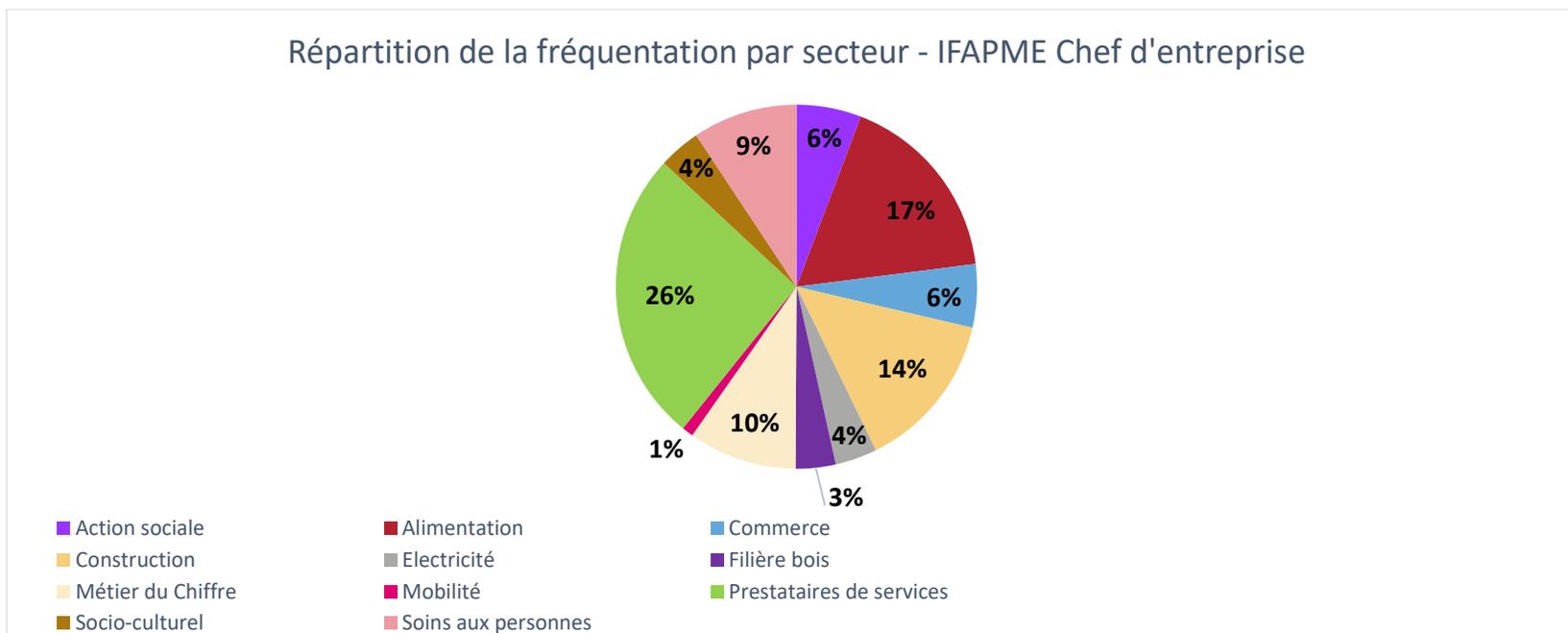
Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Soins aux personnes	Gestionnaire d'institut de beauté	D1208	1	9	100,0%	-18,2%
	Gestionnaire d'un salon de coiffure	D1202	1	11	54,5%	/
	Total Soins aux personnes		SO	20	75,0%	-9,1%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Soins aux personnes » représentent 12,0% des formations dispensées. Après avoir connu une hausse de fréquentation en 2019-2020 (+83,3%), c'est une baisse de fréquentation qui est constatée (-9,1%).

Le secteur des soins aux personnes s'ouvre aux hommes et, notamment, au métier de « Gestionnaire d'un salon de coiffure ».

IFAPME/SFPME – Chef d'entreprise



Sur les onze secteurs qui regroupent 587 apprenants, ceux qui comptabilisent les fréquentations les plus importantes sont : « Prestataires de services » (26,1%), « Alimentation » (17,2%) et « Construction » (14,1%).

D'une part, ces trois secteurs représentent, à eux seuls, près de 57,4 % du volume global de l'activité en « Formation de Chef d'entreprise ».

D'autre part, seuls les secteurs « Alimentation » et « Soins aux personnes » connaissent une baisse de fréquentation.

Les formations les plus fréquentées sont : « Agent immobilier » (96 apprenants soit 16,4%), « Décorateur d'intérieur » (61 apprenants soit 10,4%), « Comptable » (43 apprenants soit 7,3%), « Micro brasseur » (42 apprenants soit 7,2%) et « Herboriste » (28 apprenants soit 4,8%).

Remarque : la formation accélérée à la gestion – compétences entrepreneuriales comporte 130h et permet d'obtenir, en quatre mois, le Certificat de connaissances de gestion de base nécessaire au lancement d'une activité indépendante. En Wallonie picarde, elle a été suivie en 2022-2023 par 54 personnes.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Action sociale	Accueillant d'enfants autonome	K1303	1	18	94,4%	/
	Directeur de maison de repos – RW	K1403	1	16	75,0%	-23,8%
	Total Action sociale		SO	34	85,3%	41,7%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Action sociale » représentent 5,8% des formations dispensées. Les femmes y sont très présentes. En 2019-2020, la formation « Accueillante d'enfants autonome » était organisée en formation « Encadrement et Coordination » ; à présent, elle l'est en formation « Chef d'entreprise » et s'ouvre un peu aux hommes.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Alimentation	Boucher - Charcutier - Traiteur	D1101	1	1	100,0%	-92,3%
	Boucher charcutier artisan	D1101	1	4	25,0%	/
	Boulangier	D1104	1	1	100,0%	/
	Boulangier - Pâtissier	D1102	1	1	0,0%	-94,7%
	Boulangier - Pâtissier artisan	D1102	1	8	87,5%	/
	Cuisinier de collectivité	G1612	1	1	100,0%	/
	Gestionnaire de friterie	G1603	1	7	14,3%	16,7%
	Gestionnaire de Tea-room, de Snack-Bar et Taverne-Brasserie	G1801	1	7	57,1%	-56,3%
	Herboriste	K1103	1	28	85,7%	-17,6%
	Micro brasseur	A1413	1	42	2,4%	31,3%
	Restaurateur - Traiteur - Organisateur de banquets	G1601	1	1	0,0%	/
	Total Alimentation			SO	101	40,6%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Alimentation » représentent 17,2% des formations dispensées. Ce secteur maintient une offre garnie mais sa fréquentation ne cesse de diminuer, -26,2% en 2019-2020 et -16,5% en 2022-2023.

Par rapport à 2019-2020, les femmes y sont moins présentes ; le taux féminin est en recul de – 8,2 p.p.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Commerce	Entrepreneur e-commerce	M1707	1	9	44,4%	/
	Gestion/gestionnaire PME	M1302	1	2	0,0%	/
	Gestionnaire d'un point de vente	D1301	1	22	68,2%	15,8%
	Total Commerce		SO	33	57,6%	73,7%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Commerce » représentent 5,6% des formations dispensées. Les femmes y sont bien présentes, avec notamment une hausse de fréquentation pour le métier de « Gestionnaire d'un point de vente ».

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Construction	Décorateur d'intérieur	F1102	1	61	85,2%	74,3%
	Entrepreneur - Tailleur de pierres	F1612	1	1	100,0%	/
	Entrepreneur couvreur	F1610	1	5	0,0%	/
	Entrepreneur peintre décorateur	F1606	1	1	0,0%	/
	Installateur en chauffage central	F1603	1	15	0,0%	/
	Total Construction		SO	83	63,9%	137,1%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Construction » représentent 14,1% des formations dispensées. L'offre de ce secteur s'est étoffée et, après avoir connu une baisse de fréquentation en 2019-2020 (-22,2%), ce secteur connaît la plus forte évolution parmi l'ensemble des sections « Chef d'entreprise », +137,1%.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Electricité	Frigoriste	I1306	1	6	0,0%	100,0%
	Installateur - Electricien	F1602	1	16	0,0%	23,1%
	Total Electricité		SO	22	0,0%	37,5%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Electricité » représentent 3,7% des formations dispensées. En 2018, l'IFAPME a mis en place une nouvelle formation « Frigoriste » dont la fréquentation a doublé par rapport à 2019-2020. Les femmes ne sont pas présentes dans ce secteur.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Filière bois	Entrepreneur en constructions bois	F1501	1	2	0,0%	/
	Entrepreneur menuisier	H2206	1	19	15,8%	/
	Total Filière Bois		SO	21	14,3%	50,0%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Filière bois » représentent 3,6% des formations dispensées et dont la fréquentation ne cesse d'augmenter. Le secteur de la filière bois s'ouvre aux femmes, notamment pour le métier d'« Entrepreneur menuisier ».

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Métiers du Chiffre	Comptable	M1203	1	43	48,8%	30,3%
	Conseiller financier	C1205	1	14	7,1%	/
	Total Métiers du Chiffre		SO	57	38,6%	72,7%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Métier du Chiffre » représentent 9,7% des formations dispensées. Le secteur s'ouvre aux hommes, notamment pour le métier de « Conseiller financier ».

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Mobilité	Mécanicien polyvalent automobile	I1604	1	6	0,0%	/
	Total Mobilité		SO	6	0,0%	50,0%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Mobilité » représentent 1,0% des formations dispensées. Les femmes ne sont plus présentes dans ce secteur depuis 2019-2020.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Prestataires de services	Agent commercial	D1402	1	19	36,8%	0,0%
	Agent immobilier	C1504	1	96	56,3%	24,7%
	Candidat courtier d'assurances	C1103	1	25	44,0%	-3,8%
	Conseiller en commerce international	D1401	1	1	0,0%	-93,8%
	Conseiller en relations publiques	E1103	1	4	25,0%	/

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
	Expert en biens immobiliers	F1103	1	8	62,5%	14,3%
	Total Prestataires de services		SO	153	51,0%	2,0%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Prestataires de services » représentent 26,1% des formations dispensées.

La formation « Agent immobilier » comptabilise, à lui seul, 56,3% des formations.

En 2022-2023, une nouvelle formation « Conseiller en relation publiques » est dispensée sur le Bassin et la formation de « Conseiller en gestion du personnel » qui avait été ouverte en 2019-2020 n'a pas été reconduite.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Socio-culturel	Agent de voyages	G1303	1	22	72,7%	0,0%
	Total Socio-culturel		SO	22	72,7%	0,0%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Socio-culturel » représentent 3,7% des formations dispensées.

Le secteur socio-culturel reste majoritairement féminin mais avec un taux féminin en recul de – 13,6 p.p.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Soins aux personnes	Gestionnaire d'institut de beauté	D1208	1	15	100,0%	400,0%
	Gestionnaire d'un salon de coiffure	D1202	1	11	90,9%	175,0%
	Masseur	D1208	1	20	85,0%	17,6%
	Pédicure spécialisée	J1409	1	9	100,0%	/
	Total Soins aux personnes		SO	55	92,7%	-1,8%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

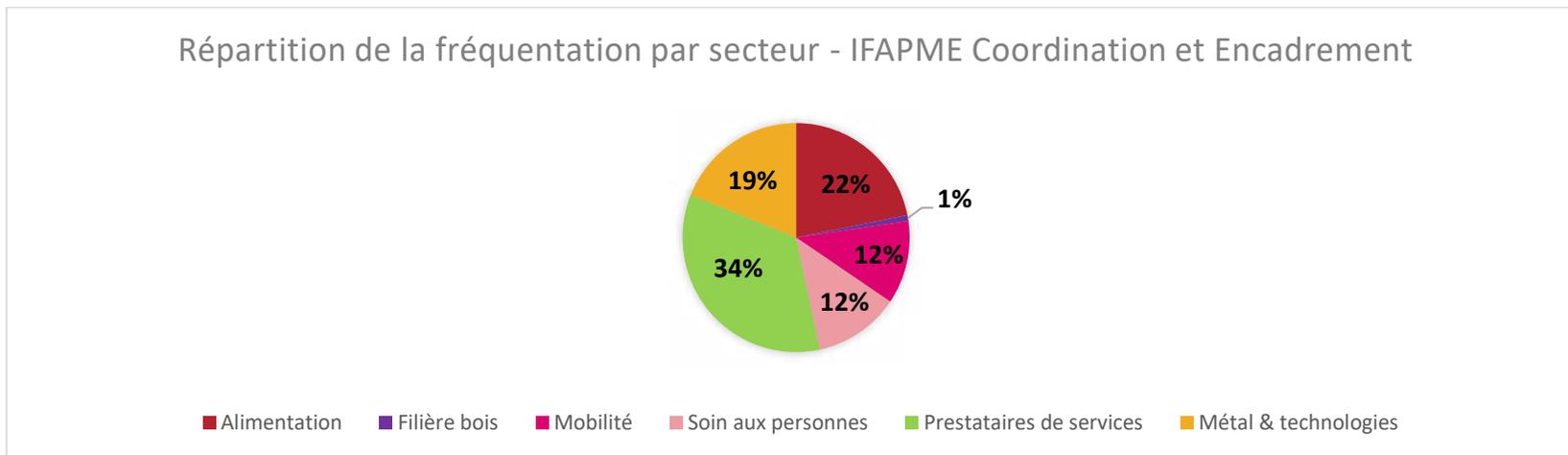
Les options du secteur « Soins aux personnes » représentent 9,4% des formations dispensées.

Les formations « Masseur » et « Gestionnaire d'institut de beauté » comptabilisent, à elles seules, 63,6% des fréquentations du secteur.

Les formations « Opticien monteur et vendeur de lunette » et « Coiffeur » n'ont pas été reconduites.

Le secteur des soins aux personnes reste toujours majoritairement féminin. Après avoir connu un recul en 2019-2020 (- 9,2 p.p.), le taux féminin est reparti à la hausse, + 7,0 p.p.

IFAPME/SFPME – Encadrement et Coordination



Source : IFAPME

Sur les six secteurs qui regroupent 238 apprenants, ceux qui comptabilisent les fréquentations les plus importantes sont : « Prestataires de services » (34,5%), « Alimentation » (21,8%) et « Métal & technologies » (18,9%). Les formations les plus fréquentées sont : « Employé administratif » (49 apprenants soit 20,6%), « Administrateur réseaux et systèmes » (32 apprenants soit 13,4%), « Conseiller en gestion du personnel » (22 apprenants soit 9,2%) et « Conseiller commercial en automobile » (22 apprenants soit 9,2%).

Par rapport à 2017-2019, les formations sont à présent dispensées dans 6 secteurs au lieu de 7 ; celles des secteurs « Action sociale » et « Electricité » n’ont pas été reconduites et une formation du secteur « Filière bois » a été ouverte.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Alimentation	A20 - Chef de cuisine de collectivité	G1601	1	3	100,0%	-62,5%
	A38 - Cuisinier de collectivité	G1612	1	11	45,5%	/
	A45 - Boucher spécialisé	D1101	1	5	20,0%	/
	A60 - Boulanger - Pâtissier artisan	D1102	1	10	70,0%	/
	A63 - Pâtissier	D1104	1	9	88,9%	/

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROM V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
	A86 - Technico-commercial en vins et spiritueux	G1804 + D1106 + A1413	1	4	0,0%	/
	A91 - Cuisinier travaillant seul	G1602	1	2	50,0%	/
	A92 - Garçon-serveuse de restaurant	G1803	1	2	100,0%	/
	A93 - Premier chef de rang	G1803	1	1	0,0%	/
	A96 - Restaurateur	G1402	1	5	40,0%	/
	Total Alimentation		SO	52	55,8%	420,0%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Alimentation » représentent 21,8% des formations. Par rapport à 2017-2019, les femmes sont un peu plus présentes dans ce secteur.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Filière bois	C30 - Entrepreneur en constructions bois	F1501	1	2	0,0%	/
	Total Filière bois		SO	2	0,0%	/

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Filière bois » représentent 0,8% des formations. Les femmes ne sont pas présentes dans ce secteur.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Mobilité	G29 - Conseiller commercial en automobile	D1404	1	22	4,5%	-18,5%
	G30 - Technicien en maintenance et diagnostic automobile	I1604	1	3	0,0%	-40,0%
	G62 - Candidat chef d'atelier de garage automobile	I1103	1	3	0,0%	-62,5%
	Total Mobilité		SO	28	3,6%	-37,8%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Mobilité » représentent 11,8% des formations. Par rapport à 2017-2019, les femmes y sont encore moins présentes.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Soins aux personnes	Q60 - Opticien	J1405	1	17	70,6%	/
	X60 - Instructeur de fitness	G1204	1	12	25,0%	20,0%

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
	Total Soins aux personnes		SO	29	51,7%	190,0%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Soins aux personnes » représentent 12,2% des formations. Par rapport à 2017-2019, les femmes y sont plus présentes, surtout pour le métier d'« Opticien ».

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Prestataires de services	X16 - Conseiller en gestion du personnel	M1503	1	22	81,8%	15,8%
	X23 - Gestionnaire de projet en marketing digital	M1705	1	11	45,5%	10,0%
	X63 - Employé administratif	M1607	1	49	91,8%	58,1%
	Total Prestataire de services		SO	82	82,9%	36,7%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Prestataires de services » représentent 34,5% des formations. Les femmes y sont très présentes.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Femmes	Evolution Fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Métal & technologies	X67 - Community manager	E1101	1	12	50,0%	500,0%
	X75 - Développeur web front end	M1805	1	1	0,0%	/
	X81 - Administrateur réseaux et systèmes	M1801	1	32	6,3%	/
	Total Métal & technologies		SO	45	17,8%	2150,0%

Source : IFAPME, 2019-2020 à 2022-2023

Les options du secteur « Métal & technologies » représentent 18,9% des formations.

Ce secteur connaît la plus forte évolution parmi l'ensemble des sections « Encadrement et Coordination ». Par rapport à 2017-2019, les femmes sont moins présentes dans le secteur.

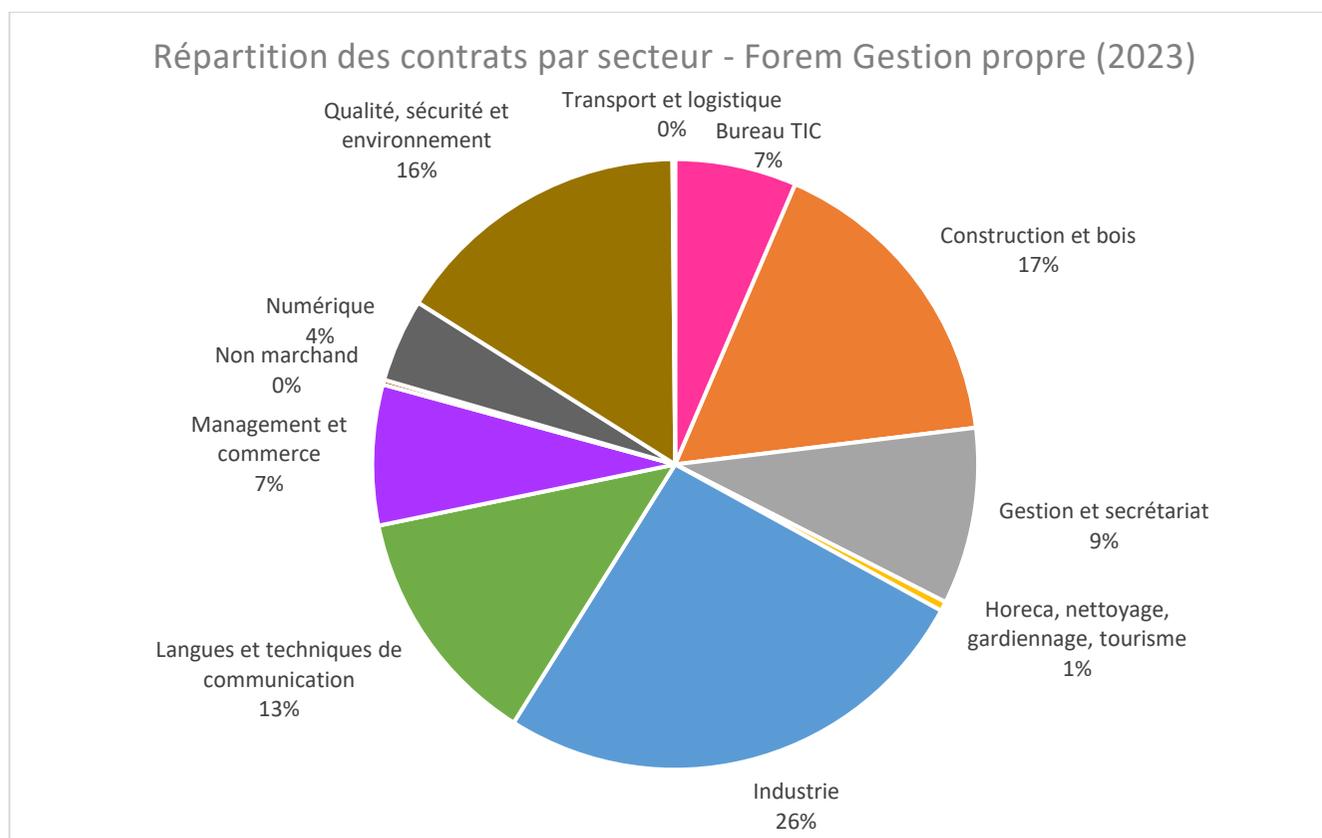
Le Forem/Bruxelles Formation (hors centres de compétence) – Gestion propre

Les données reprises ci-après offrent un aperçu statistique de la formation organisée par Le Forem en gestion propre prestée au cours de l'année 2023 par des demandeurs d'emploi, travailleurs et étudiants.

Certains secteurs de formation sont davantage orientés « métiers » (industrie, transport et logistique, construction & bois, Horeca, ...); d'autres sont principalement axés sur les compétences transversales (Langues et Techniques de communication, Qualité, Sécurité, Environnement, ...).

Sur les onze secteurs, les domaines de formation les plus plébiscités sont : Industrie (26%), Construction et bois (17%) et Qualité, sécurité et environnement (16%).

Certaines options ont vu leur nombre de contrats doubler, voire tripler depuis 2020 ce qui donne parfois des pourcentages d'évolution à trois chiffres (exemple : agent d'accueil ou encore gestionnaire de la qualité en industrie alimentaire).



Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2023	% Femmes	Evolution Contrats 2020- 2023	
Bureau TIC	Agent d'accueil	M1601	113	77,0%	334,6%	
	Collaborateur administratif	M1608	65	80,0%	16,1%	
	Total Bureau TIC		178	78,1%	117,1%	
	Carreleur	F1608	48	4,2%	60,0%	
Construction et bois	Chef de chantier	F1202	1	0,0%	-93,3%	
	Couvreur tuiles et ardoises	F1610	33	0,0%	94,1%	
	Dessinateur dao	F1104	4	25,0%	100,0%	
	Dessinateur de la construction (BTP)	F1104	52	28,8%	SO	
	Essai-métier: découverte métiers: construction	#	2	0,0%	SO	
	Isoleur en bâtiment	F1613	4	0,0%	SO	
	Lecture de plan construction	F1104	39	20,5%	SO	
	Maçon	F1703	33	6,1%	17,9%	
	Menuisier d'intérieur	F1607	58	10,3%	45,0%	
	Monteur en chauffage et sanitaire	F1603	21	0,0%	-4,5%	
	PEB-performance énergétique des bâtiments	#	57	28,1%	23,9%	
	Peintre décorateur	F1607	78	38,5%	178,6%	
	Plafonneur-cimentier	F1601	25	0,0%	56,3%	
	Total Construction et bois		455	17,6%	74,3%	
	Gestion et secrétariat	Assistant commercial interne	D1401	22	13,6%	SO
		Assistant comptable	M1203	8	75,0%	SO
Assistant dans l'administration du personnel		M1607	22	100,0%	SO	
Formation collaborateur administratif (concerne convention)		M1607	12	75,0%	SO	
Secrétariat juridique (concerne convention)		M1607	7	100,0%	SO	
Essai-métier : découverte métiers : gest° & sec.		#	39	74,4%	SO	
Modulaire gestion		NA	2	50,0%	-95,3%	
Modulaire secrétariat		#	101	50,5%	215,6%	
Secrétaire comptable		M1608	44	59,1%	SO	
Total Gestion et secrétariat			257	59,9%	242,7%	
Horeca, nettoyage, gardiennage, tourisme		Technicien de surface	K2204	14	78,6%	-30,0%
	Total Horeca, nettoyage, gardiennage, tourisme		14	78,6%	-30,0%	
Industrie	Conducteur de ligne textile (concerne convention)	H2403	7	57,1%	SO	
	Electricité (concerne convention)	F1602	5	0,0%	SO	
	Formation à la sécurité électrique BA4/BA5	#	31	9,7%	3000,0%	
	Installateur électricien industriel	F1602	54	9,3%	SO	
	Installateur électricien résidentiel	F1602	64	6,3%	39,1%	
	Mécanicien industriel	I1310	29	13,8%	SO	

Secteur Forem	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2023	% Femmes	Evolution Contrats 2020- 2023	
	Modulaire industrie alimentaire	#	389	28,3%	213,7%	
	Opérateur de production en industrie alimentaire	H2102	39	33,3%	-45,1%	
	Sécurité alimentaire&HACCP pr responsable qualité	#	18	44,4%	0,0%	
	Soudeur cordon d'angle	H2913	59	15,3%	SO	
	Soudeur électrodes ENROBEES	H2913	13	15,4%	-75,9%	
	Soudeur MAG	H2913	1	0,0%	0,0%	
	Technicien en systèmes d'usinage	H2903	4	25,0%	-33,3%	
	Total Industrie		713	22,9%	122,1%	
	Langues et techniques de communication	Anglais langue générale	#	60	68,3%	-26,8%
		Anglais langue spécifique (tl)	#	28	42,9%	SO
Français langue générale		#	52	61,5%	246,7%	
Néerlandais langue générale		#	160	67,5%	-3,0%	
Néerlandais langue spécifique (tl)		#	52	5,8%	126,1%	
Total Langues et techniques de communication			352	55,7%	23,5%	
Management et commerce	Formation conseiller clientèle (concerne convention)	#	19	52,6%	SO	
	Conseiller clientèle	#	52	88,5%	173,7%	
	E-commerce (google)	#	34	79,4%	SO	
	Marketing du projet professionnel et personnel	#	10	60,0%	-86,7%	
	Vendeur en magasin	D1106	89	50,6%	30,9%	
	Total Management et commerce		204	65,7%	25,9%	
Non marchand	Surveillant sauveteur milieu aquatique (brevet SSA)	#	7	14,3%	SO	
	Total Non marchand		7	14,3%	SO	
Numérique	Création de contenu	#	13	69,2%	44,4%	
	Général	#	108	46,3%	3500,0%	
	Total Numérique		121	48,8%	908,3%	
Qualité, sécurité et environnement	Gestionnaire de la qualité en ind. Alimentaire	#	53	35,8%	783,3%	
	Travaux en hauteur	#	161	18,0%	83,0%	
	VCA	#	224	14,7%	85,1%	
	Total Qualité, sécurité et environnement		438	18,5%	103,7%	
Transport et logistique	Mécanicien d'entretien automobile (concerne convention)	I1604	4	0,0%	SO	
	Total Transport et logistique		4	0,0%	SO	

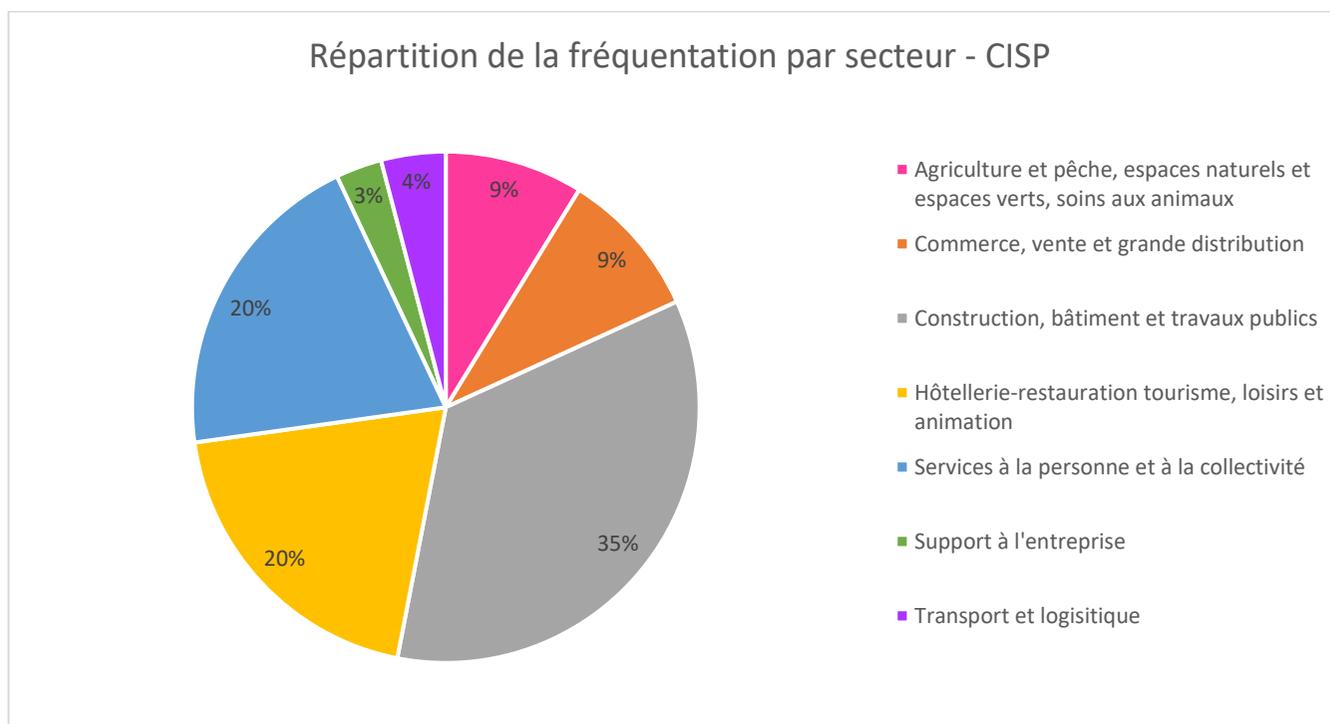
Source : Le Forem, 2020-2023

CISP

Remarques :

- Pour rappel ne sont ici prises en compte que les formations professionnelles ou métiers.
- Les formations sont réparties suivant la classification ROME V3.
- L'asbl Déclic Emploi, dont le siège est situé en Wallonie picarde, propose plusieurs types de formations dont : formation de base en vente, d'employé administratif(ve) et d'accueil, d'opérateur(trice) de stock en logistique.

Ces formations sont destinées aux demandeurs d'emploi et se donnent à Tournai, Ath, Mouscron et Mons (70 % stagiaires sur le Bassin de Wallonie picarde et 30 % sur le Bassin Hainaut-Centre). Sur base de ces éléments, nous pouvons estimer le nombre de stagiaires suivant des formations professionnelles ou métiers sur le territoire à 238.



Secteur Rome V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2022	% Femmes	Evolution Fréq. 2019- 2022
A - Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	Horticulture aménagement et entretien de parcs et jardins	A1414, A1203, A1202	21	4,8%	-36,4%
	Total Agriculture et pêche		21	4,8%	-36,4%

Secteur Rome V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2022	% Femmes	Evolution Fréq. 2019- 2022
Commerce, vente et grande distribution	Formation de base en vente	D1106 , D1507,D1211, D1212, D1214	22	65,6%	-20,0%
	Total Commerce, vente et grande distribution		22	65,6%	-20,0%

Secteur Rome V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2022	% Femmes	Evolution Fréq. 2019- 2022
Construction, bâtiment et travaux publics	Aide-Maçon	F1704, F1611, F1701, F1702, F1703	21	4,8%	23,5%
	Métiers du bâtiment manoeuvre polyvalent	F1601, F1602, F1703	26	0,0%	-25,7%
	Parachèvement	F1604, F1704	7	0,0%	-22,2%
	Peinture	F1606	10	20,0%	-54,5%
	Peinture et métiers du parachèvement	F1602, F1603, F1606, F1608, H2206, H2913	19	5,3%	11,8%
	Total Construction, bâtiment et travaux publics		83	4,8%	-17,0%

Secteur Rome V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2022	% Femmes	Evolution Fréq. 2019- 2022
Hôtellerie-restauration tourisme, loisirs et animation	Commis de cuisine	G1602	18	66,7%	-10,0%
	Commis de cuisine, commis de salle, cuisine de collectivité	G1602, G1803	29	62,1%	26,1%
	Total Hôtellerie-restauration tourisme, loisir et animation		47	63,8%	9,3%

Secteur Rome V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2022	% Femmes	Evolution Fréq. 2019- 2022
Services à la personne et à la collectivité	Techniques d'entretien domestique et industriel	K1304, K2204, K2202	21	52,4%	-4,5%
	Métier d'intervenante à domicile	K1304	27	100,0%	-12,9%
	Total Services à la personne et à la collectivité		48	79,2%	-9,4%

Secteur Rome V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2022	% Femmes	Evolution Fréq. 2019- 2022
Support à l'entreprise	Formation de base d'employé administratif(ve) et d'accueil	M1601, M1602	7	90,0%	-28,6%
	Total Support à l'entreprise		7	90,0%	-28,6%

Secteur Rome V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2022	% Femmes	Evolution Fréq. 2019- 2022
Transport et logistique	Formation de base d'opérateur (rice) de stock en logistique	N1103, N1105	10	14,3%	-33,3%
	Total Transport et logistique		10	14,3%	-33,3%

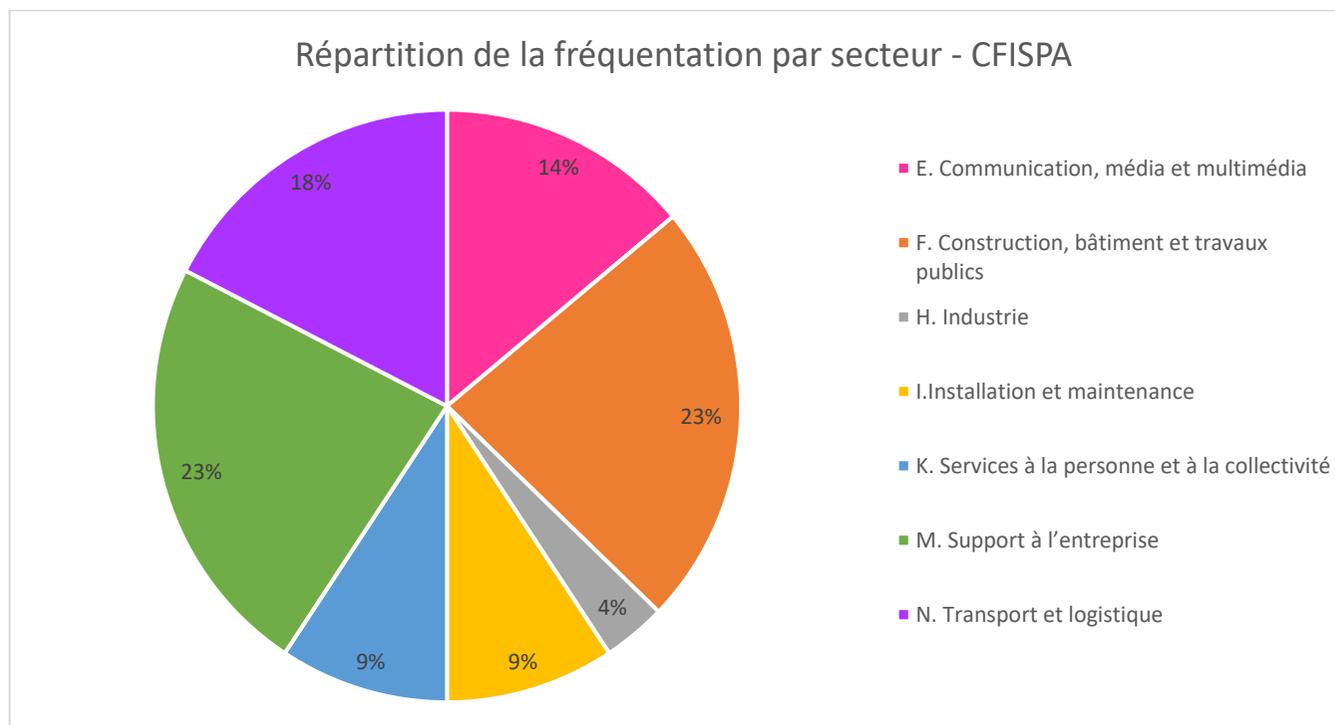
Total			238	40,1%	-15,4%
--------------	--	--	------------	--------------	---------------

Source : SPW Emploi – Formation 2019 -2022

Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle AVIQ/PHARE - CFISPA

Remarque :

- Les formations sont réparties suivant la classification ROME V3.



Secteur CFISPA	Intitulé de la formation	Code(s) Rome V3	Fréquentation 2023	% Femmes	Evolution 2019-2023
E. Communication, média et multimédia	Réalisation de contenus multimédia	E12	12	33,3%	-25,0%
	Total Communication, média et multimédia		12	33,3%	-25,0%
F. Construction, bâtiment et travaux publics	Dessinateur de la construction	F11	4	25,0%	0,0%
	Second oeuvre	F16	16	0,0%	-5,9%
	Travaux et gros oeuvre	F17			
	Total Construction, bâtiment et travaux publics		20	25,0%	-4,8%
H. Industrie	Conception et dessin de produits électriques	H12	1	0,0%	#DIV/0!
	Conception et dessin de produits mécaniques	H12	1	0,0%	#DIV/0!
	Assemblage	H33	1	0,0%	#DIV/0!
	Total Industrie		3	0,0%	200,0%
I. Installation et maintenance	Mécanique automobile et entretien de véhicules	I16	8	0,0%	100,0%
	Total Installation et maintenance		8	0,0%	100,0%
K. Services à la personne et à la collectivité	Nettoyage et propreté industriels	K22	8	62,5%	0,0%
	Total Services à la personne et à la collectivité		8	62,5%	0,0%
M. Support à l'entreprise	Opérations administratives	M16	20	70,0%	11,1%
	Total Support à l'entreprise		20	70,0%	-13,0%
N. Transport et logistique	Manutention manuelle de charges	N11	1	0,0%	-50,0%
	Conduite d'engins de déplacement des charges	N11	14	0,0%	180,0%
	Total Transport et logistique		15	0,0%	114,3%

Source : AVIQ, 2023

Sur les sept secteurs, qui regroupent 86 apprenants, ceux qui comptabilisent les fréquentations les plus importantes sont : « Support à l'entreprise » (20 apprenants soit 23,3%) et « Construction, bâtiment et travaux publics » (20 apprenants soit 23,3%).

Entre 2019 et 2023, le nombre d'apprenants a évolué de +6,2% (soit + 5 apprenants).

Par rapport à 2019, les CFISPA ont diversifié leurs formations du secteur « industrie » et ont ajouté : « conception et dessin de produits électriques », « conception et dessin de produits mécaniques » et « assemblage ».

Certaines formations dispensées en 2019 ne le sont plus en 2023 : « commerce non alimentaire et de prestations de confort », « conduite d'équipement d'usinage », « production et exploitation de systèmes d'information ».

3.2.3. Formation complémentaire

Centres de compétences – Gestion propre et partenariale

Secteur Forem Formation	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrat 2023	% femmes	Evolution 2020-2023	
Construction et bois	ELAGUEUR	A1201	37	8,1%	-56,0%	
	TECHNICIEN CHAUFFAGISTE	I1308	1	0,0%	ND	
	Total Construction et bois		38	7,9%	ND	
Industrie	CONFORT DU BATIMENT DOMOTIQUE	ND	47	4,3%	ND	
	INSTALLATEUR ELECTRICIEN RESIDENTIEL	F1602	14	14,3%	ND	
	POSEUR CABLEUR FIBRE OPTIQUE ET HYBRIDE FIBRE COAX	F1605	29	0,0%	ND	
	PROJETS SECTEUR ALIMENTAIRE	ND	11	100,0%	ND	
	TECHNICIEN DE MAINTENANCE EN HVAC	I1306	9	0,0%	ND	
	TECHNICIEN EN INSTALLATIONS ELECTRIQUES	F1602	9	11,1%	ND	
	TECHNICIEN POLYVALENT EN ENERGIES RENOUVELABLES	I1306	36	0,0%	ND	
	Total Industrie		155	10,3%	ND	
	Qualité, sécurité et environnement	AGENT HORTICOLE EN CULTURES MARAICHERES	A1414	85	45,9%	70,0%
		JARDINIER D'ENTRETIEN (concerne convention)	A1203	10	0,0%	ND
FORMATION MARAICHER BIOLOGIQUE INDEPENDANT (concerne convention)		A1414	14	64,3%	250,0%	
FORMATION DES TRAVAILLEURS SECTEUR VERT		ND	0	0	-100,0%	
HOMME DE PIED		A1201	52	7,7%	92,6%	
JARDINIER D'AMENAGEMENT		A1203	111	18,0%	192,1%	

Secteur Forem Formation	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrat 2023	% femmes	Evolution 2020-2023
	JARDINIER D'ENTRETIEN	A1203	352	10,2%	9,7%
	OUVRIER AGRICOLE	A1416	252	28,2%	131,2%
	SYLVICULTEUR	A1205	65	9,2%	ND
	TECHNICIEN SPECIALISE EN SURFACES ENGAZONEES	ND	29	0,0%	-38,3%
	TRAVAUX EN HAUTEUR	I1501	47	8,5%	840,0%
	VCA	ND	26	19,2%	85,7%
	Total Qualité, sécurité et environnement		1.043	18,6%	ND
Autres	COMPETENCES CLES : MATH/SCIENCES	ND	46	15,2%	-39,5%
	Total Autres		46	15,2%	-39,5%
Langues et techniques de communication	NEERLANDAIS LANGUE SPECIFIQUE (TL)	ND	8	12,5%	-52,9%
	Total Langues et techniques de communication		8	12,5%	-52,9%
Management et commerce	VENDEUR - CAISSIER - REASSORTISSEUR	D1505	86	41,9%	13,2%
	Total Management et commerce		86	41,9%	13,2%
Recherche emploi	RE : DEFINIR SON PROFIL PROFESSIONNEL	ND	62	11,3%	29,2%
	Total Recherche emploi		62	11,3%	29,2%
	ADR CHAUFFEUR	N4101	110	4,5%	ND
	CARISTE (concerne convention)	N1101	35	17,1%	3400,0%
	CONDUCTEUR AUTOBUS/AUTOCAR	N4103	153	11,8%	112,5%
	CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR	N1101	145	4,1%	-33,5%
	CONDUCTEUR POIDS LOURD	N4101	298	10,4%	10,8%
Transport et logistique	CONSEILLER A LA SECURITE TRANSPORT	ND	7	28,6%	-69,6%
	COORDINATEUR E BUSINESS	M1704	5	40,0%	ND
	COORDINATEUR IT LOGISTIQUE	M1803	21	38,1%	110,0%
	DECLARANT EN DOUANE	N1202	39	46,2%	8,3%
	ESSAI-METIER:DECOUVERTE DOM. PROF. TRANSPORT&LOG	ND	11	27,3%	ND
	ESSAI-METIER:DECOUVERTE METIERS:TRANSPORT&LOG	ND	2	0,0%	-81,8%

Secteur Forem Formation	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrat 2023	% femmes	Evolution 2020-2023
	FORMATION CONTINUE TRANSPORT (BC)	ND	13	0,0%	0,0%
	FORMATION CONTINUE TRANSPORT (PL)	ND	251	2,4%	43,4%
	GESTIONNAIRE DES TRANSPORTS & PRESTAT* LOGISTIQUES	N1303	89	19,1%	206,9%
	MAGASINIER	N1303	124	10,5%	110,2%
	OPERATEUR POLYVALENT DE POSTE	ND	21	47,6%	ND
	Total Transport et logistique		1.324	11,0%	6,0%

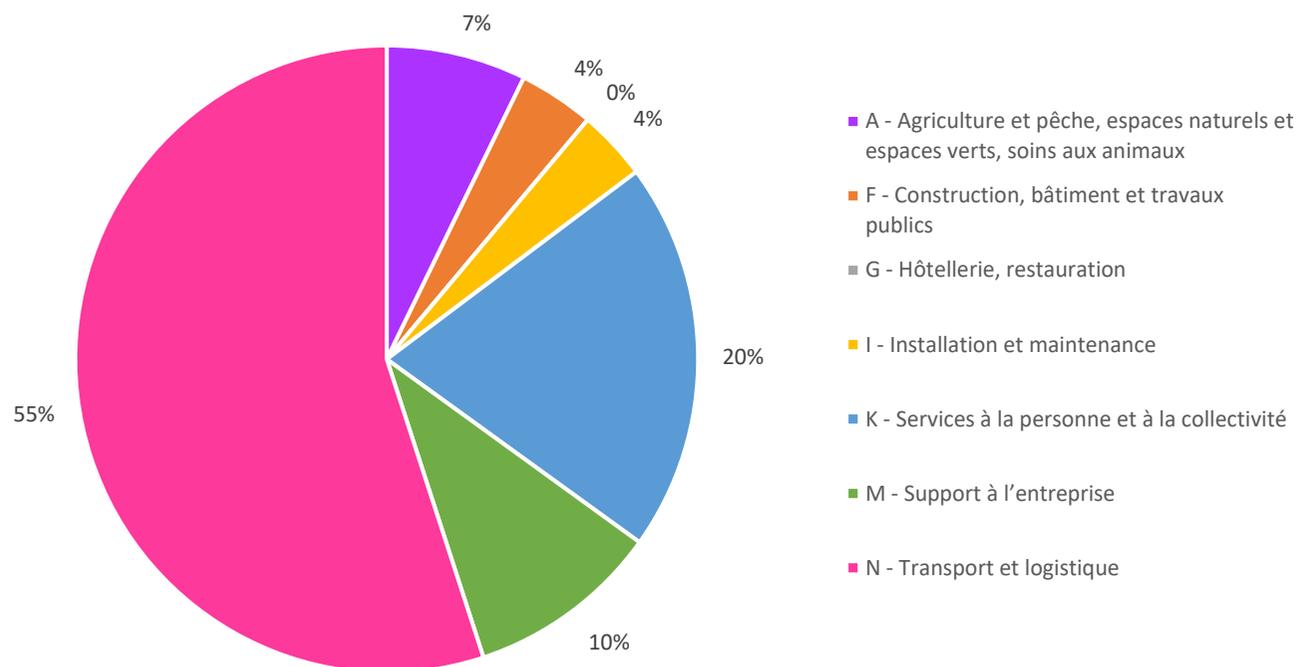
Source : Le Forem, 2020-2023

3.2.4. Validation des compétences

Remarques et précisions :

- Un Centre de Validation des Compétences peut réaliser des épreuves de validation sur ou plusieurs sites de validation. Ces sites de validation ne sont pas forcément situés dans le même Bassin EFE. Afin d'être au plus proche de la réalité, lorsque nous disposons de l'information, nous associerons donc les épreuves aux sites de validation.
- Un Centre peut être agréé pour un ou plusieurs métiers. Cet agrément porte sur l'ensemble des compétences du métier. Toutefois, pour des raisons d'organisations internes (absence de structure, peu de demandes, ...), il est possible que le Centre ne propose pas l'ensemble des Unités de Compétences.
- Un métier est défini en une ou plusieurs Unités de Compétences (UC). Chaque Unité de compétences a une valeur sur le marché de l'emploi. L'Unité de Compétences désigne l'ensemble des compétences mobilisées pour mettre en œuvre une ou plusieurs Unités d'Acquis d'Apprentissage (UAA). L'Unité de Compétences relève d'une même unité de contexte et correspond à une possibilité d'emploi. Elle porte sur un métier ou une partie de métier. (ex. le métier de Conducteur de chariot élévateur est divisé en trois Unités de Compétences portant chacune sur un type de matériel – Gerbeur/ frontal/latéral).
- Les épreuves de validation de compétences sont réparties suivant la classification ROME V3.

Répartition des épreuves par secteur - Validation des compétences



Secteur VdC	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Epreuves 2023	Personnes inscrites 2023	% Femmes	Evolution Fréq. 2020-2023
A - Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	Grimpeur(euse)-élagueur(euse)	A1201	3	2	0,0%	/
	Jardinier(ière) d'entretien	A1203	23	23	0,0%	/
	Total		26	25	0,0%	/

Secteur VdC	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Epreuves 2023	Personnes inscrites 2023	% Femmes	Evolution Fréq. 2020-2023
F - Construction, bâtiment et travaux publics	Paveur(euse)	F1702	2	2	0,0%	/
	Plafonneur(euse)-cimentier(ère)	F1601/F1604/ F1611	12	7	0,0%	40,0%
	Total		14	9	0,0%	80,0%
G - Hôtellerie, restauration	Cuisinier(ère) travaillant seul(e)	G1602	0	0	0,0%	-100,0%
	Serveur(euse) restaurant	G1801/G1803	0	0	0,0%	-100,0%
	Total		0	0	0,0%	-100,0%
I - Installation et maintenance	Ouvrier(ère) polyvalent(e)	I1203	13	13	0,0%	/
	Total		13	13	0,0%	/
K - Services à la personne et à la collectivité	Aide-ménager(ère)	K1304	55	28	82,1%	-17,6%
	Valoriste généraliste	K2303 - K2304	17	11	45,5%	/
	Total		72	39	71,8%	14,7%
M - Support à l'entreprise	Employé(e) administratif(ive)	M1602	36	21	90,5%	162,5%
	Opérateur(rice) call center	D1408	0	0	0,0%	-100,0%
	Total		36	21	90,5%	133,3%
N - Transport et logistique	Conducteur(rice) de chariot élévateur	N1101	197	97	5,2%	102,1%
	Total		197	97	5,2%	102,1%
Total			358	204	25,5%	82,1%

Source : CVDC, 2023

En 2023, 358 épreuves ont été réalisées dans le Bassin, dont 197 (55,0%) dans le secteur « Transport et logistique » (conducteur de chariot élévateur) et 72 (20,1%) dans le secteur « Services à la personne et à la collectivité » (aide-ménager et valoriste). Ce sont majoritairement des hommes (74,5%) qui participent aux épreuves. Les Centres ont délivré 310 titres. Le nombre de personnes distinctes présentes est de 204. Celui-ci a progressé de 82,1% entre 2020 et 2023. Depuis la rédaction du dernier rapport, nous constatons la mise en œuvre de nouveaux métiers pour le Bassin de Wallonie picarde : valoriste généraliste, grimpeur(euse)-élagueur(euse), jardinier(ière) d'entretien, paveur(euse) et ouvrier(ère) polyvalent(e). Le secteur Horeca n'est plus concerné dans l'offre du Bassin.

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

3.3.1. Formation initiale – Mobilité sortante

Bassin de formation	Ordinaire PE 3 ^{ème} et 4 ^{ème} degré ³⁴ (Nb élèves)	Ordinaire ALT 3 ^{ème} degré (Nb élèves)	IFAPME apprentissage	Enseignement spécialisé	CTA (Nb écoles)
Brabant wallon	16	0	5	1	0
Bruxelles	69	7	/	6	3
Hainaut centre	331	20	19	63	8
Hainaut sud	9	1	4	8	2
Huy-Waremme	2	2	/	1	0
Liège	11	1	1	0	6
Luxembourg	4	0	2	1	1
Namur	40	0	3	7	3
Verviers	2	0	/	0	0
Wallonie Picarde	8.006	332	222	1.444	16
Flandre	ND	ND	/	ND	ND
Communauté germanophone	ND	ND		ND	ND
Étranger	ND	ND		ND	ND
Total	8.490	363	256	1531	

Sources : pour les données relatives à l'enseignement ordinaire et spécialisé : AGE-DED- 2022-2023

Pour les données relatives aux CTA : DGEO-DREMT 2022

Pour l'IFAPME : IFAPME, 2022-2023

Calculs : OQMT-IBEFE

On peut observer que de manière générale, en matière de mobilité sortante, les résidents du bassin se forment dans le bassin. En effet, en 2022-2023, 94,3 % des élèves de l'enseignement ordinaire du 3^{ème} et 4^{ème} degré du plein exercice, 91,5% des élèves scolarisés dans l'enseignement ordinaire du 3^{ème} degré en alternance et 94,3% des élèves de l'enseignement spécialisé qui étudient en Wallonie Picarde sont issus du bassin. Le premier bassin fréquenté par les apprenants résidant sur le bassin de Wallonie Picarde est le bassin voisin (Hainaut centre).

En ce qui concerne les formations en apprentissage à l'IFAPME, 86,7 % des personnes domiciliées en Wallonie Picarde se forment dans le bassin.

En 2022, les établissements scolaires de la Wapi envoient principalement leurs élèves dans les 4 CTA de la Wapi. Mais ceux-ci se déplacent également dans les CTA de six autres bassins :

- Hainaut centre (Véhicules écologiques : 6 établissements ; Charpente et ossature bois : 2 établissements).
- Liège (Automation : 1 établissement ; Bois – PVC – Alu : 4 établissements ; Conception – création 2D – 3D : 1 établissement).
- Bruxelles (Boulangerie – Chocolaterie – Pâtisserie – Glacerie – Hôtellerie - Restauration de salle : 1 établissement ; Chimie : 2 établissements).
- Namur (Gestion hôtelière : 2 établissements ; Sciences appliquées : 1 établissement).
- Hainaut sud (Domotique – Immotique : 2 établissements).
- Luxembourg (Travail de la tôle : 1 établissement).

³⁴ Le 4^e degré Soins infirmiers n'est pas comptabilisé car le siège de l'implantation se trouve dans le Bassin de Liège.

3.3.2. Formation pour adultes – Mobilité sortante

Bassin de formation	Enseignement de promotion sociale	Forem/Bruxelles Formation ³⁵	CISP ³⁶	IFAPME ³⁷	CFISPA ³⁸	CDC ³⁹	Validation des compétences
Brabant wallon	ND	52	19	10	0		0
Bruxelles	ND	/	0	/	0		39
Hainaut centre	ND	201	39	181	1	403	23
Hainaut sud	ND	19	2	17	0	489	54
Huy-Waremme	ND	/	4	2	0	11	16
Liège	ND	13	2	6	0	12	6
Luxembourg	ND	12	0	/	0	114	1
Namur	ND	12	1	21	1		7
Verviers	ND	3	0	/	0	54	6
Wallonie Picarde	ND	3481	625	861	181	1.618	223
Total	ND	3793	692	1098	183	2.701	375

Source : Le Forem, 2023 – SPW, 2022 – IFAPME, 2022-2023 – AVIQ, 2023, CVDC, 2023 ; Calculs : IBEFE Wapi

Ici aussi, La majorité des personnes du bassin se forment dans le bassin de Wallonie picarde. Si on analyse en détail la mobilité des personnes par opérateur :

- Pour le Forem, 91,8% des apprenants restent dans le Bassin.
- Au niveau des CISP, la mobilité est à peine plus importante avec près de 90,3% des apprenants qui restent dans le Bassin de Wallonie picarde. 5,6% se rendent sur le Bassin de Hainaut Centre.
- A l'IFAPME, 78,4% des apprenants domiciliés dans le Bassin suivent une formation dans le Bassin et 16,5% vont vers le Bassin Hainaut Centre.
- Dans les CFISPA, 98,9% des apprenants se forment en Wallonie picarde.
- Pour les Centres de compétences, les chiffres montrent que 59,9% des apprenants du Bassin suivent une formation dans le Bassin de Wallonie picarde ; 18,1% dans le Bassin Hainaut sud ; 14,9% dans le Bassin Hainaut centre. Les chiffres ne nous donnent des informations que pour les formations en gestion propre Forem.
- Enfin, en ce qui concerne la validation des compétences, 59,5% des apprenants passent une épreuve de validation dans le Bassin de Wallonie picarde. Les autres se rendent principalement dans les Bassins de Hainaut sud (14,4%) et Bruxelles (10,4%).

3.3.3. Enseignement supérieur non universitaire - Mobilité sortante

Bassin de formation	Enseignement supérieur non-universitaire (HE et ESA) 2019-2020
Brabant wallon	154
Bruxelles	1.052
Hainaut centre	1.548
Hainaut sud	104
Huy-Waremme	1
Liège	48
Luxembourg	9
Namur	106
Verviers	1
Wallonie Picarde	3.452
Flandre	
Communauté germanophone	

³⁵ Prise en compte uniquement des contrats de formation en gestion propre.

³⁶ Toutes les formations sont prises en compte.

³⁷ Les données mobilité de l'IFAPME reprennent le nombre d'apprenants en formation d'adultes issus des 4 catégories : année préparatoire, formation de chef d'entreprise, formation COEN et formation accélérée à la gestion.

³⁸ Toutes les formations sont prises en compte.

³⁹ Prise en compte uniquement des contrats de formation en gestion propre en convention Forem.

Bassin de formation	Enseignement supérieur non-universitaire (HE et ESA) 2019-2020
Étranger	
Total des effectifs étudiants du supérieur domiciliés dans le bassin de Wallonie picarde	6.475

Source : ARES, Open Data 2021-2022

Aux 6.475 étudiants domiciliés dans le Bassin et inscrits dans l'enseignement supérieur non universitaire, il faut ajouter 4.515 étudiants (des arrondissements de Tournai, Mouscron, Ath) inscrits dans l'enseignement universitaire belge francophone répartis comme suit :

- U Liège : 147
- UC Louvain : 1.452
- ULB : 1.441
- U Mons : 1.179
- U Namur : 238
- USL-B : 58

Source : CREF, données 2021-2022

Parmi les étudiants de l'enseignement supérieur non universitaire domiciliés dans le Bassin de Wallonie picarde, 53,3% se rendent dans le Bassin de Wallonie picarde pour suivre leur cursus. 23,9% vont se former dans le Bassin de Hainaut Centre et 16,2% à Bruxelles.

En Wallonie picarde, il n'y a pas d'implantation propre d'une université. Toutefois, quelques formations sont décentralisées sur le Bassin. Par ailleurs, nous disposons de l'Eurometropolitan e-Campus⁴⁰ qui est une structure collective d'enseignement supérieur et de formation continue dédiée aux domaines du numérique. L'e-Campus travaille avec l'ensemble des universités et Hautes écoles et développe de nombreuses formations.

3.3.4. Formation en alternance – Mobilité sortante

Localisation des unités d'établissement selon l'ensemble des contrats débutés par un apprenant résidant au sein du Bassin de Wallonie picarde 2022)

Source : OFFA, 2022

Bassin	Contrats débutés
Bassin du Brabant Wallon	6
Bassin de Hainaut Centre	25
Bassin de Hainaut Sud	6
Bassin de Wallonie Picarde	851
Bassin de Huy-Waremme	
Bassin de Liège	0
Bassin de Verviers	0
Bassin du Luxembourg	1
Bassin de Namur	0
Bassin de Bruxelles	5
Autre	16
TOTAL	910

Les apprenants en alternance qui résident en Wallonie picarde se forment principalement sur le territoire du Bassin (93,5%).

⁴⁰ <https://www.ee-campus.be/>

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

3.4.1. Formation initiale – Mobilité entrante

Bassin de domicile	Ordinaire PE 3 ^{ème} et 4 ^{ème} degré ⁴¹ (Nb élèves)	Ordinaire ALT 3 ^{ème} degré (Nb élèves)	IFAPME apprentissage	Enseignement spécialisé	CTA (Nb écoles)
Brabant wallon	195	0	/	11	0
Bruxelles	35	1	/	14	5
Hainaut centre	352	14	6	130	7
Hainaut sud	36	2	2	8	2
Huy-Waremme	1	1	/	1	0
Liège	3	0	/	4	0
Luxembourg	3	0	1	2	0
Namur	4	0	/	1	0
Verviers	1	0	/	1	0
Wallonie Picarde	8.006	332	222	1.444	16
Flandre	379	8	9	74	ND
Communauté germanophone	0	0		0	ND
Étranger	1.655	37		857	ND
Total	10.670	395	240	2.547	

Sources : pour les données relatives à l'enseignement ordinaire et spécialisé : AGE-DED- 2022-2023

Pour les données relatives aux CTA : DGEO-DREMT 2022

Pour l'IFAPME : IFAPME, 2022-2023

Calculs : OQMT-IBEFE

Pour la mobilité entrante, les apprenants non-issus du bassin viennent essentiellement des bassins limitrophes et de la France.

En **2022-2023**, on observe donc des apprenants venant essentiellement de :

- **Hainaut centre** avec 3,3 % des élèves dans l'enseignement de plein exercice, 3,5 % dans l'enseignement en alternance et 3,3 % pour l'enseignement spécialisé ;
- **Brabant Wallon** avec 4,1 % des élèves dans l'enseignement de plein exercice, 2,6 % dans l'enseignement en alternance et 9,1 % des élèves pour l'enseignement spécialisé ;
- **Etranger** avec 15,5% des élèves dans l'enseignement de plein exercice, 9,4 % dans l'enseignement en alternance et 33,6 % des élèves pour l'enseignement spécialisé.

La proximité de **la Flandre** jouxtant le Nord du Bassin permet également à une part non négligeable d'élèves flamands de fréquenter les écoles du bassin.

En ce qui concerne les formations en apprentissage à l'IFAPME, 7,5% des apprenants résident à l'extérieur du bassin.

Les établissements scolaires qui ont envoyé leurs publics en formation au sein des 4 CTA du bassin, proviennent essentiellement du bassin de la Wallonie Picarde. Mais on observe également des établissements issus des bassins de Bruxelles, Hainaut Centre et Hainaut Sud :

- Serge Journée – Maintenance des équipements énergétiques (Ath) : 1 établissement de Hainaut Centre.
- Bois – Ecoconstruction (Comines) : 1 établissement de Hainaut Centre.
- Mécanique des moteurs (Leuze) : 5 établissements de Bruxelles, 4 établissements de Hainaut Centre et 1 établissement de Hainaut Sud.
- Formation dans le domaine de l'agroalimentaire (Tournai) : 1 établissement de Hainaut Centre et 1 établissement de Hainaut Sud.

⁴¹ Le 4^e degré Soins infirmiers n'est pas comptabilisé car le siège de l'implantation se trouve dans le Bassin de Liège.

3.4.2. Formation des adultes – Mobilité entrante

Bassin de formation	Enseignement de Promotion Sociale	Forem/Bruxelles Formation ⁴²	CISP ⁴³	IFAPME ⁴⁴	CFISPA ⁴⁵	CDC ⁴⁶	Validation des compétences
Brabant wallon	ND	46		4	0	118	5
Bruxelles	ND	34		6	0	85	2
Hainaut centre	ND	308	2	83	8	192	63
Hainaut sud	ND	144		11	1	164	4
Huy-Waremme	ND	3		/	0	25	1
Liège	ND	19		1	0	52	1
Luxembourg	ND	8		/	0	102	0
Namur	ND	32		1	0	136	5
Verviers	ND	4		1	0	38	0
Wallonie Picarde	ND	3481	595	861	181	1.633	232
Flandre	ND	203			2	134	15
Communauté germanophone	ND	1		76	0	8	ND
Étranger	ND	/			1		30
ND /hors Bassin	ND	96	1	2		75	
Total	ND	4379	598		193	2.762	358

Source : Le Forem, 2023 – SPW, 2022 – IFAPME, 2022-2023 – AVIQ, 2023, CVDC, 2023 ; Calculs : IBEFE Wapi

Ici aussi, les apprenants non-issus du bassin, quand il y en a, viennent essentiellement des bassins limitrophes mais également de la Flandre :

- Au Forem, 79,5% des personnes formées résident en Wallonie Picarde. Pour les autres, 7% viennent du bassin de Hainaut centre, 3% de Hainaut sud et 4,6% de la Flandre.
- Pour les CISP, la quasi-totalité (99,5%) des apprenants proviennent du Bassin de Wallonie picarde.
- 82,3% des apprenants qui se forment en formation adulte à l'IFAPME au Centre de Wallonie picarde proviennent du Bassin de Wallonie picarde et 7,9% Hainaut Centre.
- Dans les CFISPA, la majorité des apprenants viennent du Bassin de Wallonie picarde (93,8%). On compte également 4,1% d'apprenants qui viennent du Bassin de Hainaut centre.
- Pour les Centres de compétences, les chiffres montrent que 59,1% des apprenants proviennent du Bassin de Wallonie picarde, 7,0% du Hainaut centre et 5,9% du Hainaut sud. Ces chiffres nous donnent des informations uniquement pour les formations en gestion propre Forem.
- Enfin, parmi les personnes qui passent une validation de compétences dans le Bassin de Wallonie picarde, c'est du territoire que viennent le plus de personnes (64,8%) et ensuite de Hainaut centre (17,6 %)

3.4.3. Enseignement supérieur non universitaire - mobilité entrante

Bassin de domicile	Enseignement supérieur non-universitaire (HE et ESA) 2019-2020
Brabant wallon	68
Bruxelles	68
Hainaut centre	631
Hainaut sud	120

⁴² Prise en compte uniquement des contrats de formation en gestion propre.

⁴³ Toutes les formations sont prises en compte. Les chiffres de la mobilité ne prennent pas en compte les données de l'asbl Déclic emploi. Leurs formations se donnent à Tournai, Ath, Mouscron et Mons (70 % stagiaires sur le Bassin de Wallonie picarde et 30 % sur le Bassin Hainaut-Centre). Ils se basent sur une population de 598 stagiaires à la place de 651.

⁴⁴ Les données mobilité de l'IFAPME reprennent le nombre d'apprenants en formation d'adultes issus des 4 catégories : année préparatoire, formation de chef d'entreprise, formation COEN et formation accélérée à la gestion.

⁴⁵ Toutes les formations sont prises en compte.

⁴⁶ Prise en compte uniquement des contrats de formation en gestion propre en convention Forem.

Bassin de domicile	Enseignement supérieur non-universitaire (HE et ESA) 2019-2020
Huy-Waremme	2
Liège	11
Luxembourg	9
Namur	30
Verviers	2
Wallonie Picarde	3.452
Flandre	
Communauté germanophone	
Étranger	
Non-déterminé	2.208
Total des effectifs étudiants dans le bassin de Wallonie picarde	6.601

Source : ARES, Open Data 2021-2022

Parmi les étudiants de l'enseignement supérieur non universitaire qui suivent leur cursus dans le Bassin de Wallonie picarde, 52,3 % sont domiciliés dans le Bassin de Wallonie picarde, 9,6% dans le Bassin Hainaut Centre.

Dans l'enseignement supérieur, une proportion d'étudiants est domiciliée à l'étranger et en Région flamande (difficilement identifiable à partir des données traitées).

3.4.4. Formation en alternance – Mobilité entrante

Le tableau qui suit affiche l'ensemble des contrats qui ont débuté dans une unité d'établissement du Bassin EFE de Wallonie picarde, selon le lieu de résidence de l'apprenant⁴⁷.

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 Wallonie picarde - Période 2022

Source : OFFA, 2022

Bassin	Contrats débutés
Bassin du Brabant Wallon	3
Bassin de Hainaut Centre	29
Bassin de Hainaut Sud	3
Bassin de Wallonie Picarde	852
Bassin de Huy-Waremme	1
Bassin de Liège	1
Bassin de Verviers	0
Bassin du Luxembourg	1
Bassin de Namur	0
Bassin de Bruxelles	4
Autre	93
TOTAL	987

Parmi les personnes qui ont débuté un contrat d'apprentissage dans le Bassin de Wallonie picarde, 86,3% des apprenants sont domiciliés dans le Bassin de Wallonie picarde.

⁴⁷ Un apprenant peut être comptabilisé plusieurs fois s'il a débuté plusieurs contrats.

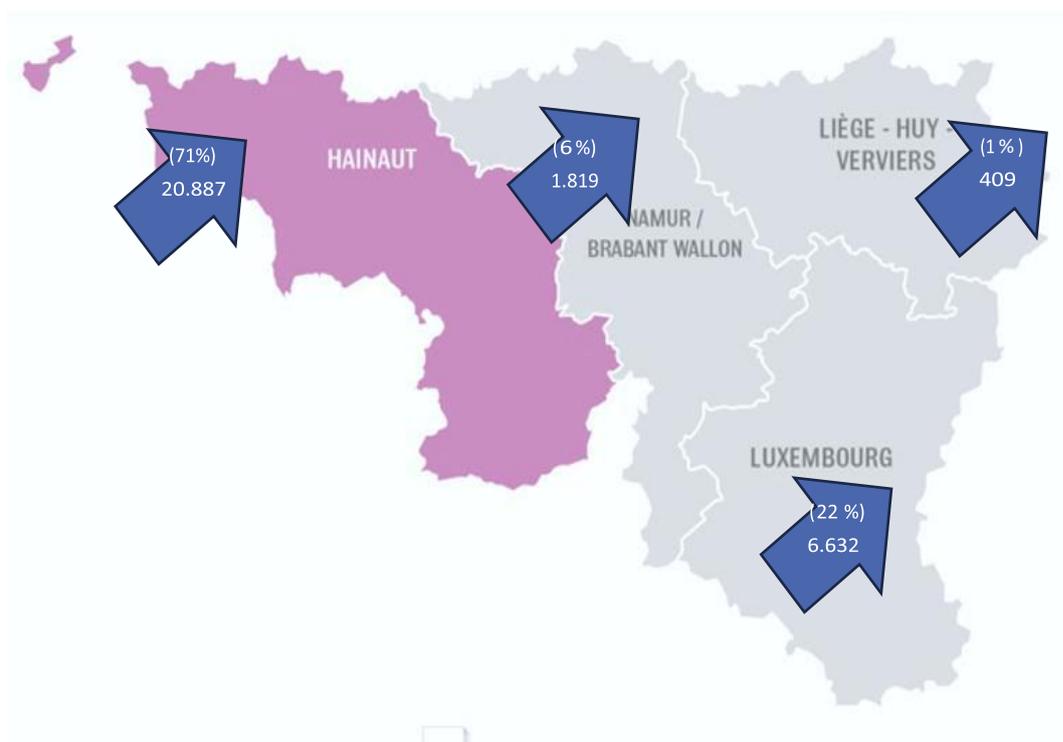
3.5. Autres données concernant la mobilité

3.5.1. Flux transfrontaliers des travailleurs sur le territoire : France – Wallonie⁴⁸

3.5.1.1. Flux entrants

Travailleurs domiciliés en France occupés en Wallonie selon la province d'occupation

- † Résidents français occupés en Belgique : **46.996**
- † Résidents français occupés en Wallonie : **29.843**

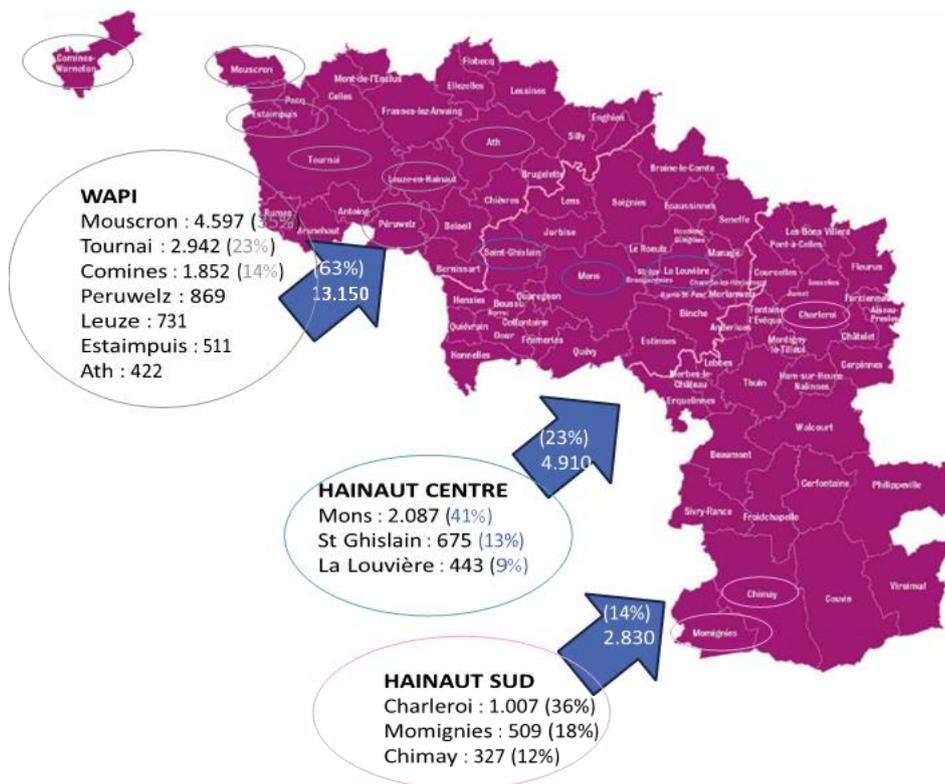


La majorité des actifs domiciliés en France occupés en Wallonie (29.843) le sont en Province de Hainaut (71%).

⁴⁸ Source : Chiffres 2021 du Steunpunt, transmis par l'équipe « appui à la coordination financements spécifiques et relations partenariales transfrontaliers » – DT Hainaut – Le FOREM

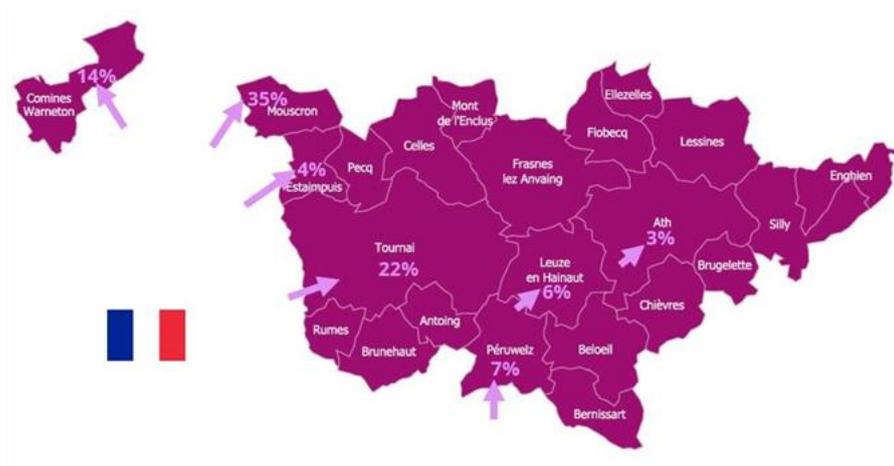
Travailleurs domiciliés en France occupés en Province de Hainaut selon les bassins de vie

- ‡ Résidents français occupés en Wallonie : **29.843**
- ‡ Résidents français occupés en Hainaut : **20.887**
- ‡ Résidents français occupés en Wapi : **13.150**



Près d'un quart des résidents français travaillant en Hainaut, travaillent à Mouscron ; 14% à Tournai.

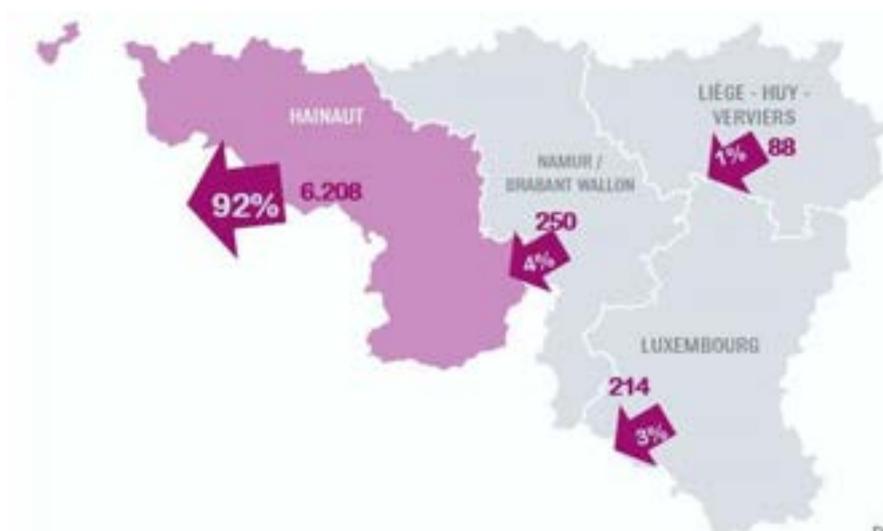
Travailleurs domiciliés en France occupés en Wapi selon les communes d'occupation



3.5.1.2. Flux sortants

Travailleurs domiciliés en Wallonie occupés en France selon la province de résidence

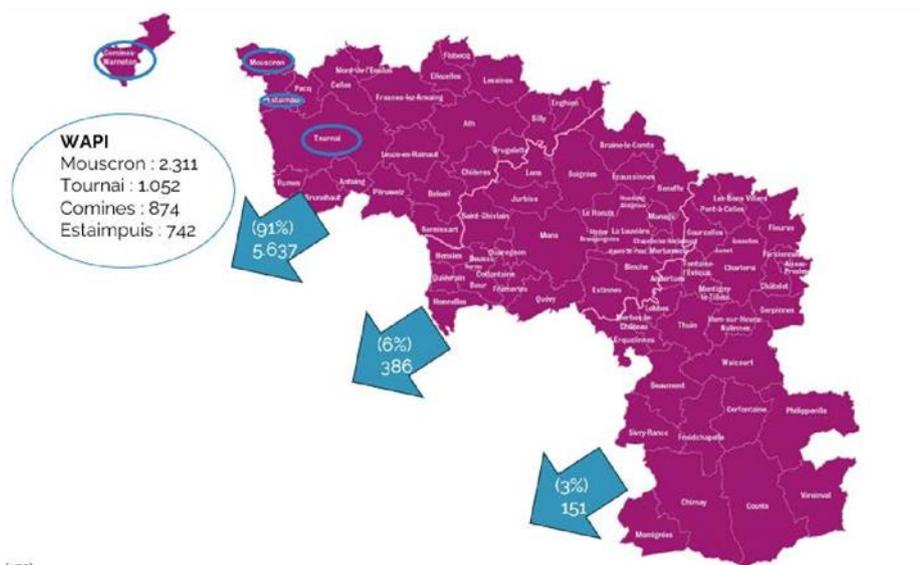
- † Résidents belges occupés en France : **7.726**
- † Résidents wallons occupés en France : **6.760**



Les résidents wallons occupés en France proviennent majoritairement du Hainaut (92%).

Travailleurs domiciliés en Province de Hainaut occupés en France selon les bassins de vie

- ‡ Résidents wallons occupés en France : **6.760**
- ‡ Résidents hennuyers occupés en France : **6.174**
- ‡ Résidents de la Wapi occupés en France : **5.637**



91% des travailleurs résidant en Hainaut occupés en France sont issus de la **Wallonie picarde** et quasiment exclusivement des 4 communes suivantes : Mouscron – Tournai – Comines et Estaimpuis.

Plus d'1/3 des travailleurs résidant en Hainaut occupés en France viennent de Mouscron (37%).

Les travailleurs issus des arrondissements de Mouscron et Tournai sont occupés** principalement à Lille (3.031) et à Roubaix/Tourcoing (2.596)

[**publication de l'Insee 04.24 \(172\),](#)

Travailleurs domiciliés en Wapi occupés en France selon les communes de résidence



CHAPITRE 4 – THÉMATIQUES COMMUNES : LISTE DES MÉTIERS PRIORITAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROGRAMMATION DE L'OFFRE

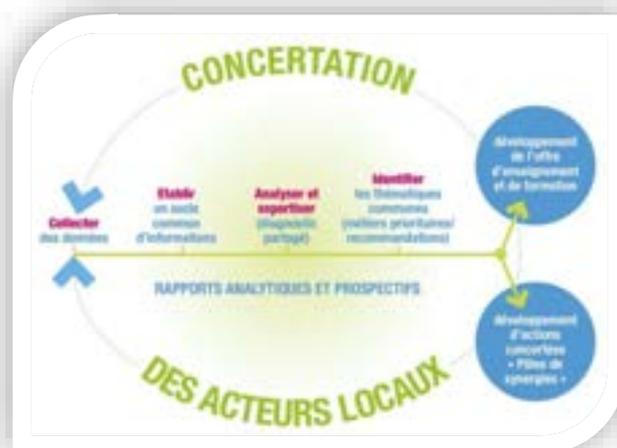
Les « thématiques communes » sont un ensemble d'orientations émises par les Instances BEFE dans l'intention de développer l'offre d'enseignement et de formation professionnelle sur leur territoire en favorisant l'ajustement de l'offre existante aux besoins socio-économiques de chaque Bassin, en veillant 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.

4.1. Cadrage méthodologique

Le processus d'élaboration des thématiques communes est un processus en 4 étapes (voir schéma).



- Collecter des données** : les Instances BEFE réalisent une collecte annuelle de données quantitatives sur l'offre (données fournies par chaque famille d'opérateurs) et les besoins socio-économiques du Bassin (IWEPS, Statbel, Walstat, Forem, ...).
- Etablir un socle commun d'informations** : cette 2^{ème} étape consiste à harmoniser et à retravailler ces données. L'objectif est de constituer un socle commun d'informations, partagé par tous. Ainsi, les rapports analytiques et prospectifs des IBEFE sont établis au départ d'une trame commune, validée par l'Assemblée des Instances Bassin.
- Analyser et expertiser** : il suit une phase d'analyse collective et d'expertise de ces informations. Il s'agit de favoriser une véritable approche concertée des membres de l'Instance BEFE et la récolte d'avis d'experts externes pour établir le diagnostic de l'offre au regard des besoins socio-économiques du Bassin.
- Identifier des thématiques communes et des recommandations** : cette dernière étape consiste à définir des thématiques communes et à établir des recommandations pour l'offre

et/ou l'action. Ce processus de concertation permet également d'identifier des actions concrètes qui seront travaillées dans des pôles de synergie.

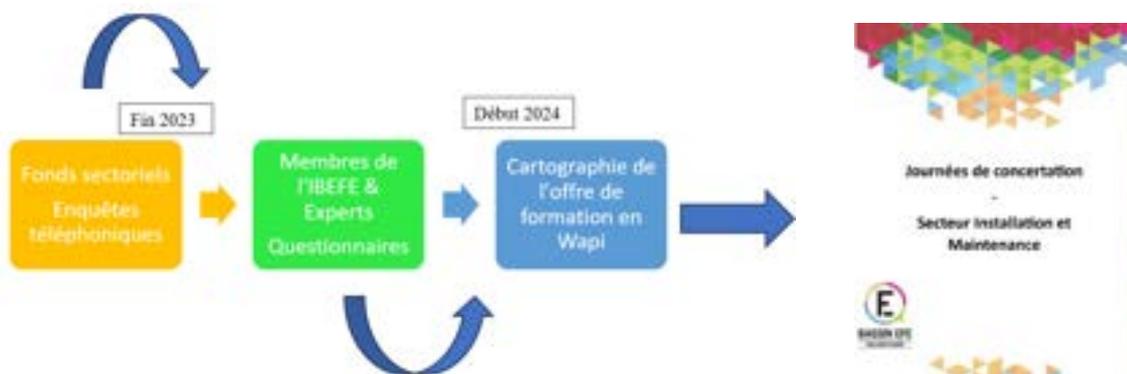
4.1.1. La concertation

Lors du précédent rapport, l'Instance BEFE WAPI avait analysé l'ensemble des secteurs du ROME V3. Dès lors, pour l'édition 2024, l'ensemble des secteurs et des métiers ont été revus. La chronologie de travail fut la suivante :



La détermination de la nouvelle liste de thématiques communes ainsi que des recommandations liées à celles-ci a eu lieu lors de quatre journées de concertation qui se sont déroulées les 21 mars, 4 avril, 11 avril et 18 avril 2024.

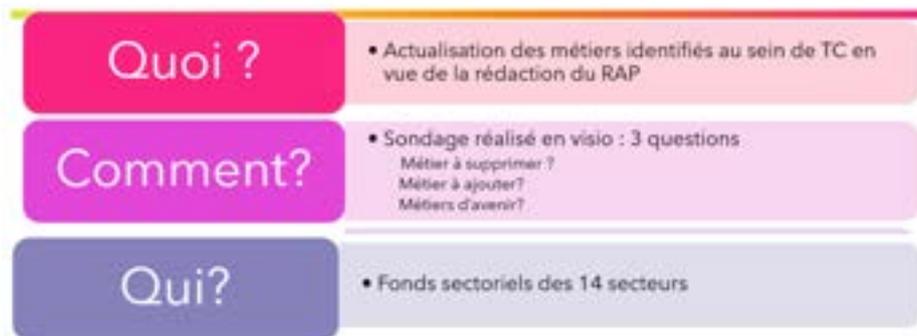
En amont des journées de concertation, différentes phases préparatoires ont eu lieu :



✓ Phase n°1 : Concertation des Fonds sectoriels

Un sondage en visioconférence a été réalisé par l'équipe de l'Instance BEFE dans le deuxième semestre de l'année 2023. L'objectif était d'avoir leur regard, en tant qu'experts d'un secteur, sur notre liste de thématiques communes 2023 mais également de préparer les journées de concertation qui allaient avoir lieu en 2024 en prévision du rapport analytique et prospectif.

L'ensemble des secteurs ont été investigués et ce n'est pas moins de 16 Fonds sectoriels qui ont été interviewés :



Cette première étape a permis de préparer l'étape suivante, à savoir, la consultation des membres de l'Instance BEFE ainsi que des experts du secteur.

✓ Phase n°2 : Consultation des membres de l'Instance EFE et des experts.

Fin janvier/début février 2024, l'équipe a ensuite demandé aux membres de l'Instance et à des experts (via un questionnaire) de passer en revue toutes les thématiques communes du Bassin, secteur par secteur et d'indiquer celles qu'ils souhaiteraient supprimer, modifier ou le cas échéant ajouter. En précisant si cela concernait la formation initiale ou pour adultes, s'il s'agissait de métiers à créer (pas d'offre ou offre insuffisante) ou à maintenir (offre sur le territoire menacée).

RAP 2024 – questionnaire TC

- + L'objectif est de récolter les souhaits de suppression ou d'ajout de thématiques communes.
- + Seront incluses les propositions d'ajout et de suppression de la part de l'équipe de l'IBEFE.
- + Début février : envoi des questionnaires ; fin février : récolte des questionnaires ; première quinzaine de mars : analyse et consolidation.

Le questionnaire était accompagné de données sur l'offre de formation, les opportunités d'emploi, les métiers en pénurie ou fonctions critiques et des métiers prioritaires de 2023.

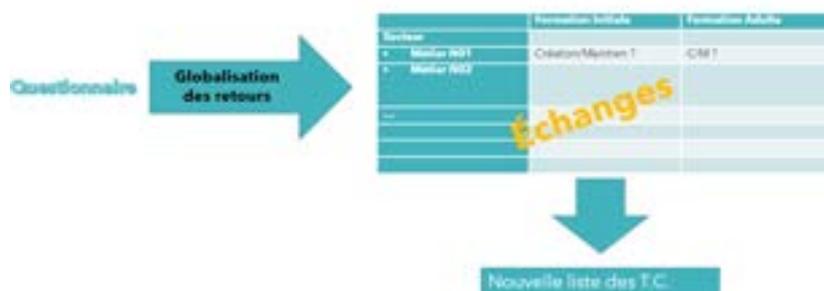
✓ Phase n° 3 : Les quatre journées de concertation.

Toutes les informations récoltées (retours des questionnaires) ainsi qu'une synthèse des enquêtes menées auprès des Fonds sectoriels et une cartographie de l'offre de formation ont été rassemblées en un seul document qui a été distribué quelques jours avant chaque journée de concertation.

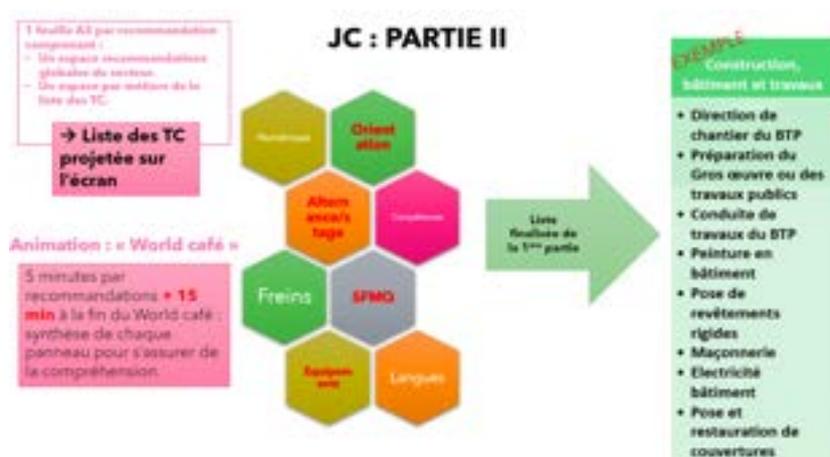
Les opérateurs du territoire et les experts étaient présents en nombre avec pas moins de 111 personnes au sein des différentes journées de concertation. Les débats ont été constructifs et instructifs.

Les journées avaient pour objectif d'établir la nouvelle liste des thématiques communes.

JC : PARTIE I



Une partie a été spécifiquement consacrée aux recommandations en lien avec un secteur/métier. Certaines thématiques des recommandations sont décrites dans le décret qui régit les Instances et sont donc obligatoires (orientation, alternance et stages, équipements, SFMQ). Cependant, l'Instance BEFE WAPI a souhaité élargir les thématiques et a ainsi également exploré les champs suivants : le numérique, les langues, autres compétences et les freins éventuels (la mobilité ...).



✓ Phase n° 4 : Le suivi des journées de concertation

Un compte-rendu a été rédigé pour chacun des 13 secteurs analysés et a été transmis pour corrections/validation aux participants.

En aval, l'équipe est repassée dans la liste des thématiques communes et a vérifié si les thématiques prioritaires rentraient bien dans le cadre fixé.

Lors de la séance plénière du 4 juin 2024, chaque secteur a été présenté. Ainsi, l'ensemble du processus et les propositions des journées de concertation ont été amendés et/ou validés. En fin de séance, la nouvelle liste des thématiques communes de l'Instance BEFE Wapi a été validée par les membres ainsi que les recommandations y afférents.

4.2. Liste des métiers prioritaires à créer et à maintenir

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

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

L'Instance BEFE 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'Instance BEFE 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'Instance BEFE 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). TQ = enseignement technique de qualification et P = enseignement professionnel. 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 Socio-professionnelle 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.

Code ROME V3	Métiers prioritaires	Formation initiale	Formation pour adultes	Recommandations / Commentaires
A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux				
A1201	Arboriste-Grimpeur-Elagueur	Maintien	Maintien	Métiers en demande et parfois, quand l'offre est suffisante, difficultés à capter le public.
A1203	Jardinier d'aménagement (JA) en parcs et jardins	Maintien	Maintien	
A1203	Jardinier d'entretien (JE) en parcs et jardins	Maintien et création	Maintien	
A1414	Agent horticole en culture maraîchère	Maintien	Maintien	
A1416	Agent agricole polyvalent	Maintien	Création	
B - Arts et façonnage d'ouvrages d'art				
B1805	Concepteur créateur textile	Création	Création	Secteur du textile en demande.
B1806	Tapissier d'ameublement	Création	Maintien et création	
D - Commerce, vente et grande distribution				
D1101	Boucher-Charcutier	Maintien et création	Maintien	En demande ; offre non suffisante par rapport aux besoins ; souci d'attractivité.
D1102	Ouvrier boulanger-pâtissier	Maintien et création	Maintien	
E - Communication, média et multimédia				
E1101	Community manager		Maintien	À maintenir avec évolution du monde de la communication et du multimédia, pour certains permettre l'ouverture de nouvelles occurrences.
E1103	Conseiller en communication		Maintien et création	
E1205	Technicien en multimédia	Maintien et création	Maintien	
E1301	Conducteur de machines à imprimer		Maintien	
E1308	Technicien des industries graphiques	Maintien	Maintien	
E1401	Assistant en publicité	Maintien et création		
F - Construction, bâtiment et travaux publics				
F1104	Dessinateur de la construction	Maintien	Maintien	Secteur très en demande et parfois en manque d'attractivité.
F1302	Conducteur d'engins de chantier	Maintien		Maintenir l'offre existante mais création peut s'avérer difficile (cfr. conducteur machines agricoles) → formation coûteuse à mettre en place. Même constat : mettre dans les recommandations articulation entre différents opérateurs ?
F1601	Plafonneur-cimentier	Création	Maintien et création	Secteur très en demande et parfois en manque d'attractivité.
F1602	Installateur électricien résidentiel	Maintien et création	Maintien	
F1602	Installateur électricien industriel	Maintien et création	Maintien	
F1603	Installateur en chauffage et sanitaire	Maintien	Maintien	

Code ROME V3	Métiers prioritaires	Formation initiale	Formation pour adultes	Recommandations / Commentaires
F1606	Peintre décorateur	Maintien	Maintien	
F1607	Menuisier d'intérieur	Maintien	Maintien	
F1607	Menuisier d'extérieur	Maintien	Maintien	
F1608	Carreleur	Maintien	Maintien	
F1610	Couvreur	Maintien	Maintien	
F1702	Ouvrier de voirie	Création	Création	
F1703	Maçon	Maintien	Maintien	
F1703	Ouvrier en écoconstruction		Création	
F1704	Ouvrier polyvalent en construction		Maintien	
G - Hôtellerie – restauration, tourisme, loisirs et animation				
G1101	Agent en accueil et tourisme	Maintien	Maintien	Métier en demande mais les employeurs ne trouvent pas toujours → niveau en langues (NL/EN).
G1602	Premier commis de cuisine	Maintien	Maintien	Priorisé en automne 2023.
G1602	Cuisinier de collectivité	Maintien	Maintien	
G1603	Equipier polyvalent de restauration rapide	Création		
G1801	Barman/Barmaid	Création		
G1803	Commis de salle	Maintien	Maintien	
G1804	Sommelier	Maintien	Maintien	
H-Industrie				
H2101	Découpeur désosseur		Maintien	Enormément de demandes, très peu d'offres car pas assez d'entrées en formation et parfois une offre insuffisante sur le territoire. Métiers pas toujours connus du public.
H2102	Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire (CLPIA)	Maintien et création	Maintien et création	
H2403	Conducteur de machines de fabrication de produits textiles	Création	Maintien et création	Secteur du textile souffre du manque de main d'œuvre qualifiée.
H2903	Technicien en système d'usinage	Maintien et création	Création	Enormément de demandes, très peu d'offres car pas assez d'entrées en formation et parfois une offre insuffisante sur le territoire. Métiers pas toujours connus du public.
H2913	Soudeur	Maintien	Maintien	
H2914	Tuyauteur	Création	Création	
I - Installation et maintenance				
I1302	Électricien automatique	Maintien	Maintien	L'industrie est en manque de ces profils qualifiés. Pour certains, offre suffisante mais pas assez d'entrées en formation, pour d'autres, nécessité de créer de nouvelles occurrences.
I1302	Mécanicien automatique	Maintien	Maintien	
I1304	Électromécanicien en maintenance industrielle	Création	Maintien et création	

Code ROME V3	Métiers prioritaires	Formation initiale	Formation pour adultes	Recommandations / Commentaires
I1306	Technicien frigoriste	Maintien et création	Maintien et création	Evolution du cycle, motocycle et automobile → exigences techniques augmentent (électronique, électrification, ...). Les mécaniciens sont encore nécessaires mais les profils qui sont et seront les plus sollicités au niveau du secteur sont les profils de type technicien pour pouvoir gérer des travaux complexes combinant l'électricité, l'électronique, la mécanique et l'hydraulique et disposant d'une bonne capacité d'analyse.
I1306	Technicien en froid et climatisation	Maintien et création	Maintien et création	
I1307	Technicien d'installation en domotique	Création	Maintien et création	
I1309	Électricien de maintenance industrielle	Création	Création	
I1310	Mécanicien de maintenance industrielle		Maintien	
I1604	Mécanicien d'entretien automobile	Maintien	Maintien	
I1604	Technicien de maintenance et de diagnostic automobile	Création	Maintien et création	
I1604	Mécanicien polyvalent automobile	Maintien	Maintien	
I1606	Préparateur en carrosserie	Maintien et création	Création	
I1606	Peintre en carrosserie	Maintien et création	Maintien et création	
I1606	Tôlier en carrosserie	Maintien et création	Maintien et création	
I1606	Démonteur-monteur en carrosserie	Maintien et création	Création	
I1607	Mécanicien de cycles	Maintien	Maintien	
I1607	Mécanicien de cyclomoteurs/moto	Maintien		
I1607	Technicien de cycles	Création	Création	
I1607	Technicien de cyclomoteurs/moto	Création	Création	
J - Santé				
J1302	Technologue de laboratoire médical	Maintien		Métiers en tension dans les hôpitaux ou en demande par le secteur. Parfois l'offre est suffisante (souci d'attractivité), dans d'autres cas, il est nécessaire de créer de nouvelles occurrences.
J1305	Ambulancier		Maintien et création	
J1307	Assistant pharmaceutico-technique	Maintien et création		
J1405	Opticien	Maintien et création	Maintien	
J1501	Aide-soignant	Maintien	Maintien	
J1506	Infirmier de soins généraux	Maintien		
K - Services à la personne et à la collectivité				
K1302	Garde à domicile	Maintien	Maintien	Situation inchangée par rapport au précédent diagnostic (2021), les métiers et les constats sont les mêmes.
K1303	Accueillant d'enfants en milieu collectif	Maintien	Maintien	

Code ROME V3	Métiers prioritaires	Formation initiale	Formation pour adultes	Recommandations / Commentaires
K1304	Aide familial	Maintien	Maintien	Généralement l'offre est suffisante et bien répartie mais soucieuse d'attractivité.
K1304	Aide ménager social		Maintien	
K2204	Technicien de surface	Maintien et création	Maintien et création	Demande de pouvoir permettre l'ouverture de nouvelles occurrences.
K2304	Valoriste généraliste	Création	Maintien et création	Proposé en création en 2021. Depuis lors, deux ouvertures en formation pour adultes. À la vue des potentialités de développement pour le futur avec l'essor de l'économie circulaire, choix de le garder dans la liste.
L - Spectacle				
L1502	Régisseur technicien de costumes de spectacle		Création	Costumes et décoration (ancrage sur le territoire : Attitude Show, Le Vaisseau, ...).
L1503	Assistant décorateur spectacle	Maintien		
L1504	Technicien lumière LED	Création	Création	Techniciens du spectacle en demande. Faire évoluer l'appellation de Technicien lumière vers Technicien LED → nouvelle technologie + directive européenne (plus d'halogènes à partir de janvier 2025).
L1509	Régisseur technicien de spectacle	Création	Création	Techniciens du spectacle en demande. Aborde différents aspects du monde des techniciens du spectacle (lumière, plateau, vidéo, son). Formation existe notamment à l'IFAPME (Liège, La Louvière).
M - Support à l'entreprise				
M1203	Comptable		Maintien	Métiers en tension ou en pénurie et pas toujours suffisamment de personnes en formation.
M1203	Technicien comptable	Maintien	Maintien	
M1601	Agent d'accueil	Maintien	Maintien	
M1602	Collaborateur administratif	Maintien	Maintien	
M1607	Secrétaire juridique		Maintien	
M1608	Secrétaire comptable	Création		
M1810	Opérateur système		Maintien	
N - Transport et Logistique				
N1101	Conducteur de chariot élévateur		Maintien	Priorisé en automne 2023.
N1103	Magasinier		Maintien	
N1201	Affréteur		Maintien	
N1202	Déclarant en douane	Création	Création	
N1303	Gestionnaire des approvisionnements et des stocks	Création		
N1303	Gestionnaire des transports et des prestations logistiques		Maintien et création	
N4101	Conducteur poids lourd	Création		

Code ROME V3	Métiers prioritaires	Formation initiale	Formation pour adultes	Recommandations / Commentaires
N4103	Chauffeur d'autobus et autocar		Maintien	
N4104	Coursier véhicules 2 roues	Création	Création	
N4105	Chauffeur livreur	Création	Maintien et création	
N4203	Dispatcheur		Maintien	

Profil SFMQ

CHAPITRE 5 – THÉMATIQUES COMMUNES : RECOMMANDATIONS

Tout au long du processus d'élaboration du rapport analytique et prospectif 2024, nous avons récolté des recommandations et pistes de travail pour le développement de l'offre d'enseignement et de formation. Vous les retrouvez dans ce chapitre, réparties en 5 thèmes et classées en deux catégories : transversales et sectorielles. Vous trouverez également des points de vigilance, centres d'intérêt et problématiques spécifiques à explorer pour la période 2024-2027.

Lors des journées de concertation, le sous-secteur Horeca (secteur G) et le secteur du Transport et de la Logistique (secteur N) n'ont pas été abordés. En effet, leurs thématiques communes ont été revues et validées en Instance en automne 2023 afin de pouvoir lancer deux nouveaux pôles de synergie. Il n'y aura donc pas, ci-dessous, de recommandations liées à ces secteurs.

5.1. Enjeux des différents secteurs

Avant d'aborder les recommandations, il est pertinent de faire un tour d'horizon des enjeux des différents secteurs pour notre territoire.

A - AGRICULTURE, PECHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX

La **gestion durable** de l'environnement et les nouveaux défis pour la **lutte contre le réchauffement climatique** font de ce secteur un des enjeux majeurs de l'avenir. La **tension entre la rentabilité économique et la gestion durable** ainsi que la **préservation de la biodiversité** sont particulièrement mises en exergue dans ce secteur.

L'agriculture biologique et les **circuits courts** répondent à une demande d'une partie de la société pour ces écocitoyens qui ont à cœur des valeurs écologiques. Comme dans les autres secteurs, la **technologie numérique** sera un des éléments dont il faudra tenir compte. Les processus et les technologies seront au service pour booster la productivité. Il faudra moins « d'hommes » mais une meilleure utilisation du matériel et des technologies.

Il y a donc un basculement des compétences dans ce secteur qui s'opère. L'anticipation au changement du futur sera un élément clé de ce secteur.

Une meilleure gestion des espaces verts et naturels sera au cœur du secteur et de sa préservation.

Les **crises climatiques** telles que nous vivons depuis quelques années avec une alternance de périodes de grandes sécheresses ou d'inondations, forcent les agriculteurs à **revoir leur modèle d'exploitation** et non seulement les **techniques d'exploitation** devront être revues mais également **mieux diversifiées** et avec des pratiques plus durables.

Un lien pourra être réalisé **avec le secteur du tourisme** car des espaces naturels et la préservation des sols, de l'eau et des éléments naturels de qualité pourront être des atouts pour l'attractivité touristique de la région de la Wapi.

La pêche et la gestion des ressources aquatiques sont également mises à mal par la qualité de l'eau. Toutefois, en lien avec le tourisme, cela reste un élément **attractif** de notre région grâce à la **pêche en eau douce**. Il conviendra de surveiller cette qualité, notamment en lien avec le scandale de la pollution de l'eau par les polluants éternels et les PFAST.

La région de la Wallonie picarde a été particulièrement touchée par ces polluants et l'avenir de la qualité de notre territoire sera un point de vigilance. Notre région a de nombreuses **réserves naturelles riches** dans la **biodiversité animale et végétale** et cela est à mettre en lien avec le **tourisme vert**.

Le **bien-être animal et les soins aux animaux** sont des **secteurs attractifs pour les jeunes** ; des centres de soins voient de plus en plus le jour. Mais ces secteurs restent **peu pourvoyeurs d'emplois**. Ce sont principalement des emplois de bénévoles.

Un élément qui tend à se développer est l'**agritourisme**. Ainsi, les agriculteurs développent **au sein de leurs exploitations agricoles des chambres d'hôtes, des gîtes, des activités de cueillettes** ... Une diversification dans un autre domaine que l'agriculture, essence première de leur travail.

Ce secteur est en mutation profonde et il est à un tournant important pour sa survie. Les changements climatiques, le bien-être animal, la durabilité... sont des valeurs fondamentales dont il faut se saisir pour survivre. **Et les transformations numériques et digitales seront des piliers de transition.**

B - ARTS ET FACONNAGE D'OUVRAGES D'ART

En Wallonie picarde, ce secteur est développé à travers **des artisans et quelques grosses industries**.

Comme dans les autres secteurs, les enjeux du **numérique** et de la **transition** impactent notamment les petits artisans.

Ainsi, le **défi est d'allier le « savoir-faire » ancestral à l'innovation technologique** et parfois la **transformation des « savoir-faire »**.

L'artisanat représente un **nombre limité de personnes** et le taux d'accroissement tend à diminuer. L'offre est présente en Wallonie picarde.

Toutefois, cette offre pourrait être revue en incluant les **nouvelles technologies** telles que le **marketing digital** et les compétences de gestion d'entreprise.

Pour l'avenir de ce secteur, l'artisanat doit aussi être repensé au-delà des événements tels que des « foires d'artisans » ou des événements culturels.

Ce secteur a du mal à se promouvoir. L'aspect « communication » est moins développé et donc moins « vendeur » pour l'artisanat.

Il conviendrait donc de **mieux soutenir le secteur** et de **l'accompagner dans la promotion de ce savoir-faire** et dans la **prospection de clients** et de marchés régionaux, nationaux voire internationaux.

Pour la mise en place de nouvelles formations, il serait **préférable de les organiser là où se trouvent les entreprises**, c'est-à-dire à Mouscron et sa région. Ce secteur est proche également de la région flamande et de la Ville de Courtrai, non loin de Mouscron, qui possèdent également un potentiel dans l'industrie textile. Des **compétences linguistiques** seraient un plus pour promouvoir les métiers du secteur.

Par ailleurs, il conviendrait également de mettre en place des « ponts » aussi avec le Nord de la France, région riche en textile et en « innovation design ». Le savoir-faire de la Wallonie picarde doit être exporté au-delà de son bassin.

C - Banque, Assurance et Immobilier

A l'instar des autres secteurs, la transformation digitale a profondément bouleversé les habitudes de ce secteur. Le passage à des services numériques pour les citoyens et la fermeture de nombreuses **agences bancaires** de proximité n'ont pas été sans poser des problèmes pour l'accessibilité des services ainsi que pour obtenir de l'argent. Malgré tout, certains organismes commencent à revenir à une forme plus **hybride de services « phygiales »** ; mi physique/mi digitalisation. En parallèle, les directives européennes du secteur bancaire concernant la **protection des données** imposent des règles de plus en plus strictes sur la sécurisation des données. Des formations sur la cybersécurité seront d'autant plus importantes pour les prochaines années et l'Eurometropolitan e-Campus aura donc toute son importance en Wapi.

Dans le **secteur de l'immobilier**, la **pression foncière** est de plus en plus importante et certaines communes sont plus ou moins fortement touchées en Wapi.

Par exemple, la commune d'Ellezelles travaille à l'interdiction d'un nombre trop important de gîtes sur son territoire. De nombreux acheteurs flamands, car Ellezelles est limitrophe à la Flandre, sont intéressés d'investir dans le bâti et cela met une pression importante sur l'immobilier. Toutefois, la Wapi reste une région avec des **loyers attractifs et de l'immobilier relativement abordable** pour de jeunes acheteurs. Ce secteur pourrait donc être attractif pour attirer de nouveaux habitants qui seront des futurs consommateurs.

Toutefois, en Wapi, il reste de nombreuses zones appelées « **zones blanches** » où les opérateurs de service d'internet ont bien du mal à offrir des services optimaux. Cela peut donc rester un frein pour des jeunes dont le travail devrait demander un accès performant (télétravail, services en ligne...)

La construction et la rénovation du bâti seront également au cœur des problématiques mais sont exposées dans le secteur construction avec des transformations **plus respectueuses de l'écologie**.

La **démographie vieillissante** de la Wapi doit aussi intégrer **des nouveaux besoins** dans le secteur des assurances et du logement... en s'adaptant à une nouvelle offre de services pour des logements plus adaptés.

Pour les assurances, promouvoir des collaborations avec les « **fintechs et insurtechs** » peut offrir des opportunités plus innovantes et attirer **une clientèle plus jeune et plus connectée**.

D - COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION

Fournisseur d'emplois, de services et de produits, ce secteur comme les autres est lui aussi soumis à **la transformation digitale**. L'augmentation des **commandes « en ligne »** et la multiplication des points de vente de retraits sont les enjeux de ce secteur... **tout en gardant des offres de proximité**. La tension entre les « grandes enseignes » de distribution touche également le secteur.

La digitalisation s'organise également **autour de la logistique**, puisque le consommateur commande et le « just in time » devient la norme. Aussitôt commandé, aussitôt livré. La **diversification de l'offre** et, en ce compris, celle de **denrées parfois spécifiques ou rares** deviennent aussi des exigences ; ce qui entrainera des répercussions sur la logistique.

La **concurrence est rude** pour les petits commerces locaux qui peuvent être mis en péril face à de grosses « enseignes ». Des emplois locaux et de proximité peinent parfois à continuer. Toutefois, ces derniers peuvent se démarquer par les **circuits courts**, tout en permettant **une offre locale** à des consommateurs fidèles. Le côté éthique et durable peut alors devenir un argument de vente pour les points plus petits, plus locaux qui **favorisent alors les liens sociaux**.

Les freins de ce secteur sont **la pénibilité de certains emplois**, des horaires jugés trop flexibles et/ou précaires qui ne fidélisent pas le travailleur.

L'automatisation de certains jobs y est aussi présente ; ce qui tend à réduire le nombre d'emplois peu/pas qualifiés.

De **nouvelles compétences** sont également attendues comme **les relations clients** et/ou le marketing digital (en lien avec le secteur multimédias).

L'attractivité des métiers reste un enjeu majeur.

E - COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA

S'il y a bien un secteur qui voit son avenir sous les meilleurs auspices, c'est bien celui-ci. En effet, il traverse **l'ensemble des autres secteurs** notamment sous la **dimension digitale**.

L'enjeu majeur restera la course pour rester de manière permanente à **la pointe des nouvelles technologies**. L'émergence rapide de nouvelles plateformes, de nouveaux outils que ce soit sur les divers réseaux sociaux, les plateformes de streaming ou encore les podcasts obligera les métiers de ce secteur à se **renouveler vite et souvent**. L'augmentation des **contenus interactifs** mais également le développement de **l'intelligence artificielle** seront des éléments cruciaux pour la réussite dans ce secteur. D'aucuns démontrent que nous sommes dans la prochaine révolution et elle s'appelle l'I.A.

Pour rester dans la compétitivité, les entreprises de Wapi devront **investir dans le matériel de pointe** mais aussi dans la **formation de son personnel** pour l'utilisation de ces technologies. Les formations devront proposer des modules pour la maîtrise des outils d'analyse de données, des technologies immersives et des nouveaux modes de diffusion.

La **collaboration avec des médias locaux tels que NoTélé** par exemple permettra de répondre à des besoins **d'économie plus locale et plus éco-responsable** afin d'être au plus près des spécificités de la Wapi.

La viabilité d'une partie de ce secteur est fortement mise à mal. Ainsi, la presse écrite doit se renouveler et propose des alternatives numériques de ses articles. La baisse des abonnements papier peine à trouver son pendant dans une fidélisation « digitale ». **L'aspect économique doit donc être créatif** pour retrouver de nouvelles sources de revenus sur des publicités numériques, sur des réseaux ...

La **formation des jeunes et apprenants** des secteurs de la communication, des médias et multimédias sera un axe important pour les opérateurs de formation, tant sur les compétences techniques telles que de la vidéo et la création de contenu, le montage, la gestion, le développement web que sur les compétences de base comme écrire sans faute, ...

Un axe majeur de la formation sera de **bien former** mais également de **retenir les talents en Wapi**. C'est pourquoi des **lieux de formation à la pointe** tels que **l'Eurométropolitain e-campus** sont indispensables à notre région. Les **nouveaux métiers du digital** ont besoin d'un tel lieu pour rester à la pointe des innovations.

Un **autre enjeu fondamental** de ce secteur **est la transition écologique** et comment amener les entreprises et les citoyens à **intégrer des pratiques écoresponsables**. Cela passera par une meilleure gestion des ressources mais aussi par des contenus plus éthiques et responsables. Les stratégies de communication ont donc un nouvel axe de développement avec ces derniers aspects pour se différencier.

F - CONSTRUCTION, BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Ce secteur est traversé par plusieurs défis pour son avenir. D'une part, la construction doit faire face **aux défis environnementaux**. Ainsi, la réduction des émissions de CO2, le recyclage des matériaux et le travail avec des matériaux plus durables et l'efficacité énergétique des bâtiments sont les axes de travail pour ce secteur. D'autre part, le secteur doit faire face depuis de nombreuses années à une **pénurie de main d'œuvre qualifiée** de plus en plus prégnante. **L'attractivité auprès des jeunes** reste au cœur des enjeux futurs.

La Wallonie picarde est constituée d'un grand réseau de petites et moyennes entreprises dans le secteur de la construction. **L'intégration d'outils numériques** (BIM - Building Information Modeling), la préfabrication et les processus de construction automatisés demandent une adaptation rapide des entreprises locales et ces dernières rencontrent parfois des **difficultés dans l'investissement financier** que cela peut représenter.

Ce secteur a également été touché de plein fouet par **deux crises majeures successives**, à savoir la pandémie du Covid et la hausse des prix énergétiques due aux tensions géopolitiques et à la guerre Russie-Ukraine. Les chaînes d'approvisionnements ont été fortement mises à mal et **le coût des matériaux a explosé** dans le secteur. En Wapi, les petites entreprises ont fortement souffert de ces crises et ont réduit les marges bénéficiaires drastiquement ou, dans certains cas, provoqué des faillites. L'avenir de ce secteur est orienté pour les prochaines dizaines d'années vers **la rénovation énergétique du bâti**. Le parc immobilier en Wapi est vétuste et il y a là **des opportunités d'emplois** pour l'avenir.

Le secteur de la construction peut également jouer un rôle clé dans la mise en œuvre de **pratiques d'économie circulaire**, en réutilisant des matériaux, en limitant le gaspillage et en favorisant des techniques de construction respectueuses de l'environnement. Des services comme la Ressourcerie « Le Carré » avec la matériauthèque ou encore le Centre « Terre et Pierre » peuvent être source d'inspirations pour l'avenir du secteur.

G - HÔTELLERIE- RESTAURATION TOURISME LOISIRS ET ANIMATION

En Wallonie picarde, le secteur joue un rôle dans **l'économie régionale** avec notamment une diversité et une richesse de son patrimoine touristique. Le **tourisme de proximité** est un enjeu de l'avenir et pour la Wapi. Il se développe par la mise en valeur du **tourisme rural** et de son **patrimoine touristique**, mais également par la présence de Pairi Daiza sur le territoire. Il y a aussi un pôle d'attractivité du **tourisme étranger**. Ainsi, le rayonnement de ce parc, élu depuis plusieurs années comme le plus beau parc zoologique d'Europe, permet d'attirer de nombreux touristes étrangers en Wapi. La combinaison qu'offre le parc en proposant des « **expériences client personnalisables** » semble correspondre à de nouvelles attentes des touristes. La combinaison de l'hôtellerie et

des loisirs sont également des opportunités pour notre région. Le nombre de chambres d'hôtes/maisons d'hôtes s'est fortement développé en Wallonie picarde.

Ce secteur peut encore souffrir de la **saisonnalité** bien que ce phénomène semble moins marqué que précédemment. En effet, des propositions dans des saisons hivernales se développent également et des postes de travail saisonniers se sont transformés en postes réguliers. Cela reste, toutefois, pour nombre d'entreprises touristiques, un facteur auquel il convient de rester attentif pour la gestion des ressources humaines et la rentabilité de certaines activités.

À Mouscron, l'entreprise « Ice Moutain », avec des pistes de ski intérieures, attire, toute l'année du public, grâce à la diversification de ses activités en proposant des activités ludiques et attractives.

Le **tourisme durable et vert** est également une carte à jouer pour la Wapi tel que « Your Nature ». Ce tourisme vert devrait combiner une offre avec des festivals et des marchés artisanaux. La gastronomie locale et les **circuits courts** sont d'autres éléments dont la Wapi doit se saisir pour se démarquer et attirer de nouveaux touristes.

La promotion du patrimoine et la combinaison de l'hôtellerie, de la gastronomie et du culturel sont le package que les touristes recherchent. La Wapi peut également travailler avec le concept de **tourisme authentique et éco-responsable** ainsi que sur le **développement d'offres de court séjour**.

Comme pour les autres secteurs, la digitalisation est en forte croissance dans ce secteur et le développement de la couverture internationale sera un des enjeux majeurs. La concurrence est rude pour attirer des touristes que ce soit au sein de la Belgique ou à l'internationale.

Le rayonnement de Pairi Daiza est un atout majeur pour la Wapi dont il conviendrait de tirer profit pour combiner d'autres offres touristiques régionales. Combiné au développement de la **digitalisation**, l'aspect des **langues** sera d'autant plus important pour ce secteur pour fidéliser un tourisme étranger.

H – INDUSTRIE

Historiquement, le bassin de la Wapi a toujours eu une partie importante de son activité économique dédiée au secteur de l'Industrie comme le **textile** et la **métallurgie**. La région de Mouscron reste, par ailleurs, un fleuron concernant le textile en lien avec le versant flamand et la région de Courtrai.

Le bassin de Wapi a évolué vers une **diversification** tout en intégrant de **nouvelles technologies** et tout en mettant l'accent sur un **développement plus durable**. Cette diversification s'est opérée vers des secteurs comme la chimie ou la biochimie, le pharmaceutique, les technologies de pointe ...

Dans la région de Lessines, les entreprises Baxter et Takeda sont des fleurons de ces industries.

L'industrie 4.0 est également un enjeu de ces restructurations/évolutions avec l'intégration de l'automatisation, de la robotisation, de l'intelligence artificielle... Ainsi, par exemple, Colruyt a développé de nouveaux entrepôts de sa logistique où l'intégration de ces technologies est également bien présente.

Le véritable enjeu de nos entreprises industrielles est le passage à ces nouvelles technologies tout en tenant compte de la transition écologique et de son empreinte sur l'environnement ... La réduction des émissions de CO2, le déploiement de nouvelles formes d'énergies renouvelables et/ou vertes et le respect de règles législatives de plus en plus strictes pour le secteur.

La compétitivité est forte tant au niveau national qu'à l'international. La qualité de la production et l'aspect novateur sont confrontés à des facteurs économiques et sociétaux comme le coût de la main d'œuvre, les aspects fiscaux ...

Au niveau de l'**emploi et de la formation**, les nouveaux besoins concernent, entre autres, des **compétences techniques**... qui se confrontent à la pénurie de la main d'œuvre qualifiée... et donc à l'attractivité des métiers. La **formation continue** et l'adaptation du monde scolaire aux **évolutions de la technologie** semblent indispensables.

Suite à la crise Covid, le secteur de l'industrie a été fortement mis à mal notamment quant à sa **dépendance** au niveau **mondial** de sa chaîne de réapprovisionnement. Une carte **d'offre plus « locale »** semble donc pouvoir émerger notamment pour le secteur pharmaceutique, à Lessines, par exemple.

Grâce au travail de nos Intercommunales telles que IEG et IDETA, des « clusters industriels » ou pôles d'attractivités sont développés dans les diverses parties du bassin de la Wapi. Le rôle crucial **d'attractivité de nouvelles entreprises** est fondamental. Toutefois, ce travail risque d'être mis à mal dans la prochaine décennie puisque les territoires, pour le développement du secteur, commencent à se raréfier. Bien qu'il reste certaines **friches industrielles abandonnées**, le coût de la réhabilitation est parfois trop exorbitant et donc non rentable. La préservation de nos territoires « plus verts » est donc aussi un des enjeux tels que démontrés dans le secteur agriculture.

Grâce à sa **position géographique, la Wapi** a une carte à jouer grâce à la proximité de grands centres économiques tels que Bruxelles, Lille, Paris ou vers la Flandre comme Courtrai.

En ce qui concerne l'emploi, la Wapi est confrontée au défi de **retenir en son sein ses talents**. Les jeunes diplômés sont parfois tellement sollicités, y compris, à l'international, qu'il est parfois compliqué de les retenir. **L'innovation et la recherche** peuvent également être des atouts pour ce secteur et pour retenir ses talents. La **formation continue** des travailleurs sera également de mise pour tenir les nouveaux défis.

La modernisation de certaines industries est également importante pour tenir le cap de la **transformation** de ce secteur et afin de ne pas devenir obsolète. Cette transformation va vite mais est parfois onéreuse. Il faut conserver l'équilibre pour tenir dans le temps et ne pas finir en faillite. Ces transformations peuvent être facilitées par des partenariats publics/privés et vers l'international afin de couvrir les coûts que cela peut engendrer.

I – INSTALLATION ET MAINTENANCE

Comme les autres secteurs, ce secteur doit également faire face à la **transition écologique et numérique**.

Ainsi, les entreprises locales ont de plus en plus besoin de **personnel qualifié capable de travailler sur des équipements de pointe**, comme les systèmes de chauffage à haute efficacité ou des installations électriques intelligentes.

Le défi est de **former et d'attirer des techniciens spécialisés**, un domaine où la demande dépasse souvent l'offre. **L'attractivité des métiers** est donc, ici aussi, un enjeu majeur.

La maintenance des équipements de pointe et la **modernisation** pour l'aspect écologique seront donc les prochains enjeux.

L'automatisation croissante du secteur et la transition vers des **industries 4.0** feront la part belle à des offres d'emplois d'un personnel qualifié c'est-à-dire des techniciens formés à l'entretien de **machines automatisées et des systèmes de production connectés**.

La maintenance doit intégrer le numérique car on se dirige de plus en plus vers des objets et des systèmes de production connectés.

On se dirige aussi vers un système de « **maintenance préventive** » qui, grâce à des **capteurs connectés**, pourra **avertir en temps réel des problèmes**. Cela permettra **d'augmenter la réactivité** et la **localisation des problématiques** de manière plus efficiente. Mais cela suppose un personnel qui est également formé à ces **nouvelles pratiques**.

L'aspect sécuritaire devra être concomitant dans le secteur de l'installation et la maintenance. En effet, l'évolution des **normes belges et européennes** impacte et oblige à une modernisation notamment pour le domaine de l'électricité ou du chauffage. Le suivi rigoureux des normes est impératif pour les professionnels du secteur, pour la sécurité des utilisateurs.

Il sera donc essentiel de promouvoir ces métiers à travers des programmes de formation adaptés, des partenariats entre les écoles techniques et les entreprises locales de Wapi.

J – SANTÉ

Comme pour le reste de la Région wallonne, le secteur de la santé offre **un potentiel d'emplois** important. La population vieillissante entraîne une **augmentation de la demande de soins divers et variés**. La prise en charge des seniors devient un enjeu majeur que ce soit au niveau du domicile que des maisons de repos et de soins ou des centres de jour. La région semi-rurale ou rurale de la Wapi fait face, comme dans d'autres régions, à **une pénurie de main**

d'œuvre qui ne cesse d'augmenter. **L'accès aux soins** dans le bassin de la Wapi est également à mettre en avant car **les distances géographiques** sont parfois importantes pour le personnel soignant. Les 3 grosses villes de Mouscron, Tournai ou Ath concentrent les 3 hôpitaux du bassin... Toutefois lorsqu'on habite Enghien ou Comines, il n'est pas rare que les habitants se dirigent vers d'autres métropoles (Bruxelles ou Renaix) car l'accessibilité et **les moyens de mobilité sont parfois limités**.

La digitalisation rapide et croissante dans la médecine est déjà en route. La **télé médecine** et **les outils** de prise de rendez-vous en ligne et de suivis de patients sont de plus en plus pratiqués. Cela pose dès lors question pour l'accessibilité des soins pour les personnes en **fracture numérique** ou ne disposant pas du matériel ad hoc. La télé médecine semble une piste de développement, suite à la crise Covid, pour pallier, en partie, la pénurie de main d'œuvre ou améliorer l'accessibilité pour une partie de la population. La **modernisation** ou encore le **développement de centres plus locaux, des antennes de délocalisation** des diverses spécialités de médecins, la **mutualisation des réseaux et des prestataires** de soins seront également un tournant majeur dans ce secteur. Afin de renforcer l'attractivité des métiers, il sera fondamental de former et de recruter du personnel et le convaincre de rester en Wapi.

La **qualité des formations**, des **incitations financières** ou des **projets collaboratifs** avec les Universités seront essentiels. Ainsi, à Tournai, le CHWapi développe un projet où les métiers de la santé sont liés à la formation et à l'innovation et le tout en lien avec diverses Universités de Belgique telles que l'UMons ou l'ULB. Dans ce projet, il est également prévu une **cellule d'incubation** qui aura pour tâche de soutenir la recherche et le développement des entreprises locales. L'Eurometropolitan e-Campus est un partenaire de ce projet multi-partenarial pour le développement de l'innovation et de la digitalisation.

Les **politiques de prévention** et de **promotion de la santé** seront aussi des perspectives de ce secteur. L'éducation et la formation des patients seront donc des axes à renforcer.

K – SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ

Ce secteur est globalement concerné de la même manière que celui de la santé en ce qui concerne le vieillissement de la population, la pénurie de main d'œuvre qualifiée, la formation, l'évolution des besoins de la population, la numérisation, la modernisation et l'inégalité aux accès des services.

Le renforcement de la professionnalisation et de la formation sera un axe fondamental pour ce secteur. Cela pourrait passer par des revalorisations salariales, des programmes de formation continue. Le **développement d'une offre sur mesure** pour les besoins des citoyens est en enjeu. Être plus efficace, notamment grâce au développement de **plateformes numériques** afin de répondre vite et bien, peut être aussi une piste pour ce secteur. Également le développement de partenariats publics-privés pour renforcer l'offre et **l'accessibilité, surtout dans les régions plus rurales** de la Wapi. Une **bonne coordination communale des services de proximité** tant publics que privés peut également être promue. Des services **plus complets** et plus **personnalisés** seront les plus appréciés des citoyens. L'utilisation de **capteurs** pour assurer la **sécurité des seniors** à domicile est une **perspective** qui pourrait transformer le secteur.

Renforcer et reconnaître les aidants familiaux, grâce à des politiques de financements et de **formation et en intégrant des structures de « répit »** afin de « souffler » un peu, sont importants.

Ce secteur a un fort potentiel en termes de création d'emplois, particulièrement dans les services à domicile (soutien aux seniors, garde d'enfants, aide aux personnes handicapées). Avec des investissements stratégiques et une meilleure collaboration entre les acteurs, ce secteur peut devenir un pilier de l'économie locale tout en répondant aux besoins croissants des citoyens.

L - SPECTACLE

Le secteur en Wallonie picarde est riche et diversifié, englobant plusieurs disciplines, festivals et événements culturels qui attirent des artistes locaux et internationaux. La région dispose de plusieurs salles de spectacles, théâtres et espaces polyvalents. Malgré un dynamisme certain, le secteur fait face à des défis tels que le financement, l'évolution des technologies qui nécessitent une actualisation des compétences, la transition écologique ...

M - SUPPORT À L'ENTREPRISE

Le secteur du support à l'entreprise englobe un large éventail de métiers. On peut y retrouver tout ce qui a trait à la **gestion des ressources humaines, aux métiers de l'informatique ou encore à la comptabilité**. Dans les métiers du qualifiant, il y a donc beaucoup de métiers d'horizons divers qui peuvent s'y retrouver. On touchera aux métiers qui contribuent au bon fonctionnement d'une entreprise.

Comme pour les autres secteurs, la **digitalisation** est un des principaux défis. **L'informatique, l'automatisation ou encore la dématérialisation** des tâches est en cours d'élaboration dans de nombreuses entreprises en Wapi comme dans les autres régions. Les **compétences des travailleurs** sont donc en **évolution et liées aux nouveaux enjeux du digital**.

Les travailleurs devront être de plus en plus qualifiés et l'entreprise devra permettre l'accompagnement de ceux-ci. Les **compétences techniques** sont fortement touchées mais également les **compétences de polyvalence et de flexibilité**. De nouveaux logiciels que ce soit pour les comptables ou la gestion des ressources humaines sont en plein essor et demandent des compétences plus spécifiques de la part des travailleurs. La Wallonie picarde doit aussi relever **le défi de l'attractivité de ce secteur pour les jeunes talents**. La concurrence avec d'autres régions, en ce compris la Flandre ou encore avec Bruxelles, qui disposent d'une plus grande concentration d'entreprises, peut être **un frein à l'installation durable des travailleurs** qualifiés.

Les entreprises sont de plus en plus poussées à adopter des politiques de responsabilité sociétale et environnementale (**RSE**). Les métiers supports doivent **intégrer ces préoccupations** dans leur gestion quotidienne (réduction des coûts énergétiques, digitalisation pour limiter l'usage du papier, etc.).

5.2. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles

A - AGRICULTURE, PECHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX

- 1 A1416 - Agent agricole polyvalent** : il y a un besoin en agent agricole polyvalent dans toute la région. Que ce soit pour travailler dans les champs ou à la transformation des produits de la ferme auprès d'un agriculteur ou d'un entrepreneur agricole. Il y a une énorme difficulté à mobiliser le public des demandeurs d'emploi.

D - COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION

- 1 D1101 Boucher – Charcutier**
Pour plusieurs opérateurs de formation en alternance, il y a une difficulté d'attirer des candidats dans ce domaine. Une problématique est l'attractivité du métier auprès des jeunes : horaires, la pénibilité du travail ...
- 2 D1102 Ouvrier boulanger – pâtissier** : dans l'enseignement, la fréquentation est stable avec 3 OBG (où les 2 caractères sont représentés) pour ouvrier boulanger – pâtissier (en plein exercice via des ateliers et possibilité d'organiser en alternance). Artisan boulanger – pâtissier est programmable en termes d'OBG mais cela n'existe pas. Géographiquement, il n'y a pas d'offre de formation du côté de Frasnes, Leuze, Ath, Lessines, Enghien ...
Pour un opérateur de la formation en alternance, il y a un constat de pénurie de candidats.
Un large panel de boulangers-pâtisseries artisans de la région est en recherche de candidats. Ils sont preneurs de personnes motivées (fiables et régulières), même s'il leur manque des bases, qu'il y a des lacunes. Une problématique est l'attractivité du métier : horaires, pénibilité, investissement demandé.

E - COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA

1	Il y a une méconnaissance des profils de fonctions, des métiers (tâches, compétences qu'il faut développer, ...) chez les apprenants, il serait bon de clarifier les métiers, les formations en les faisant découvrir aux jeunes, en classe ou en entreprise. Il y a également une discordance entre l'image du métier perçue et la réalité du travail en stage ; ce qui amène à des abandons de formation ou à une réorientation.
2	E1101 Community manager : en termes de communication, il serait intéressant de mettre en avant cette formation. Pour ceux qui ont pu terminer le cursus, l'insertion socioprofessionnelle est quasiment assurée.
F - CONSTRUCTION, BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	
1	Les partenaires du secteur aimeraient une année en tronc commun qui permettrait de donner la possibilité de faire découvrir un maximum de métiers. Les découvertes métiers (essais-métiers), les portes ouvertes, Concours Pluridéfis, des actions comme Le Défi des Talents, TOM (Ton Ouverture Métiers), les salons et événements divers jouent un rôle intéressant dans l'orientation.
2	F 1608 - Carreleur / F 1610 - Couvreur : les régions de Lessines et d'Enghien ne sont pas bien desservies pour ces métiers. Il est très difficile d'attirer les publics pour cette section. Les partenaires préconisent de les promouvoir.
3	F1613 Plafonneur : l'offre n'est pas suffisante en Wapi. Au niveau de l'enseignement, le plafonneur n'existe plus depuis 2019/2020. Cependant, il existe un plafonneur/cimentier programmable (PE et ART.49) mais ce dernier n'est, pour le moment, pas organisé en Wapi. Cette formation existe mais plusieurs opérateurs peinent à trouver des candidats.
H – INDUSTRIE	
1	L'industrie souffre d'une méconnaissance du secteur et de ses métiers. À cet effet, les partenaires proposent différentes pistes : <ul style="list-style-type: none"> • (Re)fédérer les entreprises autour d'une dynamique (communication, journées portes ouvertes, découvertes ...). • Réaliser des films et capsules vidéo. • (Re)faire un cadastre des offres. • (Re)faire un cadastre des outils de communication/propagande. • Impliquer les entreprises du secteur afin de faire connaître les métiers. • Organiser des forums/salons de l'emploi. • Mettre en avant les initiatives socio-économiques. • Sensibiliser sur les primes : pouvoirs publics, secteur, entreprises. • Faire des essais-métiers.
2	H2903 - Technicien en système d'usinage : la formation, dispensée par le Forem et délocalisée par TechnoCampus, est d'une durée de 12 mois. Elle est assez compliquée car elle demande des prérequis en mathématiques et est limitée à 8 personnes car il n'y a que 8 tours. C'est une formation qui demande beaucoup d'investissements au niveau du matériel mais les personnes qui rentrent en formation y restent. Il y a cependant une difficulté à trouver des candidats alors que la formation/le métier est porteur au niveau de l'emploi. Une raison de ce manque d'inscriptions est une méconnaissance du métier par le public. Une action à mener est donc l'information. Par exemple, proposer 15 jours d'essai métier aux personnes intéressées afin qu'elles sachent vers quoi elles se dirigent. L'identification du métier au travers une entreprise peut également être une piste de

	<p>solution. Point d'attention : pour les entreprises, travailler avec le dispositif « Coup de poing pénurie » du Forem peut être un frein car il demande que 80% des personnes formées soient engagées.</p>
3	<p>H2914 - Tuyauteur : afin de couvrir leurs besoins en tuyauteurs, les grandes entreprises débauchent parfois les apprenants chauffagistes dès qu'ils ont acquis des compétences en tuyauterie. Devant l'avalanche de propositions de travail, ils arrêtent alors leur formation de chauffagiste. Piste de solution : organiser une formation plus courte et alterner une année « chauffagiste » et l'autre année « tuyauteur ».</p>
I – INSTALLATION ET MAINTENANCE	
	<p>Le niveau d'entrée peut être exigeant pour certains métiers (technologie de pointe). On observe également une méconnaissance de ce secteur et de ses métiers (par exemple : frigoriste). Il pourrait y avoir une mise en avant par le secteur des points positifs des différents métiers et l'organisation de découvertes des métiers (essais-métiers ...).</p>
1	<p>I1307 Technicien d'installation en domotique : il s'agit d'un métier en demande et les formations existent. Elles sont comprises dans la formation « Electricien résidentiel ». Le problème est que, même quand la formation existe, peu de gens s'y dirigent.</p>
2	<p>I1606 - Démonteur-monteur en carrosserie : le métier de monteur-démonteur qui est très complexe doit encore être travaillé au SFMQ. La segmentation et les compétences exigées sont élevées. Il faut être carrossier et très bon mécanicien. Il joue un rôle fondamental car il doit analyser beaucoup d'éléments (airbag, capteur de parking ...) et faire du diagnostic. C'est un métier à considérer indépendamment des autres métiers de la carrosserie et pour lequel il y a très clairement une demande du secteur.</p>
3	<p>I1606 - Tôlier en carrosserie : le métier de tôlier en carrosserie reste un métier en pénurie de manière systématique. Le principal problème se situe au niveau de l'expérience recherchée par les employeurs qui est jugée insuffisante (pour un travail de grande précision/minutie). Le métier est très complexe car les techniques et les matériaux (différents types d'acier) ont fortement évolué, avec des machines et des techniques différentes. Le carrossier porte une lourde responsabilité, plus que la mécanique. En effet, une mauvaise réparation avec un mauvais appareillage peut avoir de graves conséquences. Il y a tout un spectre de compétences et de matières à maîtriser. Au niveau des centres qui forment et des opérateurs, les équipements deviennent coûteux s'il faut suivre le rythme.</p>
J – SANTÉ	
1	<p>J1302 Technologue de laboratoire médical : il s'agit d'une profession réglementée nécessitant l'obtention d'un visa pour pouvoir exercer. Celui-ci est validé si la personne est titulaire d'un diplôme d'une formation de l'enseignement supérieur. La recommandation serait d'encourager à faire une passerelle possible vers un bachelier. La formation (en bachelier) la plus proche se trouve à la Haute école Condorcet à Saint-Ghislain.</p>
2	<p>J1307 Assistant pharmaceutico-technique : les assistants pharmaceutico-techniques font partie des profils en tension dans les hôpitaux. Il y a peu de candidats. Or, le taux d'insertion est élevé. La formation n'attire pas beaucoup les jeunes et le taux de fréquentation sur le territoire est à la baisse. La formation existe en Promotion sociale à Charleroi. Une école de Promotion sociale pourrait envisager de l'ouvrir si elle peut créer un partenariat avec une école qui l'organise déjà en journée. Sur ses fonds propres, ce serait difficile à cause notamment du coût élevé du matériel (laboratoire ...).</p>
3	<p>J1501 - Aide-soignant : l'enjeu est plutôt au niveau du nombre de personnes en formation qui tend à décroître. Le métier attire moins qu'auparavant. Il est donc important de promouvoir cette filière. Souci : la 7^e aide-soignant ne peut pas proposer les 5 actes supplémentaires. L'année prochaine, dans le cadre du parcours de l'enseignement qualifiant (PEQ), la formation sera organisée en 4^e, 5^e et 6^e années. On ne sait pas encore si les 5 actes seront prévus dans le</p>

	programme. Les élèves n'auront plus le CESS à la fin de cette formation. On parle de créer un nouveau métier « l'aide en soins infirmiers » au niveau de l'enseignement. La mobilité est un frein. Peu de candidats ont le permis de conduire.
4	<p>J1506 - Infirmier de soins généraux : c'est une formation qui se donne en trois ans et demi (niveau A2). Il y a suffisamment d'écoles d'infirmier sur le territoire. À Tournai, il y en a 4 (2 bacheliers, 2 centres de formation de secondaire complémentaire : ITEHO Jeanne d'Arc et IESPP). Celles-ci doivent se partager les lieux de stage avec des stagiaires qui viennent d'écoles situées dans d'autres régions (Renaix). La mobilité est un frein pour les jeunes qui doivent se rendre en stage. Un étudiant sur deux n'a pas le permis de conduire quand il s'inscrit en 1^{ère} année. Le Bassin de la Wapi, compte aujourd'hui une population importante d'infirmiers ; 70% sont français et 80% d'entre eux retourneront travailler en France quand ils seront diplômés. On constate aussi une fuite des infirmiers vers les homes, la médecine du travail (moins pénible, meilleurs horaires ...).</p> <p>C'est un métier peu attrayant : pénibilité du travail, horaires difficiles, barème salarial peu élevé, ... Les employeurs ont des craintes pour le futur avec la baisse des inscriptions dans les écoles. Les difficultés vont arriver d'ici 4 à 5 ans. De plus, la capacité des lieux de stages diminue par les fusions hospitalières et la baisse du nombre de lits.</p>
K – SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ	
1	<p>K1304 - Aide familial : l'enjeu est plutôt au niveau du nombre de personnes en formation qui tend à décroître. Il y a un problème d'attractivité du métier. L'image et la visibilité du métier sont très mauvaises. Pourtant, le taux d'insertion est élevé.</p> <p>La formation « aide familiale » commence dès la 4^e année. Des élèves de 15/16 ans ne sont pas intéressés à s'y inscrire, à apprendre à réaliser des soins à des personnes âgées. Ils sont trop jeunes, pas assez matures. Le problème va aussi se poser avec la formation 4^e P « aide-soignante ». La vocation pour ces métiers se développe plus tard (vers la 5^e année).</p>
2	<p>K2204 Technicien de surface : il existe plusieurs lieux de formation en formation initiale et en formation pour adultes ; ils sont assez bien répartis sur le bassin. Lors de la dernière priorisation, le métier avait été mis en création en raison des difficultés de recrutement. Le métier « technicien de surface » n'est pas sexy pour les jeunes.</p> <p>Ce sont des métiers pour lesquels il y a un public de demandeurs d'asile qui ont souvent beaucoup de capacités et de volonté pour les exercer mais qui sont limités par la langue. Le secteur des CISP pourrait être intéressant pour mettre en place des formations métiers-langues. La formation « technicien de surface » doit donc être en création pour pouvoir répondre à la demande via cette nouvelle spécificité. Il existe déjà l'application FACT qui traduit le vocabulaire sur le lieu de travail. La mentalité des clients a aussi beaucoup évolué. À partir du moment où les consignes de sécurité sont comprises, ils sont prêts à fournir des efforts pour que la communication soit possible autrement.</p> <p>La Régie de Quartiers de Mouscron a une section « aide-ménager qualifié » qui existe depuis 2012. Elle accueille un public spécifique qui connaît, par exemple, un décrochage scolaire. Elle a aussi une expérience avec Fedasil et travaille avec les collectivités (crèches, la Ville ...).</p> <p>Le Cerat vient de signer une convention avec l'INAMI pour accueillir des personnes qui doivent se réorienter (à la suite d'un burn-out, ...) et qui aiment les métiers de contact, de l'aide à la personne.</p>
L – SPECTACLE	
	<p>L1509 - Régisseur technicien de spectacles : c'est l'organisateur des représentations artistiques. Il sera donc responsable des différents éléments tels que le son, les lumières ou les décors ... Son métier est très diversifié. Par conséquent, lors de la promotion de cette formation auprès des jeunes, il est important d'être didactique et également de faire le lien avec la formation existante sur le territoire : bachelier « français et éducation culturelle et artistique ».</p>

5.3. Adaptation de l'offre d'enseignement et de formation

A - AGRICULTURE, PECHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	
1	A1101 - Conducteur de machine agricole : certaines recommandations devraient être faites au SFMQ car les profils n'existent pas. Il faut commencer par écrire les programmes.
2	A 1201 - Arboriste-Grimpeur- Élagueur : le profil Grimpeur-Élagueur, existant au SFMQ, est redéveloppé en arboriste-grimpeur. C'est un nouveau profil SFMQ qui pourra être mis en œuvre en décembre 2025. C'est un profil en demande avec deux lieux de formation : Centre de compétence FOREM Secteurs verts et 7 ^{ème} qualifiante à l'IPES Ath. L'accès est relativement limité car les apprenants doivent déjà avoir un certificat du 3 ^{ème} degré et des acquis en techniques agricoles et en physiologie végétale. Dans l'enseignement, si on veut appliquer ce nouveau profil, il ne faudra pas faire la démarche d'une nouvelle demande, car il s'agira uniquement d'une « transformation » de l'OBG en cours.
3	A1203 - Jardinier d'aménagement (JA) / Jardinier d'entretien (JE) en parcs et jardins : les Régies de Quartiers (Comines, Enghien, Mouscron) et les CISP proposent une formation accessible à un public peu qualifié. Il s'agit d'une formation de base non qualifiante. Elle est très demandée (jardinage, maraîchage, machines). Ces métiers peuvent être exercés en activité complémentaire sans avoir le moindre diplôme. Réussir la validation des compétences peut être un plus mais celle-ci comprend un examen lié aux produits phytos qui peut être bloquant. Il faudrait revoir l'épreuve de validation des compétences pour qu'il y ait plus de cohérence avec le parcours des stagiaires venant des Régies de Quartiers et des CISP. De plus, la phytolice peut être acquise avec des modules de formation complémentaires (16h de formation).
B - ARTS ET FACONNAGE D'OUVRAGES D'ART	
1	B1805 : Concepteur créateur textile : les designers textiles sont très recherchés dans l'industrie textile mais il n'existe plus d'OBG en habillement et textile dans l'enseignement. Un lien est à faire avec Lille où l'industrie textile est répandue.
E - COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA	
1	E1101 - Community manager : la formation devrait être organisée au niveau de l'enseignement supérieur. En Promotion sociale, il y a parfois un décalage entre la formation et les exigences des employeurs. Les référentiels ne correspondent pas toujours aux réalités des entreprises. Il faudrait écouter davantage les personnes de terrain et créer un profil « community manager » pour remettre de l'ordre sur certains thèmes qui sont utilisés à mauvais escient à rédiger un profil SFMQ avec un lexique, adapté aux réalités de terrain, au monde de l'entreprise. À réactualiser régulièrement et fréquemment, dans ce monde qui évolue constamment.
2	E1103 Conseiller en communication : il existe une offre à l'IFAPME. Le libellé de la formation est « conseiller en relations publiques ». C'est un métier en vogue et la Promotion sociale serait susceptible de l'ouvrir (pas avant 2026), si elle a les habilitations.
F - CONSTRUCTION, BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	
1	17 04 – Manœuvre : pour les CISP, il s'agit d'un métier d'accroche et donc il est important de continuer à développer cette filière. Cette formation polyvalente permet la découverte de divers métiers du secteur du bâtiment et des passerelles vers d'autres formations. Le métier est indispensable sur le chantier. Cependant, l'intitulé représente le premier échelon de l'échelle de la construction. Le Fonds Constructiv a préféré l'utilisation de l'intitulé d'ouvrier polyvalent. Il n'y a pas de référentiel pour manœuvre polyvalent (ouvrier polyvalent) et ouvrier de voirie.

H – INDUSTRIE

- 1 **Textile** : le CEFRET crée une formation en collaboration avec le FOREM dans le domaine du textile et elle peut être actionnée sur base d'une demande spécifique des entreprises. Il y a, alors, l'obtention de subventions pour pouvoir mettre des choses en place. Comme il n'y a pas d'offres de l'enseignement qualifiant, le CEFRET développe aussi des formations au sein des entreprises.
Parfois, le secteur souffre d'une mauvaise image avec les médias qui parlent beaucoup de délocalisation et de restructuration.
Le personnel est globalement assez expérimenté mais donc aussi âgé. Plus de 50% des travailleurs ont plus de 50 ans ; ils ont commencé à 14 ans. Avec le départ en pension, les entreprises doivent prévoir maintenant leurs besoins en main d'œuvre.
Les formations au CEFRET se font, parfois, avec la MireWapi, Coup de Boost et via le F70 BIS pour régler toutes les questions d'assurance et de frais de déplacement.
- 2 **H2914 - Tuyauteur** : afin de couvrir leurs besoins en tuyauteurs, les grandes entreprises débauchent parfois les apprenants chauffagistes dès qu'ils ont acquis des compétences en tuyauterie. Devant l'avalanche de propositions de travail, ils arrêtent alors leur formation de chauffagiste. Il est proposé comme piste de solution, d'organiser une formation plus courte et alterner une année « chauffagiste » et l'autre année « tuyauteur ».
À l'IFAPME, il n'y a pas de tendance à mettre en place ce genre de formation. Former à « tuyauteur » n'aurait pas d'écoute auprès des jeunes. Au Forem, cela est, pour l'instant, inséré dans la formation « monteur sani-chauffage ».

I – INSTALLATION ET MAINTENANCE

- 1 Le secteur a fait remonter un point d'attention sur le fait qu'il existe une hétérogénéité des évaluations/niveau d'exigences/... entre les écoles qui délivrent, pourtant, le même diplôme.
De plus, certains profils sont en attente (notamment électricien automaticien) alors que le parcours d'enseignement qualifiant commence.
- 2 **I1306 - Technicien frigoriste** : le besoin en personnel qualifié, déjà élevé actuellement, augmentera fortement dans les années à venir. Cela est dû à la transition énergétique avec la poursuite du déploiement des pompes à chaleur et au fait que la législation européenne, approuvée en janvier 2024, fera en sorte que l'on doive également être certifié pour travailler avec des réfrigérants tels que le propane, le CO2 et l'ammoniac. La transition énergétique avec les pompes à chaleur résidentielles va augmenter dans les années à venir et nécessite la certification EBA. De plus, en Wallonie, pour avoir une prime afin d'installer une pompe à chaleur, l'installateur devra posséder un certificat RESET.
- 3 **I1307 - Technicien d'installation en domotique** : ce métier a été classé en installation et maintenance mais le lien peut être fait avec le secteur de la construction en électricité résidentielle. Les apprenants ont des bases en électricité résidentielle et bifurquent, ensuite, vers la domotique, les maisons connectées. Ce sont des technologies qui vont évoluer, avec des besoins connectés par le Wifi. Le métier va devenir de plus en plus un métier d'informaticien et moins de techniques d'électricité.
- 4 **I1604 - Mécanicien d'entretien automobile** : en 2024, l'expertise dans la technologie des véhicules électriques est devenue une compétence incontournable pour l'industrie automobile. Raison pour laquelle, les profils les plus sollicités actuellement au niveau du secteur sont les profils de type TMDA (Technicien en maintenance et diagnostic automobile). Le métier de mécanicien d'entretien automobile, lui, ne va pas disparaître du jour au lendemain. Il faut continuer à en former et assurer le parcours de formation. On vend encore aujourd'hui davantage de voitures thermiques que de voitures électriques.

	<p>Au niveau du secteur, il faut donc maintenir la section en mécanique d'entretien automobile car elle sera toujours présente, mais il y a la question de la proportionnalité. Cette proportionnalité telle qu'elle va être représentée dans les ateliers doit pouvoir se retrouver dans l'offre de formation dans une zone déterminée.</p> <p>Le profil SFMQ reprend bien toutes les exigences en termes de compétences mais cela doit être répercuté au niveau de la formation et de l'enseignement. En termes de finalités des examens/épreuves de fin d'année, il y a parfois, entre partenaires et établissements au sein d'un même opérateur, une grande disparité en termes de compétences maîtrisées, avec des diplômés à la sortie qui n'ont pas la même valeur pour un employeur. Cela est problématique pour le secteur.</p>
5	<p>I1604 - Technicien en maintenance et de diagnostic automobile : ce sont les profils les plus sollicités actuellement au niveau du secteur. Ce type de profil étant à même à réaliser des travaux complexes combinant l'électricité, l'électronique, la mécanique et l'hydraulique et disposant d'une bonne capacité d'analyse. Il faudra voir quels opérateurs auront la capacité de former. La formation pourrait fonctionner par partenaire. Il faudra s'assurer d'avoir des candidats ayant des prédispositions minimales et trouver le formateur.</p>
6	<p>I1604 - Mécanicien poids lourds : il s'agit d'un métier peu connu du grand public et peu couvert par l'offre de formation initiale. Par rapport aux poids lourds, on est encore sur un profil de mécanicien mais il y a un nouveau profil qui va sortir au SFMQ. Dans le secteur, le mécanicien poids lourds est déjà associé au 2^{ème} niveau en mécanique en termes de compétences, de connaissances et de polyvalence.</p> <p>Il faut qu'il y ait une convergence des travaux inter opérateurs car les investissements sont coûteux. L'idéal serait d'avoir de bons accords/une jonction avec les Fédérations et les entreprises et, aussi, un centre fréquenté par différents publics. Il y a une très forte demande avec un taux d'insertion très élevé : 99% des personnes formées trouvent un emploi.</p> <p>Il y a eu une demande du SFMQ de développer un tronc commun en termes de grappe métiers ; ce qui faciliterait les choses pour plusieurs opérateurs. Mais s'il y a un centre qui fait un tronc commun mécanique pour pouvoir, ensuite, choisir, le camion, le génie civil ou l'auto, il y aura 85% des candidats en automobile et quelques-uns dans les autres sections. Il est donc plus intéressant de garder la théorie d'un centre où les énergies et les financements sont concentrés, avec un petit volume de candidats qui sont clairement venus pour cela. L'idée serait idéalement de rassembler ces formations dans un centre, pas forcément en Wapi, pas physiquement le même lieu, avec une articulation/conjonction tripartite.</p>
7	<p>I1607 - Mécanicien de cycles : le secteur de la réparation et de la vente de vélos est en plein essor à la suite de la crise Covid ; ce qui a provoqué des changements de comportement dans la mobilité. La tendance est encore renforcée par la crise énergétique. Le métier devrait prendre un véritable tournant dans les prochaines années grâce à la promotion de la mobilité douce (incitants). Il est donc important de continuer à former dans cette filière et, entre autres, dans la réparation de vélos électriques. Les e-bikes représentent plus de 50 % de tous les vélos vendus en Belgique et le vélo électrique commence à jouer un rôle important dans les déplacements domicile – lieu de travail. Il faudrait donc renforcer l'offre d'enseignement et de formation en veillant à inclure les évolutions liées aux vélos électriques.</p> <p>Remarque pour mécanicien de cycles et mécanicien de cyclomoteurs/moto : il y a un positionnement sur 2 métiers, le niveau d'accès pour mécanicien et le niveau supérieur pour technicien. Les besoins du secteur se portent clairement sur le métier de technicien car il touche à différents types de technologies. De plus, un parallèle est de plus en plus clair avec l'automobile sur les diagnostics segmentés par typologie de fournisseurs et d'appareils, qui amènent de la formation continue poussée et un niveau de connaissances important des candidats (notamment en électricité). En formation pour adultes, au niveau du cycle, il y a beaucoup d'hobbyiste dont la finalité n'est pas forcément l'insertion dans le secteur.</p>

- 8 I1607 - Mécanicien de cyclomoteurs/moto** : depuis janvier 2023, un contrôle technique est désormais obligatoire pour les motos en cas de revente ou d'accident. Il y a donc une augmentation de la demande et le secteur est en recherche active de main d'œuvre. De plus, les exigences en matière de connaissances techniques pour les mécaniciens de cyclomoteurs/motos sont également de plus en plus élevées. Avec seulement quelques connaissances en mécanique, un mécanicien ne peut plus faire grand-chose. Une connaissance approfondie des circuits électriques et de l'électronique appliquée est indispensable.
- Remarque pour mécanicien de cycles et mécanicien de cyclomoteurs/moto : il y a un positionnement sur 2 métiers, le niveau d'accès pour mécanicien et le niveau supérieur pour technicien (cfr. ci-dessus). Il faudrait donc renforcer l'offre d'enseignement et de formation en veillant à inclure les évolutions du secteur.

K – SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ

- 1 K1303 - Accueillant d'enfants en milieu collectif** : depuis la crise sanitaire, on remarque que certaines personnes possédant déjà un diplôme de l'enseignement général suivent cette formation en 2 ans car elles sont dispensées des cours généraux. Pour la Promotion sociale, un problème de réglementation (conditions d'exercice, obtention du CESS ...) risque d'arriver sur la table. Or, il pourrait avoir des besoins futurs (création de crèches, ...).
- 2 K1304 - Aide familiale** : les aides familiales (et les gardes à domicile) vont être concernées par les actes délégués (nouvelle réforme du 29.02.2024) et devront se former (plus de 6.000 travailleurs). Pour ne pas rechanger les profils de formation SFMQ, il faudra créer un module qui suivra la formation de base. Le module qui concerne les actes délégués serait spécifique à l'enseignement de Promotion sociale.
- Autre inquiétude : la nouvelle norme du qualifiant (10 élèves en 5^e/6^e) risque de provoquer la fermeture de sections. Il y aura donc de moins en moins de personnes diplômées pour répondre aux besoins des entreprises (hôpitaux, homes ...).
- Projet alternatif : la « création » de maisons didactiques qui permettent aux élèves/apprenants d'avoir une vision concrète de ce que représente l'exercice du métier d'aide familiale à domicile. Ce lieu de pratique pourrait pallier le manque de places de stages au domicile. Projet pilote – IBEFE Huy Waremme.
- 3 K2304 - Valoriste généraliste** : il pourrait être proposé également des modules complémentaires de valorisation des déchets adaptés aux différents secteurs et métiers, comme dans la construction. La formation pourrait être créée en Art. 45 (formation urgente) en CEFA (1 an – attestation de compétences professionnelles et pas de certificat de qualification.). Celui-ci se charge de créer le profil, la grille horaires ... Il existe un profil SFMQ à la demande du secteur de la construction dans le cadre du recyclage de leurs matériaux.

L – SPECTACLE

- 1 Techniciens du spectacle** :
- L'apprentissage de l'anglais est une compétence à acquérir pour travailler dans le secteur.
- Le passeport de sécurité européen du secteur du spectacle et de l'événementiel : des besoins émergeront aussi sur la sécurité. Les Flamands, et d'autres pays, ont déjà mis en place le certificat Safety Passport. Ils ont défini des critères de base indispensables sur la sécurité technique (son, lumière ...). Sans ce certificat, les techniciens ne pourront pas travailler, par exemple, dans les festivals flamands. Pour obtenir le passeport de sécurité, il faut suivre une formation en ligne, en trois étapes. Dix modules d'apprentissage en ligne avec de la théorie, des exercices et des vidéos, un examen écrit et un examen pratique (dans un théâtre, ...) avec une validation par un inspecteur. Celle-ci existe en anglais et en néerlandais mais pas encore en français (travail de traduction en cours par l'ATPS). Le passeport concerne tous les métiers techniques. En Flandre, c'est le Fonds 304 qui donne l'accréditation. L'ATPS va développer la formation en Wallonie car il y a un risque que les techniciens francophones ne puissent plus aller travailler en Flandre. Il faut encourager la qualification ; celui qui a une labellisation sera mieux positionné.

Le numérique est présent et incontournable dans ce secteur. L'informatique et les réseaux sont devenus des outils indispensables dans les métiers techniques du spectacle (-> ingénieur informatique pour les réseaux, ...). Ce sont des compétences à acquérir et à développer dans l'offre de formation.

M - SUPPORT À L'ENTREPRISE

- 1 **M1203 - Technicien comptable** : L'intitulé (ROME V3) pourrait être amené à changer vers collaborateur/employé comptable. Le travail en cours au SFMQ (réécriture aussi du référentiel - COREF, 2e étape).
- 2 **M1608 Secrétaire comptable** : le SFMQ a gardé « secrétaire » (dans la COREF « admin ») avec la possibilité de proposer une 7e année avec une finalité médicale, juridique ou comptable. Le métier va donc apparaître dans le COREF « comptabilité ». Il existe une pénurie de secrétaires comptables. La formation alternée « secrétaire comptable » (programmation 2024 - module court) existe au Forem Wapi. Tous les établissements n'ont pas la capacité d'organiser les différentes sous-déclinaisons évoquées ci-avant, après une formation générale. En Promotion sociale, l'ajout d'une année de spécialisation à la formation « assistant administratif » (2 ans) aurait comme conséquence la perte d'élèves (abandons de formation).

5.4. Places de stage et alternance

A - AGRICULTURE, PECHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX

- 1 **A1101 - Conducteur de machine agricole** : c'est un profil qui correspond très bien aux formations en alternance car le matériel roulant est très coûteux (parfois 300 à 400.000 €) et l'expertise ne peut s'apprendre que sur le terrain avec la confiance de son employeur ou tuteur. À l'IPES, il y a la présence d'un simulateur de conduite qui permet aux élèves de s'entraîner.

D - COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION

- 1 **Secteur** : de manière générale, il y a un constat de manque de lieux de stages dans le secteur.

E - COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA

- 1 **E1101 - Community manager** : pour cette formation, l'alternance n'est pas obligatoire. Toutefois, cette formule d'apprentissage, qui permet d'acquérir davantage de pratique, est souvent préférée par les publics. Frein au niveau des stages : il manque des entreprises formatrices en Wapi, malgré les demandes des apprenants. Elles ne sont pas toutes informées de cette formation ou ne sont pas enclin à prendre des stagiaires. Il n'est donc pas possible pour l'instant de répondre aux demandes d'intégration en entreprise des apprenants pour la validation d'alternance. Pistes : réseautage Wapi pour résoudre le problème.

F - CONSTRUCTION, BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

- 1 Les partenaires invitent le secteur à faire connaître l'alternance et l'accueil de stagiaires en entreprises auprès des entreprises. Concernant les métiers, l'aspect sécurité devrait être évoqué avant les stages (VCA). Des informations sur les nouveaux matériaux/les nouvelles technologies via des démonstrations sont à envisager.

G - HÔTELLERIE- RESTAURATION TOURISME LOISIRS ET ANIMATION

- 1 Concernant le secteur, une répartition des stages plus étalée serait intéressante.
Les stages à l'étranger ne sont pas toujours possibles. Il faudrait alors favoriser les immersions/expériences linguistiques y compris en Belgique.

I – INSTALLATION ET MAINTENANCE

- 1 **Métiers de l'automobile** : sur l'essentiel des métiers, il y a une orientation très marquée sur l'alternance car il y a le contact avec l'outillage en entreprise. Les lieux de formation arrivent rarement à suivre le rythme et la réalité en atelier. La vie en entreprise est difficilement duplicable dans un lieu de formation. Il y a aussi les éléments spécifiques à l'entreprise qui sont très importants.
Selon des données chiffrées d'une étude réalisée avec l'Administration de l'enseignement, dans le plein exercice, pour ces métiers, c'est 18% de candidats qui souhaitent finalement venir dans le secteur.
L'écrasante majorité des 82% restants n'avaient pas spécialement l'intention d'aller vers le secteur mais surtout finir leurs études.
C'est un élément complémentaire qui pousse dans la voie de l'alternance.
Un projet a été mis en place, depuis 5 ans, appelé TRIAL dans lequel le secteur passe par les importateurs automobiles en collaboration avec un lieu de formation avec des écoles, des CEFA, des Centres IFAPME. Les jeunes suivent des formations dans leur centre/école, chez Educam et chez l'importateur. La particularité est qu'à la fin du trajet, ils ont actuellement une insertion de 90% et, surtout, un degré de qualification 1er niveau dans la maque dans laquelle ils travaillent. La plus-value est donc très importante.

J – SANTÉ

- 1 **Au niveau du secteur**, il faudrait valoriser financièrement les stages. Certains étudiants sont obligés d'abandonner par manque de moyens financiers (coûts du carburant, du logement ...).
Il y a également un manque de places de stages.
- 2 **J 1506 - Infirmier de soins généraux** : sur une formation de 3 ans et demi, les étudiants ont 2.466 heures de stages à faire. Le secteur hospitalier est aujourd'hui en souffrance. De ce fait, il est intéressé à recevoir de l'aide et à accepter des étudiants de préférence en fin de cursus (3^e et 4^e années). Ils ont alors accès à tous les postes (matin, après-midi, nuit ...), les services spécialisés, aigus ... Les élèves de 1^{ère} et 2^e sont tolérés. Ils prennent plus de temps pour l'encadrement et les risques de sécurité sont plus élevés, ...

K – SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ

- 1 **K1304 - Aide-ménager (CP 322.01)** : les stages/tutorat/coaching sont interdits pour les titres-services. Il faudrait autoriser le tutorat.

L – SPECTACLE

- 1 **Techniciens du spectacle** : pour développer les compétences exigées dans les métiers du secteur, il faut privilégier la formation en alternance. C'est une réflexion à mener avec les opérateurs de formation/d'enseignement.

M - SUPPORT À L'ENTREPRISE

1	Comptabilité : il faudrait augmenter le volume des stages et les organiser en adéquation avec le quotidien du secteur (ex : éviter de mettre en stage durant les périodes de déclarations à la TVA). Il faudrait également permettre à l'enseignement de Promotion sociale d'accéder aux primes de l'alternance pour rémunérer les stagiaires. Et, enfin, ça aurait du sens de rendre les stages obligatoires (à langues) dans une région d'une autre langue (immersion en entreprise).
---	--

5.5. Équipements/ressources

A - AGRICULTURE, PECHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX

1	Au niveau du secteur, il faudrait : <ul style="list-style-type: none">• Investir dans des simulateurs.• Encourager la mutualisation aux vues des coûts d'équipements.
2	A1101 - Conducteur de machine agricole : l'offre n'existe pas sur le territoire mais un opérateur seul ne pourrait pas porter financièrement une telle filière qui exige beaucoup de moyens (coût du matériel, RH, sécurité ...). Cela demanderait une articulation/mutualisation entre différents opérateurs du territoire et des entreprises agricoles. C'est un travail qui pourrait faire l'objet d'un pôle de synergies. Il est donc décidé d'en faire une recommandation et de ne pas le garder dans les thématiques communes.

E - COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA

1	Secteur : étant donné les coûts importants liés à l'achat de matériel, de logiciels pour suivre/donner les formations (apprenants, établissements ...), il pourrait être envisagé la location de matériel.
---	---

F - CONSTRUCTION, BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

1	Secteur : les partenaires relèvent le coût important des équipements. Pour cette raison, des entreprises mettent à disposition/louent des engins. Des liens entre des opérateurs/des écoles peuvent être une solution.
2	F1302 Conducteur d'engins de chantier : organiser cette section est très couteux (coût des machines + carburant). On constate que des initiatives privées tentent de se mettre en place par des sociétés qui organisent des formations pour pallier le manque de personnel formé pour cette fonction. Plusieurs entreprises se regroupent mais elles cherchent à avoir un retour au prorata de leur investissement. Ainsi, la personne formée reste dans leur entreprise. Mais ce n'est pas si simple à faire, cela crée parfois des tensions. Et l'offre publique ne semble plus être suffisante. Une initiative de mutualisation entre les opérateurs pourrait être intéressante. À Colfontaine, une école travaille avec un mécène ; cela permet de travailler avec du matériel de qualité.

I – INSTALLATION ET MAINTENANCE

1	Secteur : c'est un secteur qui demande des investissements très importants en ce qui concerne le matériel. Il faudrait une aide à la mise en place de partenariats en vue d'un partage des investissements (entreprises, centres de formation, enseignement). Il y a parfois une frilosité à installer des équipements potentiellement dangereux, malgré la disponibilité de moyens financiers. Et certains équipements demandent une vigilance des formateurs.
---	--

2	I1603 - Mécanicien de véhicules agricoles ou de génie civil : par rapport au métier de mécanicien poids lourds, on est sur la version la plus complexe possible, avec des machines très coûteuses. Il faudrait ici aussi une articulation entre différents opérateurs.
J – SANTÉ	
1	J1405 - Opticien : la filière demande des investissements coûteux et beaucoup de consommables.
L – SPECTACLE	
1	Techniciens du spectacle : il va falloir préparer la transition vers la technologie LED qui est très coûteuse et vite obsolète.

5.6. Autres

A - AGRICULTURE, PECHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	
1	<p>Le profil de « technicien en agriculture » a été modifié en « Agriculteur.trice » (réforme en application cette année). Il y a de moins en moins de jeunes intéressés par la reprise.</p> <p>Pourtant, selon les chiffres globaux au niveau de la Fédération W-B, le nombre d'élèves est assez stable ces trois dernières années. L'enjeu sera pour demain, dans 5 ou 10 ans. Le profil est à maintenir dans la région.</p> <p>→ Thématique commune à suivre l'année prochaine.</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> • Numérique : utilisation d'applications smartphone (exemple : robot tondeuse). • Les freins : obtention permis B, G ... • Les compétences : <ul style="list-style-type: none"> ○ Conduite d'engins. ○ Maîtrise de base de la suite Office. • Les langues : connaissance de deux langues dont au moins le néerlandais. (Ex. Agrotourisme, ...).
D - COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	
1	<ul style="list-style-type: none"> • Les freins : la pénibilité du métier, les horaires, la mobilité. • Les compétences : sur l'hygiène, la présentation.
E - COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA	
1	<ul style="list-style-type: none"> • Numérique : <ul style="list-style-type: none"> ○ Formation continue. ○ Freins : logiciels, matériel et formations coûteux. Accès aux licences. Difficultés pour les apprenants/les écoles/formateurs d'accéder aux logiciels/matériel. • Freins : <ul style="list-style-type: none"> ○ La mobilité. Les entreprises et les organismes de formation du secteur sont souvent situés dans des zonings mal desservis par les transports en commun. Un véhicule est nécessaire pour s'y rendre. Les horaires proposés par les transports en commun ne correspondent pas toujours aux besoins/réalités des entreprises/des travailleurs/des stagiaires. • Compétences : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les compétences acquises (ex. community manager) ne sont pas en adéquation avec celles exigées par les entreprises. Ce sont des métiers de pointe qui demandent technicité, finances, adaptabilité, soft skills. ○ Savoir travailler seule (-> gestion des priorités, du temps, être autonome rapidement, ...). ○ Apprendre à s'exprimer devant une équipe (debriefing sur les projets, ...). ○ Être autodidacte pour évoluer continuellement. ○ Polyvalence et flexibilité tout au long de sa carrière.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gestion du stress (-> pression aux projets, aux objectifs, ...). ○ Être en capacité de créer des tutoriels.
2	<p>E1401 - Assistant en publicité : cette offre existe sur le bassin de la Wapi (une offre en formation initiale 5^e, 6^e, 7^e années). Cette filière est bien fréquentée par les élèves. Elle permet d'être un tremplin vers les études supérieures car très souvent, les employeurs demandent au moins d'avoir un bachelier en communication/publicité.</p>
<p>F - CONSTRUCTION, BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</p>	
1	<ul style="list-style-type: none"> ● Numérique <ul style="list-style-type: none"> ○ Concernant le secteur, les partenaires invitent à une attention particulière concernant la fracture numérique qui pourrait se faire ressentir notamment dans l'usage des applications spécifiques des entreprises. ● Les freins <ul style="list-style-type: none"> ○ Concernant le secteur, la mobilité (pour se rendre en entreprises, dans les zonings, sur chantier) est une difficulté. Impossible de compter sur les transports en commun qui sont catastrophiques. Le permis, la mixité (genre), l'orientation sont des freins. ○ Les métiers de la construction véhiculent une image de pénibilité. ● Les compétences <ul style="list-style-type: none"> ○ Les agréments obtenus via le secteur ou les écoles, les Centres de compétences sont des atouts. Les soft skills sont essentielles dans la construction. ● Les langues <ul style="list-style-type: none"> ○ Concernant les métiers, pas ou peu d'impact (sauf avec des étrangers). ○ Le français langue étrangère (FLE) par métier est vraiment essentiel.
<p>G - HÔTELLERIE- RESTAURATION TOURISME LOISIRS ET ANIMATION</p>	
1	<ul style="list-style-type: none"> ● Numérique <ul style="list-style-type: none"> ○ Tout ce qui concerne la bureautique est essentiel pour le secteur du tourisme y compris pour l'utilisation de logiciels spécifiques utilisés pour ces métiers. ● Les freins <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour ce secteur, les langues sont primordiales (tant l'anglais que le néerlandais). Un mauvais niveau en langue constitue un frein au recrutement, à l'entrée en formation. Il est également primordial d'avoir un bon niveau de langue en français également tant pour les contacts oraux que par écrit. ○ La mobilité des travailleurs constitue un frein. ○ Les horaires, parfois coupés et organisés souvent quand les autres s'amuse, constituent un frein. ○ Les conditions de travail (salaires peu élevés, contrat saisonnier ou CDD) constituent un réel frein pour entrer en fonction dans le secteur du Tourisme et des Loisirs. ● Les compétences <ul style="list-style-type: none"> ○ Les métiers de ce secteur ne sont pas ou trop peu protégés. En effet, il est possible d'y accéder même sans qualification spécifique.

	<ul style="list-style-type: none"> • Les langues <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour ce secteur, les langues sont primordiales (tant l'anglais que le néerlandais). Un mauvais niveau en langue constitue un frein au recrutement. ○ Pour l'agent d'accueil, l'anglais et le néerlandais sont indispensables. Une préformation en langue pourrait être intéressante pour permettre aux personnes de rentrer en formation. ○ Le changement de mentalité a été accéléré par la vague Covid. ○ Une seule langue proposée au sein du réseau, c'est insuffisant. Il est suggéré l'ajout d'une deuxième langue.
2	<p>G 1101 Agent d'accueil en tourisme : cette formation est souvent demandée mais exige d'avoir un bon voir très bon niveau tant en anglais qu'en néerlandais. C'est un véritable frein pour les apprenants qui ne viennent pas s'inscrire en formation.</p> <p>Des modules d'accrochage langues seraient intéressants mais ceux-ci rallongeraient la durée de la formation. Les voyages et les expériences d'immersion linguistique sont difficiles à organiser dans l'enseignement secondaire car la constitution de dossier et la mise en œuvre sont chronophages et nécessitent des RH supplémentaires. Une seule langue proposée est insuffisante pour les emplois dans le secteur.</p>
I – INSTALLATION ET MAINTENANCE	
1	<ul style="list-style-type: none"> • Numérique : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en place de formations continues. ○ Présence croissante du numérique dans différents métiers. ○ Spécificités en rapport avec le métier (vocabulaire spécifique). • Les freins : <i>Secteur automobile :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Les lourdeurs administratives liées à la nature des marchés publics. ○ La formation de base en électricité automobile. ○ Mécanicien automatique : matériel coûteux. ○ Technicien en maintenance et de diagnostic automobile : l'attention est attirée sur la nécessité de la qualité de la formation en électricité. • Les compétences : <ul style="list-style-type: none"> ○ Multiplication des certificats d'aptitudes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Qui suivent l'évolution technologique ▪ Qui suivent les décisions politiques (primes attribuées aux clients si l'installateur est un technicien agréé). ○ Moyens humains pour encadrer les formations. ○ Importance des soft skills. ○ Plus technique/complexe. ○ À lier à l'évolution de la législation. ○ La sécurité est indispensable avec des technologies plus dangereuses. • Les langues <ul style="list-style-type: none"> ○ 80% des offres se trouvent en Flandre.

- Il y a beaucoup d'interfaces qui permettent, actuellement, une compréhension suffisante.

J – SANTÉ

- 1**
- **Numérique**
 - Différence/fossé entre le contenu des formations et les réalités du terrain.
 - Dossiers de soins infirmiers numérisés inaccessibles aux écoles, différents en fonction des lieux de stage.
 - Besoin d'uniformisation numérique dans le secteur.
 - RGPD : problème pour la consultation des données d'un patient.
 - Conventions de stages actualisées au numérique.
 - **Les freins**
 - Difficulté de trouver des formateurs.
 - Profil SFMQ
 - Aide-soignant : 5 actes supplémentaires et CESS qui vont (peut-être) bientôt disparaître ? Difficultés liées à la mobilité.
 - **Les langues**
 - Intégration de la langue française : FLE métiers. Intégration de personnes d'origine étrangère.
 - Anglais technique.

K – SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ

- 1**
- **Numérique**
 - Technicien de surface -> utilisation des outils numériques (GSM, tablettes).
 - **Les freins**
 - Mobilité.
 - Aide familiale : problématique importante au niveau des stages. Maisons de repos à défaut de domicile -> attractivité en baisse.
 - Mettre le métier d'aide familiale en lumière pour attirer les jeunes – Idem pour aide-ménager.
 - Aide-ménager : mobilité.
 - Technicien de surface : mobilité – horaires variables.
 - **Les compétences**
 - Aide-ménager : focus sur les soft skills.
 - **Les langues**
 - Transmission des informations.
 - Compréhension des données, des protocoles.
 - Aide-ménager : FLE – Outils digitaux – Outils Form-TS (Fonds de Formation sectoriel des titres-services).
 - Technicien de surface : FLE.

M - SUPPORT À L'ENTREPRISE

1

- **Langues**
 - Connaissance de minimum 2 langues nationales et de l'anglais (à raison de 4h/sem.). Mais, cela peut être un frein à l'inscription en formation.
 - Renforcement du français. Or, dans le nouveau profil « employé administratif », l'augmentation des compétences informatiques et bureautiques se fera au détriment du français (moins d'heures de cours).
 - Renforcement de la formation continue. Mise à jour régulière.
 - Faciliter l'accès aux ressources pédagogiques en langues cibles (aujourd'hui, très peu de supports pour les enseignants).
- **Numérique**
 - Connaissance des Fonds de formation (-> aides financières, ...), des lieux de formation.
 - Renforcement de la formation numérique continue. Mise à jour régulière.
 - Avoir du matériel, des logiciels.
 - Veille technologique.
- **Compétences**
 - Renforcement du français, des langues, du numérique et des softs skills (accueil téléphonique, ...).
- **Freins**
 - Les stages doivent aider à la certification. Or, des élèves en stage abandonnent leur formation parce que certains employeurs leur proposent de les engager (au statut inférieur mais tentation d'avoir un salaire).
En alternance, certains employeurs reçoivent une prime si les élèves sont diplômés.
 - Passerelles parfois compliquées entre les opérateurs (les VCA, ...)
 - Augmenter la confiance entre les différents opérateurs pour faciliter la mobilité de l'apprenant/du stagiaire/de l'élève.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Cette **quatrième édition** du rapport analytique et prospectif de la Wallonie picarde illustre à travers l'ensemble de ses chapitres, **la représentation de l'offre de formation et d'enseignement qualifiant** selon les divers opérateurs qui les dispensent sur le territoire de la Wallonie picarde.

Avant toute chose, nous tenons à **remercier l'ensemble des partenaires** qui ont contribué aux journées de concertations, à la relecture de ce rapport et enfin à sa validation. La collaboration précieuse des enseignants, chefs d'ateliers, formateurs, directions d'écoles, représentants syndicaux et patronaux, représentants d'entreprises et de fonds sectoriels, ... a, sans nul doute, amélioré grandement **la qualité de ce travail analytique et prospectif**. Au-delà des chiffres, les échanges, les débats et l'expertise de terrain sont une plus-value pour **affiner les recommandations** concernant les secteurs mais aussi la déclinaison au niveau des métiers. Cette année, l'équipe de l'IBEFE a souhaité mettre le focus sur la partie recommandations et notamment sur les diverses subtilités pour les besoins et les visions d'avenir tant sur un secteur que sur certains métiers. L'IBEFE est de plus en plus **sollicitée sur des remises d'avis**. Dès lors, la richesse des recommandations sera un outil précieux pour ce futur travail. L'affinage et la pertinence de ces avis seront validés, en amont, par le travail de ce rapport.

Pour cette édition 2024, il y a **96 Thématiques Communes (TC)** ou métiers prioritaires identifiés pour l'ensemble des 14 secteurs Rome V3. Le secteur le plus important est celui de « l'installation et la maintenance » avec **19 TC**, suivi par celui de la « construction » avec **15 TC** et le Top 3 se termine par le secteur « transport & logistique » avec **11 TC**.

Durant les journées de concertations des acteurs locaux du territoire, deux enjeux majeurs sont ressortis pour l'ensemble des secteurs. D'une part la **transition digitale** du secteur et des métiers et d'autre part, la **transition écologique** avec une accélération croissante et rapide pour ces deux enjeux.

La concordance entre les **besoins des entreprises et les compétences** des travailleurs, des stagiaires et des élèves est de plus en plus **évolutive** et demande un **ajustement permanent**. L'IBEFE, dans son rôle, de **régulateur de l'offre** sur son territoire est au cœur de cet agencement et grâce à son expertise fine peut amener **les informations de manière rapide et pertinente** aux opérateurs de son territoire. Un des constats dans les concertations est l'importance de la rencontre entre les trois mondes : l'entreprise, la formation et l'enseignement. Au niveau de **l'alternance et de la place des stages**, les recommandations prônent une meilleure prise en charge des stages en entreprise et une disponibilité des offres de stages. En effet, certains métiers manquent cruellement de **places de stages** dans les entreprises et des apprenants sont stoppés dans leurs apprentissages. **L'implication des entreprises** comme acteurs sur le terrain sera également un enjeu du futur. Au-delà des stages, il y a également la mutualisation des gros équipements qui sera au cœur des futures formations. A l'heure des **rationalisations**, les recommandations mettent en évidence, pour quelques métiers bien ciblés, qu'un **partenariat avec des entreprises sera indispensable** pour continuer à prodiguer des **formations de qualité sur du matériel de technologies de pointe** ou sur des achats de matériel qui demandent de **gros investissements financiers** (engins dans la construction, dans l'agriculture...)

L'IBEFE a aussi comme rôle de **remonter les problématiques** de terrain et de développer de **nouvelles synergies** entre opérateurs. La complémentarité des formations et l'œil attentif sur les évolutions à plus ou moins long terme sont également fondamentaux pour **anticiper les besoins d'avenir**. Les **nouveaux défis** de demain pourront se concrétiser grâce à la mise en œuvre des **pôles de synergie** de l'IBEFE.

Le travail commence seulement, à travers ces lignes, pour une **opérationnalisation d'actions** en lien avec les travaux de ce rapport analytique et prospectif 2024 !

Annexe 1 : Liste 2023 des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie

Source : Difficultés et opportunités de recrutement - Métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie (hors métiers de l'enseignement) - Liste 2023 - Le Forem

[Difficultés et opportunités de recrutement - Liste 2023 des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie](#)

Secteurs et métiers	Mode de détection ● Stat+Int+Ext ◆ Int+Ext □ Ext	Causes des tensions ³										Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable	Démographie Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus				
		Pénurie de main-d'œuvre	Quantitative		Qualitative						Conditions de travail						
			Profil candidat														
			Étude ou formation de base	Brevet ou certificat	Langues (français ou autres)	Compétences techniques	Expérience	Mobilité (permis ou véhicule)	Compétences non-techniques	Horaire	Contrat			Rémunération	Sécurité	Pénibilité	
Construction, Bois et Electricité																	
• Agent / Agente de fabrication de l'industrie du béton	□					◆	◆									N	
• Architecte	●	◆				◆					◆					C	
• Carreleur / Carreleuse	●	◆				◆	◆							◆		S	
• Chargé / Chargée d'études techniques du bâtiment	●	◆	◆			◆										S	
• Charpentier / Charpentière	□												◆			S	
• Chef / Cheffe de chantier	●	◆	◆			◆	◆									S	◆
• Coffreur-ferrailleur / Coffreuse-ferrailleuse	□	◆				◆	◆							◆		S	
• Conducteur / Conductrice de chantier	●	◆				◆				◆						S	
• Conducteur / Conductrice de foreuses	□	◆				◆	◆		◆				◆	◆		N	◆
• Conducteur / Conductrice de grue à tour	□	◆		◆									◆			S	
• Conducteur / Conductrice de grue mobile	□					◆	◆									N	
• Conducteur / Conductrice d'engins de chantier	□	◆								◆			◆	◆		S	◆
• Conducteur / Conductrice d'engins de damage	□	◆				◆	◆									C	◆
• Contrôleur / Contrôleuse technique de la construction	◆		◆			◆	◆			◆						C	◆

³ Les causes de tension ont été décelées à partir des résultats d'enquêtes réalisées auprès des experts internes et externes.

Secteurs et métiers	Mode de détection ● Stat+Int+Ext ◆ Int+Ext □ Ext	Causes des tensions ¹										Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable	Démographie Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus				
		Pénurie de main-d'œuvre	Quantitative		Qualitative						Conditions de travail						
			Étude ou formation de base	Brevet ou certificat	Langues (français ou autres)	Profil candidat		Mobilité (permis ou véhicule)	Compétences non-techniques	Horaire	Contrat			Rémunération	Sécurité	Pénibilité	
						Compétences techniques	Expérience										
• Ravaleur / Ravaleuse de façades	□				◆	◆								S			
• Rénovateur / Rénovatrice de façades-Réparateur / Réparatrice de béton	□				◆	◆	◆							S			
• Tailleur / Tailleuse de pierre naturelle	□			◆		◆	◆	◆						N			
• Technicien / Technicienne de maintenance de brûleurs	◆	◆	◆	◆										S			
• Technicien / Technicienne de maintenance en systèmes de chauffage	●	◆	◆			◆	◆							S			
• Technicien / Technicienne de réseaux de communication et en système de sécurité	◆	◆	◆			◆								S			
• Technicien / Technicienne en froid et climatisation	●	◆		◆		◆	◆		◆					S			
• Vitrier / Vitrière	□	◆				◆						◆		S			
Agriculture, Espaces verts et Maraichage																	
• Agent / Agente d'entretien des parcs et jardins	●		◆			◆	◆	◆	◆			◆	◆	S	◆		
• Conducteur / Conductrice de machines agricoles et forestières	□		◆	◆		◆			◆				◆	C			
• Horticulteur - maraicher / Horticultrice - maraichère	●		◆			◆	◆			◆	◆	◆		C	◆		
Industrie																	
• Chef / Cheffe de produit	◆					◆								C	◆		
• Conducteur / Conductrice de machine de fabrication de produits textiles	□	◆				◆	◆		◆			◆		S			

Secteurs et métiers	Mode de détection ● Stat+Int+Ext ◆ Int+Ext □ Ext	Causes des tensions ¹										Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable	Démographie Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus			
		Quantitative	Qualitative								Conditions de travail					
			Pénurie de main-d'œuvre	Profil candidat						Horaire	Contrat			Rémunération	Sécurité	Pénibilité
				Étude ou formation de base	Brevet ou certificat	Langues (français ou autres)	Compétences techniques	Expérience	Mobilité (permis ou véhicule)							
• Responsable des méthodes de production et de l'industrialisation	□	◆					◆									S
• Responsable du planning et de la gestion de la production	●	◆	◆		◆	◆	◆			◆		◆	◆			S
• Responsable recherche-développement en industrie	●		◆		◆	◆										S
• Soudeur / Soudeuse à l'électrode enrobée	◆	◆											◆	◆		S
• Soudeur / Soudeuse semi-automatique	●	◆	◆	◆		◆	◆	◆			◆	◆				S
• Soudeur / Soudeuse TIG	◆	◆														S
• Technicien / Technicienne de maintenance en électronique industrielle	●	◆	◆	◆		◆	◆	◆								S
• Technicien / Technicienne en automatisation industrielle	●	◆	◆			◆	◆			◆	◆					S
• Technicien / Technicienne en processus et méthodes de production	□	◆	◆			◆										S
• Tôlier industriel / Tôlière industrielle	◆	◆				◆						◆		◆		S
• Tuyauteur / Tuyauteuse	◆	◆	◆													S
Transformation alimentaire																
• Abatteur-découpeur / Abatteuse-découpeuse de viandes	□	◆				◆	◆			◆					◆	S
• Boucher / Bouchère	●	◆	◆			◆	◆	◆		◆					◆	S
• Boulanger / Boulangère	●	◆	◆			◆	◆	◆		◆	◆				◆	S
• Conducteur / conductrice de ligne de production en industrie alimentaire	◆	◆	◆			◆	◆	◆		◆	◆				◆	S
• Coupeur-désosseur / Coupeuse-désosseuse	□	◆				◆	◆			◆					◆	S

Secteurs et métiers	Mode de détection ● Stat+Int+Ext ◆ Int+Ext □ Ext	Causes des tensions ¹										Type de tension S Structurelle C Conjoncturelle N Non déterminable	Démographie Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus		
		Quantitative Pénurie de main-d'œuvre	Qualitative						Conditions de travail						
			Profil candidat						Horaire	Contrat	Rémunération			Sécurité	Pénibilité
			Étude ou formation de base	Brevet ou certificat	Langues (français ou autres)	Compétences techniques	Expérience	Mobilité (permis ou véhicule)							
• Pâtissier-chocolatier-glacier / Pâtissière-chocolatière-glacière	●		◆			◆	◆		◆	◆	◆	◆	S		
Informatique															
• Analyste-développeur / développeuse TIC	●	◆	◆		◆	◆	◆					◆	S		
• Data scientist	□		◆		◆								C		
• Gestionnaire d'exploitation informatique	◆		◆		◆								C		
• Responsable de département informatique	●	◆											S	◆	
Transport et Logistique															
• Conducteur / Conductrice d'autobus	◆	◆		◆	◆			◆	◆	◆	◆	◆	S	◆	
• Conducteur / Conductrice d'autocar	◆	◆		◆	◆			◆		◆			S	◆	
• Conducteur / Conductrice de poids-lourd permis C	◆	◆		◆	◆			◆				◆	S	◆	
• Conducteur / Conductrice de poids-lourd permis CE	●	◆		◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	S	◆	
• Conducteur / Conductrice de poids-lourd permis CE - convoi exceptionnel	◆	◆								◆			S	◆	
• Conducteur / Conductrice de poids-lourd permis CE - multibennes	◆	◆		◆									S	◆	
• Déménageur / Déménageuse	□				◆			◆				◆	C		
• Gestionnaire des opérations logistiques	◆	◆	◆		◆	◆	◆	◆	◆	◆			S		
Magasinier / Magasinière	◆									◆					

Secteurs et métiers	Mode de détection ● Stat+Int+Ext ◆ Int+Ext □ Ext	Causes des tensions ¹										Type de tension S Structurelle C Conjoncturelle N Non déterminable	Démographie Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus			
		Quantitative Pénurie de main-d'œuvre	Qualitative							Conditions de travail						
			Profil candidat							Horaire	Contrat			Rémunération	Sécurité	Pénibilité
			Étude ou formation de base	Brevet ou certificat	Langues (français ou autres)	Compétences techniques	Expérience	Mobilité (permis ou véhicule)	Compétences non-techniques							
Mécanique automobile																
• Mécanicien / Mécanicienne pour camions et véhicules utilitaires lourds (+ 3,5 T)	●	◆				◆	◆	◆	◆	◆			◆	S		
• Mécanicien / Mécanicienne pour voitures particulières et véhicules utilitaires légers (- 3,5 T)	●	◆				◆	◆							S		
• Mécanicien / Mécanicienne de maintenance d'engins de chantier, agricoles et levage	●	◆	◆			◆	◆	◆		◆			◆	S		
• Tôlier / Tôlière en carrosserie	●	◆				◆	◆	◆					◆	S		
Commerce et Services commerciaux																
• Acheteur / Acheteuse	◆	◆	◆				◆							C	◆	
• Délégué commercial / Déléguée commerciale grands comptes et entreprises	●	◆					◆			◆				S		
• Délégué technico-commercial / Déléguée technico-commerciale	●	◆				◆	◆		◆	◆				S	◆	
• Fleuriste	●					◆				◆				C		
• Opticien / Opticienne	◆	◆												C	◆	
• Responsable des achats	□							◆	◆					N		
• Responsable des ventes	●	◆				◆	◆							S	◆	
Services aux Personnes et Entreprises																
• Agent / Agente de gardiennage	□				◆		◆							S		
• Aide ménager / ménagère à domicile	◆						◆	◆		◆	◆	◆	◆		◆	

Secteurs et métiers	Mode de détection ● Stat+Int+Ext ◆ Int+Ext □ Ext	Causes des tensions ¹										Type de tension S Structurelle C Conjoncturelle N Non déterminable	Démographie Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus			
		Quantitative	Qualitative							Conditions de travail						
			Pénurie de main-d'œuvre	Profil candidat						Horaire	Contrat			Rémunération	Sécurité	Pénibilité
				Étude ou formation de base	Brevet ou certificat	Langues (français ou autres)	Compétences techniques	Expérience	Mobilité (permis ou véhicule)							
• Coiffeur / Coiffeuse	●		◆			◆	◆		◆	◆					S	
• Comptable	◆	◆				◆	◆					◆			S	◆
• Esthéticien / Esthéticienne	●			◆		◆									C	
• Expert / Experte comptable	□	◆			◆	◆									S	◆
• Moniteur / Monitrice d'auto-école	◆			◆											C	
• Nettoyeur / Nettoyeuse de locaux et de grandes surfaces	◆				◆			◆		◆	◆			◆	S	◆
• Syndic d'immeubles	□	◆	◆							◆				◆	S	◆
Santé et Action sociale																
• Aide familial / familiale	◆							◆			◆	◆			S	◆
• Aide-soignant / Aide-soignante	◆	◆				◆			◆		◆	◆			S	
• Ambulancier / Ambulancière-secouriste	◆		◆								◆	◆			N	
• Assistant social / Assistante sociale	◆	◆									◆	◆			N	
• Auxiliaire de l'enfance	□						◆		◆		◆	◆			C	
• Éducateur-accompagnateur / Éducatrice-accompagnatrice	◆								◆	◆	◆	◆	◆		C	
• Ergothérapeute	◆		◆		◆				◆	◆					C	
• Infirmier / Infirmière	●	◆	◆			◆			◆		◆	◆			S	◆
• Infirmier / Infirmière en chef	●	◆	◆			◆			◆		◆	◆			C	◆
• Logopède	●									◆						

Secteurs et métiers	Mode de détection ● Stat+Int+Ext ◆ Int+Ext □ Ext	Causes des tensions ¹										Type de tension ● Structurelle ◆ Conjoncturelle □ Non déterminable	Démographie Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus			
		Quantitative Pénurie de main-d'œuvre	Qualitative						Conditions de travail							
			Profil candidat						Horaire	Contrat	Rémunération			Sécurité	Pénibilité	
			Étude ou formation de base	Brevet ou certificat	Langues (français ou autres)	Compétences techniques	Expérience	Mobilité (permis ou véhicule)								Compétences non-techniques
● Médecin	◆	◆								◆					S	◆
● Pharmacien / Pharmacienne	●	◆													C	◆
● Technologue de laboratoire médical	□		◆	◆											C	
● Technologue en imagerie médicale	□	◆	◆	◆											C	◆
Horeca et Tourisme																
● Agent / Agente d'accueil en tourisme	□				◆	◆		◆		◆	◆				N	◆
● Agent / Agente de voyages	□		◆		◆		◆								C	
● animateur / Animatrice d'activités culturelles ou ludiques	□						◆	◆		◆	◆				N	
● animateur / Animatrice de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	□						◆	◆		◆	◆				N	
● Barman / Barmaid	●						◆			◆	◆	◆		◆	C	
● Chargé / Chargée de promotion du tourisme	□				◆	◆		◆		◆	◆	◆			N	
● Chef / Cheffe de partie	●	◆	◆		◆	◆	◆	◆		◆	◆	◆		◆	C	
● Commis / Commise de cuisine	●						◆				◆				C	◆
● Concepteur / Conceptrice de produits touristiques	□		◆		◆	◆									C	
● Cuisinier / Cuisinière	●		◆				◆	◆		◆	◆			◆	S	
● Maître / Maîtresse d'hôtel	●		◆		◆	◆	◆								C	
● Plongeur / Plongeuse en restauration	●						◆	◆			◆				C	◆

Secteurs et métiers	Mode de détection ● Stat+Int+Ext ◆ Int+Ext □ Ext	Causes des tensions ¹										Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable	Démographie Plus d'un tiers des travailleurs âgés de 50 ans et plus					
		Quantitative	Qualitative								Conditions de travail							
			Pénurie de main-d'œuvre	Profil candidat						Horaire	Contrat			Rémunération	Sécurité	Pénibilité		
				Étude ou formation de base	Brevet ou certificat	Langues (français ou autres)	Compétences techniques	Expérience	Mobilité (permis ou véhicule)								Compétences non-techniques	
• Réceptionniste en établissement hôtelier	●				◆		◆	◆				◆				C		
• Serveur / Serveuse dans un restaurant	●							◆			◆	◆	◆			S		
• Valet/femme de chambre	●						◆	◆			◆		◆			C	◆	
Finances, Banques et Assurances																		
• Actuaire	□				◆		◆										N	
• Conseiller / Conseillère en assurances	●	◆	◆		◆	◆											S	
Administration publique																		
• Cadre dirigeant / dirigeante d'un établissement public	□		◆				◆		◆								N	
Education et Formation																		
• Coordinateur / Coordinatrice pédagogique	●	◆	◆		◆		◆					◆					C	

Annexe 2 : Perspectives pour le marché du travail wallon 2024-2029

Perspectives pour le marché du travail wallon 2024-2029

Valérie Vander Stricht (IWEPS)⁴⁹ sur la base du rapport « Perspectives économiques régionales 2024-2029 »⁵⁰

Les perspectives pour le marché du travail wallon à l'horizon 2029 présentées dans cette section sont établies sur la base du modèle multirégional et multisectoriel HERMREG⁵¹, 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 Vlaanderen⁵²). Elles sont le résultat de la désagrégation régionale des perspectives économiques nationales du Bureau fédéral du Plan⁵³ pour la période 2024-2029. HERMREG s'articule entièrement avec le modèle national HERMES développé par le Bureau fédéral du Plan. Les projections nationales de moyen terme d'HERMES sont décomposées à l'aide de clés de répartition régionales endogènes.

Ces perspectives sont élaborées à politique inchangée. Elles incorporent l'essentiel de l'information concernant les recettes et les dépenses des administrations publiques disponible au 6 juin 2024. Elles n'anticipent pas les nouvelles mesures que les futurs gouvernements prendront et les impacts de celles-ci sur la croissance économique.

Le rapport « Perspectives économiques régionales 2024-2029 »⁵⁴ fournit des projections régionales et sectorielles à l'horizon 2029 pour les valeurs ajoutées, l'emploi, les salaires et les investissements. Des projections démographiques et de taux d'activité régionaux, ainsi que des perspectives en matière de travail frontalier et de navettes domicile-travail entre régions, sont également disponibles. Toutes ces projections permettent de prévoir l'évolution de la population active, de la population active occupée et du chômage. HERMREG produit aussi des projections régionales de produit intérieur brut (PIB) et de taux d'emploi. Il comprend en outre un module qui calcule au niveau régional les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre (GES), un bloc de finances publiques détaillé, ainsi qu'un module relatif aux comptes de revenus des ménages pour chaque région.

La projection tient compte des comptes régionaux les plus récents. Or, ces derniers fournissent des observations jusqu'à l'année 2021 pour les investissements et jusqu'à l'année 2022 pour les autres agrégats repris dans le modèle. Dès lors la période pour laquelle une projection doit être réalisée débute dès l'année 2022 pour les investissements et dès l'année 2023 pour les autres agrégats. Cependant, les agrégats du marché du travail relatifs à l'année 2023 étant déjà largement observés grâce aux sources administratives et à l'Enquête sur les forces de travail de Statbel, nous avons considéré la période de projection 2024-2029 dans cette section, et nous nous limiterons à présenter les résultats qui concernent le marché du travail wallon.

⁴⁹ Un grand merci à Frédéric Caruso pour ses conseils et la fourniture des données, ainsi qu'à Matthieu Delpierre et Jean-Luc Guyot pour leur relecture.

⁵⁰ Bureau fédéral du Plan, Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique et Statistiek Vlaanderen (2024), Perspectives économiques régionales 2024-2029, juillet 2024 Téléchargeable sur <https://www.iweeps.be/publication/perspectives-economiques-2024-2029/>

⁵¹ Le modèle HERMREG est décrit dans Bassilière, D., Bossier, F., Caruso, F., Hendrickx, K., Hoorelbeke, D. et Lohest, O. (2008a), Élaboration d'un modèle de projections régionales, une première application du modèle HERMREG aux perspectives économiques nationales 2007-2012, BFP – IBSA – IWEPS – SVR, janvier 2008.

⁵² Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique et Statistiek Vlaanderen.

⁵³ Bureau fédéral du Plan (2024), Perspectives économiques 2024-2029, juin 2024.

⁵⁴ <https://www.iweeps.be/publication/perspectives-economiques-regionales-2021-2026/>

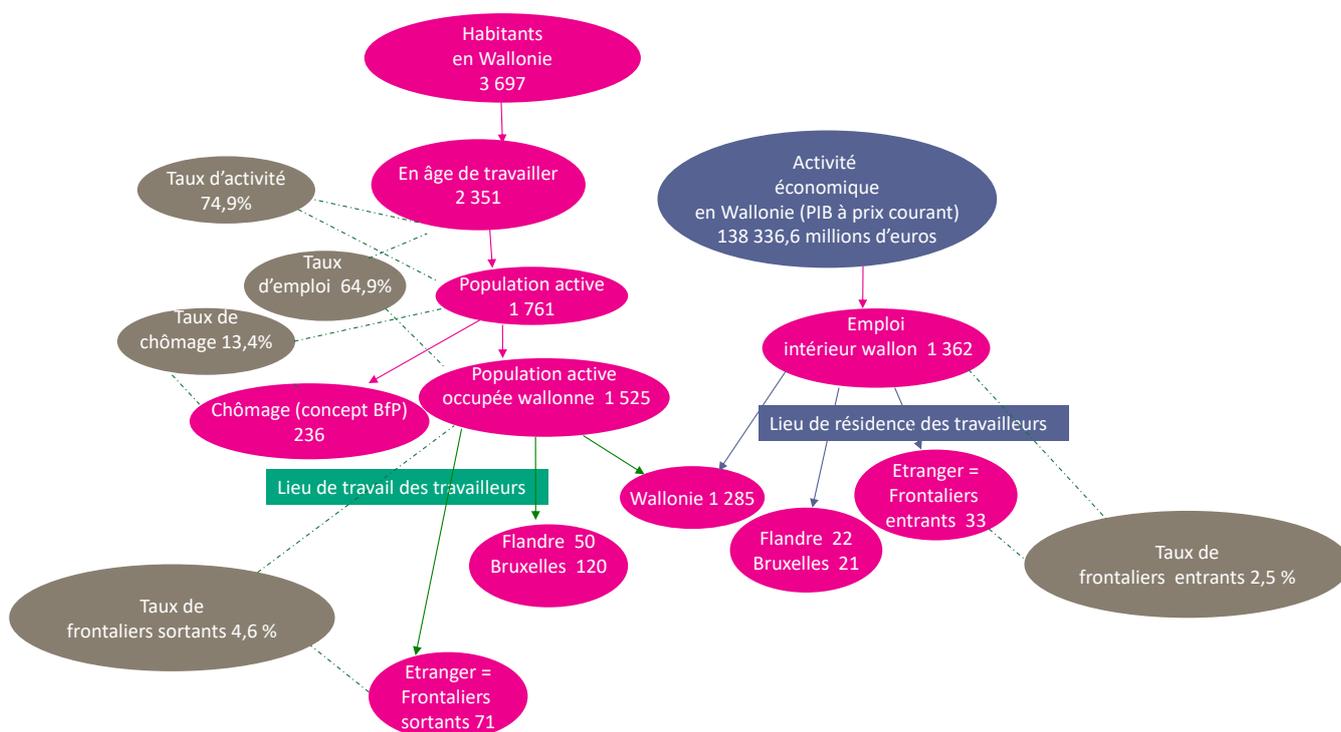
Afin de rappeler les ordres de grandeur et le lien entre les différents concepts, un premier schéma commenté reprend les différents agrégats estimés pour 2024 dans le cadre du modèle⁵⁵.

Un deuxième schéma commenté montre l'évolution de ces agrégats sur la période de projection (les années 2024 à 2029, donc entre 2023 et 2029)

Enfin, deux graphiques montrent l'évolution de l'emploi intérieur sur cette même période de projection.

Ces schémas et graphiques sont complétés par des tableaux où les résultats de projection sur 6 ans sont comparés avec des résultats pour la période récente 2018-2023 de 6 ans également.

Schéma 1 - Marché du travail en 2024 en Wallonie (en milliers de personnes)



Sources : IWEPS-Hermreg – juillet 2024

D'après les projections établies en juillet 2024 sur la base du modèle HERMREG, l'activité économique de la Wallonie aura généré en 2024 un PIB de 138 336,6 millions d'euros. Pour produire cette richesse, 1,362 million d'emplois en moyenne (emploi intérieur) auront été nécessaires. Ces emplois sont occupés par 1,285 million de travailleurs résidant en Wallonie ainsi que par 22 000 travailleurs résidant en Flandre, 21 000 à Bruxelles et 33 000 travailleurs frontaliers (venant en grande majorité de France).

Sur cette base, on peut calculer un taux de frontaliers entrants, 2,5 % de l'emploi intérieur en 2024, 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 1,761 million de Wallon.nes faisant partie de la population active, 1,525 million ont un emploi en Wallonie. En ce qui concerne les autres, soit ils exercent une activité en Flandre (50 000), à Bruxelles (120 000) ou à l'étranger (71 000, principalement au Luxembourg), soit ils sont au chômage (236 000). A noter que le chômage est ici mesuré selon la définition du Bureau fédéral du Plan.

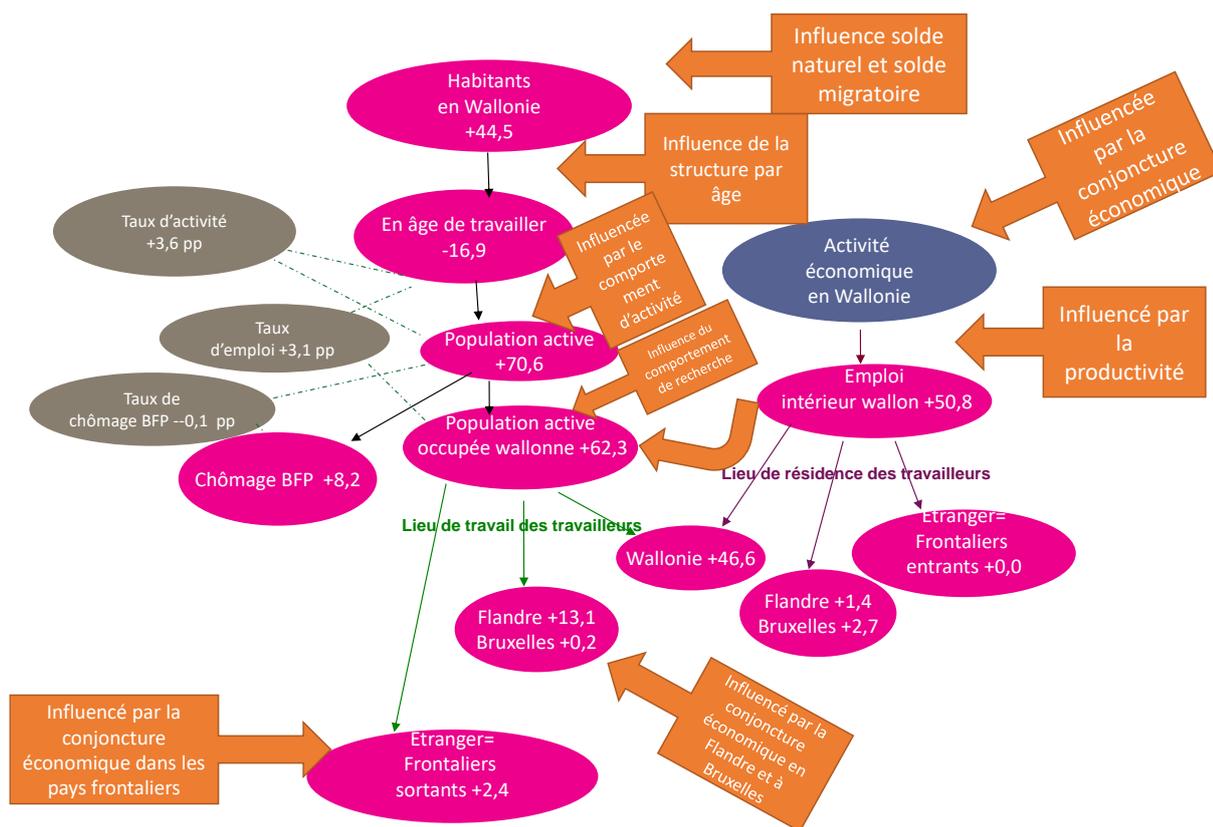
⁵⁵ Même s'il s'agit de l'année en cours il s'agit de projection, les comptes régionaux les plus récents fournissant des informations jusqu'en 2022. Pour l'année 2023 les estimations ont été établies sur base d'autres informations disponibles au moment de la publication (services publics de l'emploi, ONSS et Statbel notamment)

De manière semblable au taux d'entrants, on peut calculer un taux de frontaliers sortants, 4,6 % de la population active occupée en 2024 et un taux de sortants, comprenant également les Wallon.nes allant travailler à Bruxelles et en Flandre, 15,7 % de la population active occupée en 2024.

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 74,9% en 2024. 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 64,9% en 2024 (à ne pas confondre avec le taux BIT⁵⁶ calculé sur la base de l'Enquête sur les forces de travail -EFT- et sur la population des 20-64 ans). Enfin, le taux de chômage rapporte le nombre de chômeurs à la population active et vaut 13,4% en 2024 (selon la définition du Bureau fédéral du Plan).

C'est l'augmentation du taux d'emploi des 20-64 ans évoqué ci-dessus qui constitue une cible tant au niveau wallon (voir Déclaration de politique régionale wallonne 2024-2029, pages 6 et 32), qu'au niveau européen (78 % en 2030) et belge (80 % en 2030). Selon les dernières données disponibles de Statbel, il s'établissait à 65,5% en 2023 en Wallonie, et selon la projection, à 65,8% en 2024. Comme précisé ci-dessous, selon les projections à politique inchangée, la population active occupée des 20-64 ans (mesurée par l'EFT au sens du BIT⁵⁷) augmenterait en moyenne de 6 000 unités par an entre 2023 et 2029, pour atteindre un taux d'emploi de 67,7% en 2029.

Schéma 2 - Evolutions attendues entre 2023 et 2029 des agrégats du marché du travail wallon (en milliers de personnes ou en points de pourcentage)



Sources : IWEPS-Hermreg – juillet 2024

Sur la période de projection (les années 2024 à 2029, donc entre 2023 et 2029) l'emploi intérieur wallon augmenterait de 50 800 unités. Cette augmentation bénéficierait à 46 600 wallons. Le solde serait occupé par des Flamands (1 400) ou des Bruxellois (2 700), le nombre de frontaliers entrants resterait stable. Le nombre de Wallons occupant un emploi à Bruxelles augmenterait de 200 unités tandis que le nombre de Wallons qui

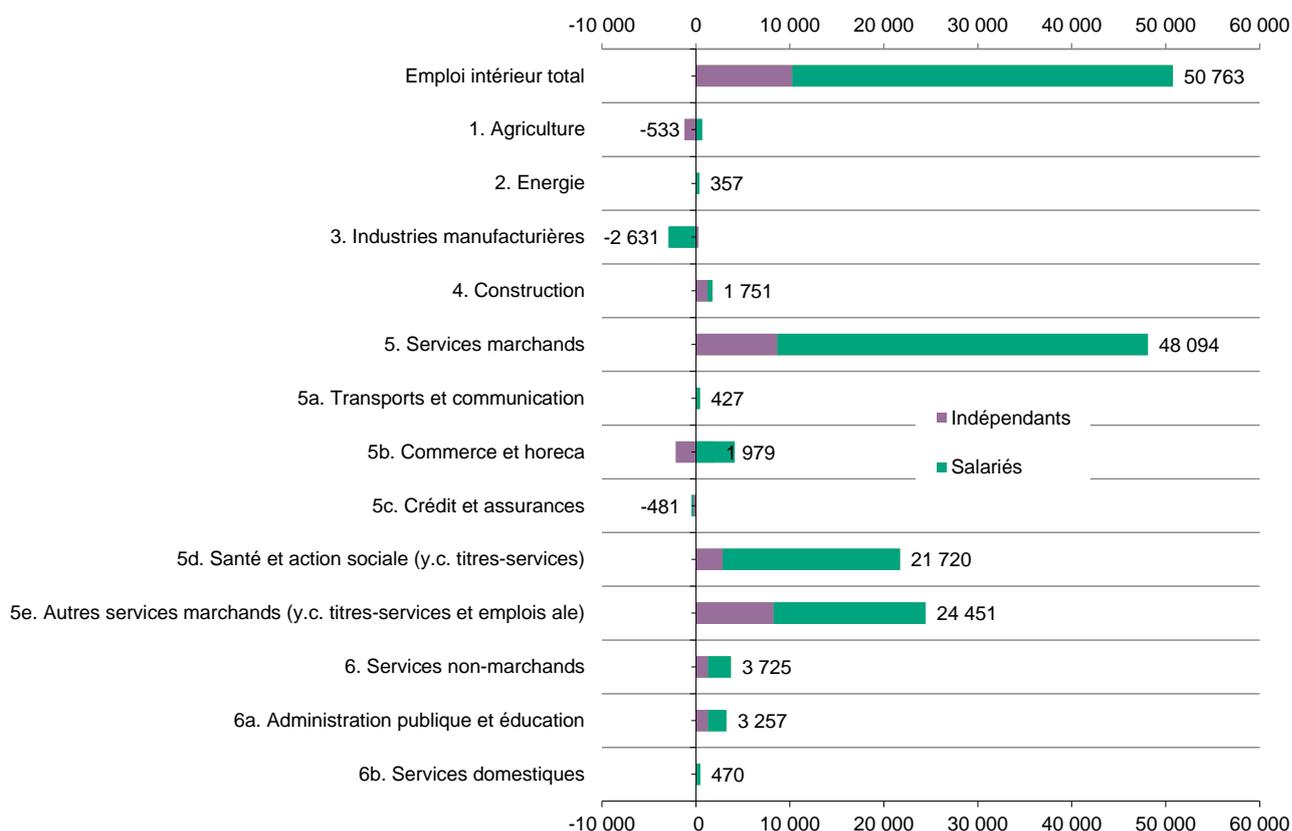
⁵⁶ Voir définitions sur <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/>

⁵⁷ Voir définitions sur <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/>

occuperaient un emploi en Flandre s'accroîtrait de 13 100 unités. La tendance à la hausse du nombre de Wallons employés à l'étranger se poursuivrait avec une augmentation de 2 400 unités. La population active occupée wallonne augmenterait ainsi de 62 300 unités, une augmentation qui serait donc supérieure à celle de l'emploi intérieur et ce, malgré le fait qu'une partie de l'accroissement de l'emploi intérieur profiterait à des non-résidents. Comme le chômage augmenterait de 8 200 unités, la population active augmenterait de 70 600 unités⁵⁸. Le taux d'emploi (concept administratif) augmenterait de 3,1 points de pourcentage (pp.) et le taux de chômage au sens du Bureau de plan diminuerait très légèrement de -0,1 pp. Comme déjà mentionné, le taux d'emploi BIT des 20-64 ans augmenterait de 2,2 pp. pour atteindre 67,7% en 2029.

Par rapport à la période de 6 ans précédente (2018-2023 c'est-à-dire l'évolution entre 2017 et 2023, voir tableau 1), on observe sur la période de projection, un ralentissement de l'accroissement de la population active (+70 600 en projection contre +89 600 les 6 années précédentes) et de la population active occupée (+62 300 contre +100 500) qui s'explique en partie par un recul du nombre de personnes en âge d'activité (15-64 ans) de 16 900 unités en projection alors qu'il a encore augmenté de 13 600 durant la période précédente. La population active augmente néanmoins, ce qui est dû à la hausse, plus rapide, du taux d'activité : +3,6 pp sur la période de projection contre +3,4 pp durant la période précédente. Par contre, les taux d'emploi tant administratif que BIT croîtraient un peu moins vite.

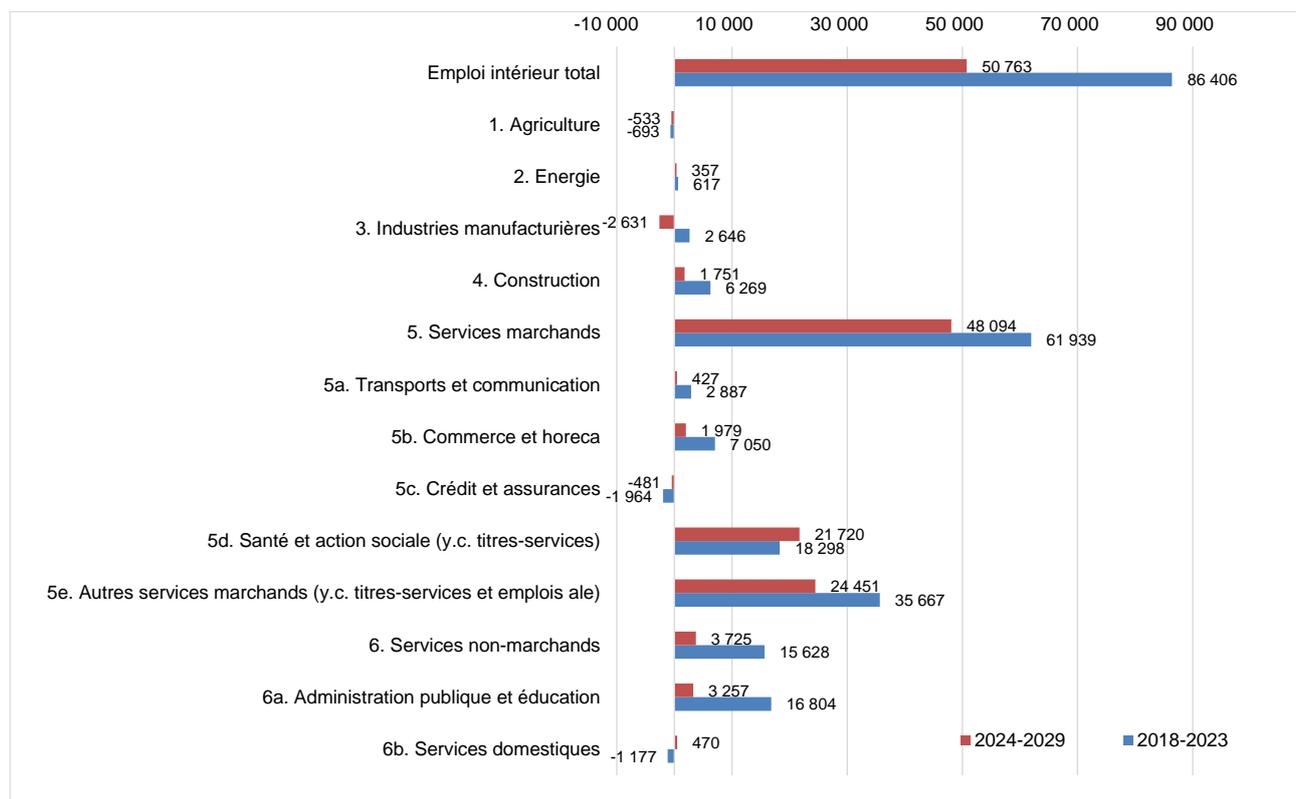
Graphique 1 - Projection de la croissance de l'emploi intérieur wallon par statut et par secteur d'activité, 2024-2029, en nombre de personnes



Sources : IWEPS-Hermreg – juillet 2024

⁵⁸ Les données présentées sont arrondies au millier mais les calculs sont réalisés sur les données précises

Graphique 2 - Croissance de l'emploi intérieur wallon par secteur d'activité, comparaison de l'évolution entre 2017 et 2023 et entre 2023 et 2029, en nombre de personnes



Sources : IWEPS-Hermreg – juillet 2024

De 2023 à 2029 (période 2024-2029, voir tableau 2 et graphique 1), l'emploi intérieur wallon augmenterait de 50 765 travailleurs, soit une hausse de +3,7 % 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 48 094 emplois (+5,9% soit un TCAM de 1,0%) et en particulier le secteur de la santé et action sociale (+ 21 719 emplois, soit +10,6% ou 1,7% en TCAM) et le secteur des autres services marchands (+24 451 emplois, soit + 7,8% ou 1,3% en TCAM), les services non marchand contribuerait également à cette croissance (+ 3 726, +1,3% ou 0,2% en TCAM) ainsi que la construction (+1 751 emplois soit +2,0% ou 0,3% n TCAM), Par contre, l'emploi reculerait dans les industries manufacturières (-2 631 emplois, soit -2,0% ou - 0,3% en TCAM), l'agriculture (-534 travailleurs, soit -3,1% ou -0,5% en TCAM) et le secteur du crédit et assurances (-480 emplois ; soit -2,7% ou -0,5% en TCAM), poursuivant pour ces deux derniers secteurs la tendance au recul de ces dernières années.

La croissance de l'emploi intérieur serait portée tant par l'emploi salarié (+ 40 504 salariés soit +3,6% ou + 0,6% en TCAM) que l'emploi indépendant (+10 260 indépendants soit +4,2% ou +0,7% en TCAM), et dans les deux statuts, principalement par les secteurs de la santé et action sociale et le secteur des autres services marchands.

Elle serait plus faible que durant la période précédente (évolution entre 2017 et 2023, voir tableau 2 et graphique 2) caractérisée par une croissance importante de l'emploi (86 405 travailleurs, soit une hausse de +6,8 % ou un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 1,1%), avec des augmentations record en 2021 (+27 659) et 2022 (+21 279) compensant très largement le léger recul durant la crise de la Covid 19 (-1 724). Le ralentissement de la croissance de l'emploi s'observe tant pour les salariés que pour les indépendants et dans la plupart des

secteurs. Le secteur de la santé et action sociale est le seul pour lequel l'emploi croît plus vite sur la période de projection que par le passé.

Tableau 1 - Perspectives de population et du marché du travail sur la base du modèle HERMREG

	Estimations et projections en milliers de personnes				Différences en milliers de personnes			
	2022	2023	2024	2029	Entre 2017 et 2023 (2018-2023)	Entre 2023 et 2029 (2024-2029)	Entre 2017 et 2023 (2018-2023)	Entre 2023 et 2029 (2024-2029)
					Total		Moyenne annuelle	
1. Population totale	3 672,0	3 687,0	3 697,0	3 731,5	67,6	44,5	11,3	7,4
2. Population d'âge actif	2 346,2	2 350,7	2 350,8	2 333,8	13,6	-16,9	2,3	-2,8
3. Population inactive	1 956,1	1 948,9	1 935,7	1 922,8	-21,8	-26,1	-3,6	-4,4
dont avec allocation ONEM :								
a. Interruptions de carrière à temps plein	4,0	4,0	3,9	4,0	0,3	0,0	0,1	0,0
b. Chômage avec complément d'entreprise (non demandeurs d'emploi)	3,2	1,8	1,1	0,5	-16,3	-1,3	-2,7	-0,2
4. Population active (5+6)	1 715,9	1 738,0	1 761,3	1 808,6	89,3	70,6	14,9	11,8
5. Population active occupée	1 509,4	1 517,9	1 525,2	1 580,2	100,5	62,3	16,8	10,4
a. Emploi intérieur	1 348,3	1 356,0	1 362,0	1 406,8	86,4	50,8	14,4	8,5
b. Solde frontalier	35,8	36,9	37,3	39,3	6,2	2,4	1,0	0,4
c. Solde des navettes interrégionales ⁽¹⁾	125,3	125,0	125,9	134,1	8,0	9,1	1,3	1,5
6. Chômage	206,6	220,2	236,1	228,4	-11,1	8,2	-1,9	1,4
a. Demandeurs d'emploi	206,5	220,1	236,1	228,4	0,5	8,3	0,1	1,4
dont chômage avec complément d'entreprise	3,6	3,0	2,3	0,6	0,0	-2,4	0,0	-0,4
b. Chômeurs âgés non demandeurs d'emploi	0,1	0,0	0,0	0,0	-11,7	0,0	-2,0	0,0
	En pourcentage				En points de pourcentage			
Taux d'emploi (5/2)	64,3	64,6	64,9	67,7	4,0	3,1	0,7	0,5
Taux d'activité (4/2)	73,1	73,9	74,9	77,5	3,4	3,6	0,6	0,6
Taux de chômage (concept BFP)(6/4)	12,0	12,7	13,4	12,6	-1,3	-0,1	-0,2	0,0
Taux de chômage (hors chômeurs âgés)	12,0	12,7	13,4	12,6	-0,7	-0,1	-0,1	0,0
Taux d'emploi BIT – 20-64 ans ⁽²⁾	65,7	65,5	65,8	67,7	2,3	2,2	0,4	0,4

Sources : IWEPS-Hermreg – juillet 2024

(1) Séries lissées basées sur les Enquêtes sur les Forces de travail et les données de l'ONSS.

(2) Mesuré sur la base de l'Enquête sur les Forces de travail; catégorie d'âge 20-64 ans

Tableau 2 - Estimations et projections de l'emploi intérieur wallon en nombre de personnes. Comptes régionaux et HERMREG.

	Estimations et projections en nombre de personnes				Différences en nombre de personnes			
	2022	2023	2024	2029	Entre 2017 et 2023 (2018-2023)	Entre 2023 et 2029 (2024-2029)	Entre 2017 et 2023 (2018-2023)	Entre 2023 et 2029 (2024-2029)
					Total		Moyenne annuelle	
1. Agriculture	17 797	17 393	17 382	16 859	-693	-534	-116	-89
2. Energie	16 158	16 488	16 754	16 846	616	358	103	60
3. Industries manufacturières	132 937	133 306	132 782	130 675	2 646	-2 631	441	-439
4. Construction	89 093	89 542	89 291	91 293	6 269	1 751	1 045	292
5. Services marchands	812 836	818 010	822 902	866 104	61 939	48 094	10 323	8 016
a. Transports et communication	70 042	69 992	69 821	70 418	2 887	426	481	71
b. Commerce et horeca	211 871	211 624	210 834	213 602	7 050	1 978	1 175	330
c. Crédit et assurances	17 837	17 638	17 589	17 158	-1 965	-480	-328	-80
d. Santé et action sociale (y.c. titres-services)	202 323	205 378	208 177	227 097	18 299	21 719	3 050	3 620
e. Autres services marchands (y.c. titres-services et emplois ale)	310 763	313 377	316 481	337 828	35 667	24 451	5 945	4 075
6. Services non-marchands	279 467	281 286	282 864	285 012	15 628	3 726	2 605	621
a. Administration publique et éducation	275 202	276 980	278 225	280 237	16 804	3 257	2 801	543
b. Services domestiques	4 265	4 305	4 639	4 775	-1 177	470	-196	78
7. Total	1 348 288	1 356 025	1 361 974	1 406 790	86 405	50 765	14 401	8 461

Sources : IWEPS-Hermreg – juillet 2024

Les **branches d'activité** retenues dans le système HERMES-HERMREG correspondent au regroupement de branches NACE-BEL 2008 suivant :

Dénomination de la branche	NACE-BEL 2008 (A38)
1. Agriculture	Agriculture, sylviculture et pêche (AA)
2. Énergie	Cokéfaction et raffinage (CD) + Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (DD) + Distribution d'eau, gestion et assainissement des déchets et des eaux usées (EE)
3. Industries manufacturières	
a. Biens intermédiaires	Industries extractives (BB) + Industrie chimique (CE) + Produits pharmaceutiques (CF) + Fabrication de produits en caoutchouc et d'autres produits minéraux non métalliques (CG) + Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements (CH)
b. Biens d'équipement	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (CI) + Fabrication d'équipements électriques (CJ) + Fabrication de machines et d'équipements n.c.a. (CK) + Fabrication de matériels de transport (CL)
c. Biens de consommation	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabacs (CA) + Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure (CB) + Travail du bois, industrie du papier et du carton et imprimerie (CC) + Fabrication de meubles et autres industries manufacturières, réparation et installation de machines et d'équipements (CM)
4. Construction	Construction (FF)
5. Services marchands	
a. Transports et communication	Transports et entreposage (HH) + Télécommunications (JB)
b. Commerce et horeca	Commerce de gros et de détail et réparation de véhicules automobiles et de motos (GG) + Hébergement et restauration (II)
c. Crédit et assurances	Activités financières et assurances (KK)
d. Santé et action sociale	Activités pour la santé humaine (QA) + Action sociale (QB)
e. Autres services marchands	Édition, services audiovisuels et diffusion de programmes de télévision (JA) + Services informatiques et services d'information (JC) + Activités immobilières (LL) + Activités juridiques et comptables, activités des sièges sociaux, conseil de gestion, activités d'architecture et d'ingénierie, activités de contrôle et analyse technique (MA) + Recherche-développement scientifique (MB) + Publicité et études de marché, autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (MC) + Services administratifs et autres activités de soutien (NN) + Activités artistiques, récréatives et de loisir (RR) + Autres services (SS)
6. Services non marchands	
a. Administration publique et enseignement	Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire (OO) + Enseignement (PP)
b. Services domestiques	Activités de ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et de services pour usage propre (TT)



www.bassinefe-wapi.be

Édition 2024

Éditeur responsable : Forem – IBEFE Wapi, représenté par Stéphanie Dock, rue du Moulin de Marvis 7/9 – 7500 Tournai