

# RAPPORT ANALYTIQUE ET PROSPECTIF 2021

## INSTANCE BASSIN ENSEIGNEMENT QUALIFIANT- FORMATION-EMPLOI DU LUXEMBOURG



**BASSIN EFE**  
INSTANCE BASSIN ENSEIGNEMENT QUALIFIANT - FORMATION-EMPLOI  
LUXEMBOURG BELGE

## TABLE DES MATIERES

<i>Table des matières</i> .....	2
<b>INTRODUCTION</b> .....	5
<b>CHAPITRE 1 - CARACTÉRISTIQUES SOCIOÉCONOMIQUES DU TERRITOIRE ET DU MARCHÉ DE L'EMPLOI</b>	
<b>1.1. Territoire du Bassin</b> .....	6
<b>1.1.1. Carte de l'ensemble des Bassins EFE</b> .....	6
<b>1.1.2. Superficie et communes du bassin</b> .....	6
<b>1.2. Population</b> .....	7
<b>1.2.1. Population totale</b> .....	7
<b>1.2.2. Evolution de la population</b> .....	8
<b>1.2.3. Perspectives d'évolution de la population</b> .....	9
<b>1.2.4. Indice de vieillissement et âge</b> .....	10
<b>1.3. Indicateurs globaux du marché du travail</b> .....	12
<b>1.3.1. Taux de chômage</b> .....	12
<b>1.3.2. Caractéristiques de la réserve de main d'œuvre</b> .....	13
1.3.2.2. Répartition des DEI par nationalité .....	15
1.3.2.3. Evolution de la demande d'emploi .....	15
1.3.2.4. Top 20 des positionnements métiers des demandeurs d'emploi.....	16
<b>1.3.3. Bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale (RIS)</b> .....	17
<b>1.3.4. Emploi</b> .....	18
1.3.4.1. Taux d'emploi.....	18
1.3.4.2. Emploi intérieur.....	20
1.3.4.3. Emploi salarié .....	22
1.3.4.4. Travail indépendant .....	26
<b>1.3.5. Les opportunités d'emploi publiées par le Forem</b> .....	28
1.3.5.1. Opportunités d'emploi par circuit de travail.....	28
1.3.5.2. Opportunités d'emploi par catégorie professionnelle.....	29
1.3.5.3. Opportunités d'emploi par métier dans le Bassin (top 40).....	31
1.3.5.4. Opportunités d'emploi par métier au GD de Luxembourg .....	33
<b>1.4. Conjoncture et prévisions économiques, enjeux impactant directement les secteurs, les métiers et l'emploi</b> .....	35
<b>1.4.1. Créations et faillites d'entreprises</b> .....	39
<b>En bref</b> .....	42
<b>CHAPITRE 2 - OFFRE D'ENSEIGNEMENT, DE FORMATION ET DE VALIDATION DES COMPETENCES : RESSOURCES DES TERRITOIRES</b> .....	43
<b>2.1. Données globales, de cadrage</b> .....	43
<b>2.1.1. Nombre total d'apprenants dans le bassin</b> .....	44
2.1.1.1. Formation initiale .....	44
2.1.1.2. Formation supérieure .....	46
2.1.1.3. Formation pour adultes .....	46
2.1.1.4. Formation complémentaire .....	50
<b>2.1.2. Indicateurs globaux par Bassin</b> .....	52
<b>2.1.3. Focus sur l'alternance</b> .....	53
<b>2.2. Fréquentation par métier chez les opérateurs du qualifiant</b> .....	57

<b>2.2.1. Formation initiale .....</b>	<b>57</b>
2.2.1.1. Enseignement ordinaire de plein exercice (3e et 4e degré) .....	58
2.2.1.2. Enseignement ordinaire en alternance.....	66
2.2.1.3. IFAPME/SFPME Apprentissage.....	72
2.2.1.4. Enseignement spécialisé qualifiant de plein exercice .....	76
2.2.1.5. Enseignement spécialisé qualifiant en alternance .....	78
<b>2.2.2. Formations pour adultes .....</b>	<b>80</b>
2.2.2.1. Enseignement de Promotion Sociale .....	80
2.2.2.2. IFAPME/SFPME – Année préparatoire Formation Chef d’entreprise .....	85
2.2.2.3. IFAPME/SFPME – Chef d’entreprise.....	88
2.2.2.4. IFAPME/SFPME – Encadrement et Coordination.....	92
2.2.2.5. Le Forem/Bruxelles Formation (hors centres de compétence) – Gestion propre .....	94
2.2.2.6. CISP.....	98
2.2.2.7. Centre de formation et d’insertion socioprofessionnelle AVIQ/PHARE .....	101
<b>2.2.3. Formation complémentaire.....</b>	<b>102</b>
2.2.3.1. Centres de compétence – Gestion propre .....	102
2.2.3.2. Centres de technologie avancée .....	106
<b>2.2.4. Validation des compétences.....</b>	<b>108</b>
<b>2.3. Mobilité des personnes résidant sur le territoire du Bassin, qui suivent des cours ou une formation dans et en dehors du Bassin ou mobilité sortante .....</b>	<b>109</b>
<b>2.3.1. Formation initiale – mobilité sortante .....</b>	<b>109</b>
<b>2.3.2. Formation pour adultes – mobilité sortante.....</b>	<b>110</b>
<b>2.3.3. Enseignement supérieur non-universitaire- mobilité sortante .....</b>	<b>111</b>
<b>2.4. Mobilité des personnes venant suivre des cours ou se former sur le territoire du Bassin (taux d’attractivité) ou mobilité entrante .....</b>	<b>112</b>
<b>2.4.1. Formation initiale – mobilité entrante .....</b>	<b>112</b>
<b>2.4.2. Formation des adultes -mobilité entrante.....</b>	<b>113</b>
<b>2.4.3. Enseignement supérieur non-universitaire – mobilité entrante .....</b>	<b>114</b>
<b>2.4.4. Formation en alternance – mobilité entrante.....</b>	<b>115</b>
<b>CHAPITRE 3 – THÉMATIQUES COMMUNES : LISTE DES MÉTIERS PRIORITAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROGRAMMATION DE L’OFFRE.....</b>	<b>116</b>
<b>3.1. Cadrage méthodologique .....</b>	<b>116</b>
<b>3.2. Liste des métiers prioritaires à créer et à maintenir .....</b>	<b>118</b>
<b>3.2.1. Création d’une offre de formation et/ou d’enseignement .....</b>	<b>119</b>
<b>3.2.2. Maintien / soutien de l’offre de formation et d’enseignement.....</b>	<b>124</b>
<b>3.2.3. Adaptation du contenu l’offre de formation et d’enseignement existante.....</b>	<b>129</b>
<b>CHAPITRE 4 - THÉMATIQUES COMMUNES : RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>131</b>
<b>4.1. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles .....</b>	<b>131</b>
<b>4.2. Adaptation de l’offre d’enseignement et de formation, recommandations au Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) .....</b>	<b>132</b>
<b>4.3. Places de stage et alternance .....</b>	<b>132</b>
<b>4.4. Équipements/ressources .....</b>	<b>133</b>
<b>4.5. Recommandations en matière de compétences spécifiques et transversales.....</b>	<b>133</b>
<b>4.6. Autres .....</b>	<b>134</b>
<b>CONCLUSION ET PERSPECTIVES .....</b>	<b>135</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>137</b>

Annexe 1 - Nomenclature ROME V3.....	137
Annexe 2 - Nomenclature REM2 .....	137
Annexe 3 - Liste des fonctions critiques .....	138
Annexe 4 - Glossaire .....	150
Annexe 5 - Acronymes.....	152

## INTRODUCTION

Les missions des Instances Bassin Enseignement qualifiant – Formation - Emploi s'articulent avec l'enjeu concret du pilotage de l'offre d'enseignement et de formation sur un territoire local donné.

La réalisation d'un rapport analytique et prospectif (RAP) est une des missions centrales des Instances Bassin. Ce rapport constitue un socle commun d'informations (et donc une base de dialogue et de concertation entre l'ensemble des acteurs concernés) permettant la réalisation d'un diagnostic, la définition de thématiques prioritaires et la formulation de recommandations sur l'adaptation de l'offre d'enseignement et de formation.

Depuis la mise en place des Instances Bassin EFE en 2015, des améliorations majeures du rapport ont été réalisées. Les plus importantes sont :

- Le rassemblement et la structuration de l'ensemble des données et informations disponibles (socle de données impliquant directement les opérateurs) ;
- La mutualisation des analyses entre bassins ;
- Le développement d'outils de cartographie ;
- L'établissement d'un cadre de référence commun Rome V3 et la réalisation de table de correspondances entre les langages différents qu'utilisent les opérateurs ;
- L'établissement d'un canevas commun pour la réalisation du rapport.

L'ancrage local de l'analyse permet aux acteurs de notre bassin de s'approprier les données afin de répondre à des enjeux tels que :

- Déterminer pour quels métiers des formations semblent manquantes ou en nombre insuffisant au regard des besoins socio-économiques ;
- Déterminer pour quels métiers une adaptation des cursus existants ou le développement de ceux-ci sont nécessaires ;
- Déterminer pour quels métiers l'offre de formation actuelle doit être maintenue et soutenue ;
- Formuler des recommandations en matière de mutualisation des équipements, de développement de compétences transversales ou spécifiques, de formation en alternance, etc.

Le périmètre privilégié des bassins est le premier niveau de qualification, dans une perspective de parcours cohérent en tenant compte de l'avant (la préqualification, voire l'alphabetisation) et de l'après (les hautes qualifications, l'enseignement supérieur...).

Il est important de noter que le rapport analytique et prospectif n'est pas une fin en soi. Il alimente les travaux des Pôles de synergies. Ces derniers rassemblent des représentants de l'ensemble des composantes de l'Instance Bassin EFE, des représentants des entreprises locales, des experts, ... dans le but de développer des projets concrets à caractère additionnel, innovant ou émergent en lien avec les thématiques prioritaires du Bassin.

Vous trouverez dans ce rapport les parties suivantes :

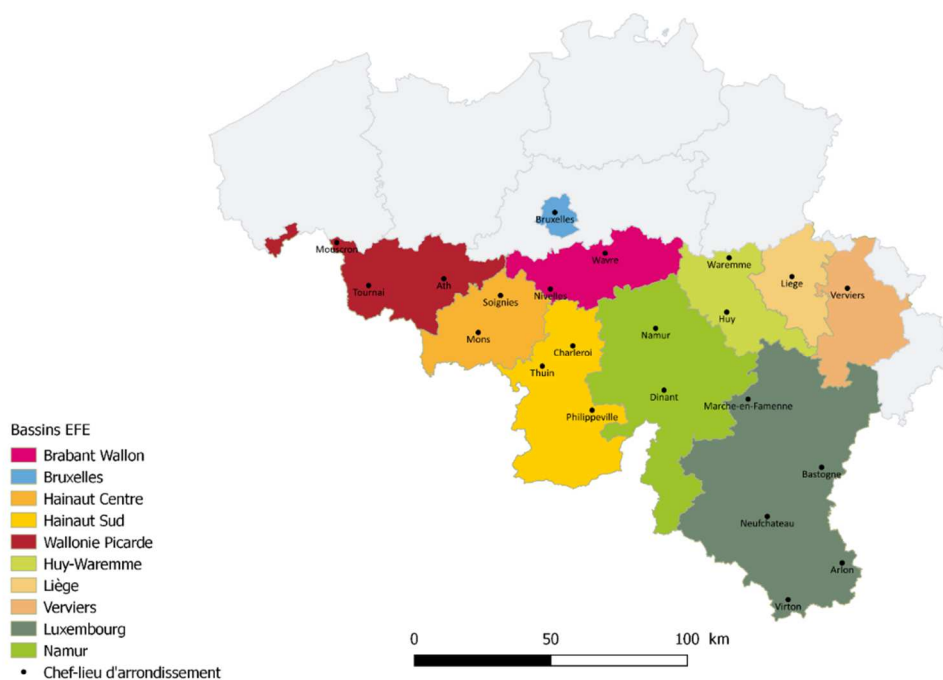
- **Chapitre 1** - Caractéristiques socioéconomiques du territoire et du marché de l'emploi
- **Chapitre 2** - Offre d'enseignement, de formation et de validation des compétences : ressources des territoires
- **Chapitre 3** – Thématiques communes : liste des métiers prioritaires pour le développement de la programmation de l'offre
- **Chapitre 4** – Thématiques communes : recommandations

Les données non disponibles sont désignées par « ND » et les calculs sans objet sont indiqués par « SO ». Les noms de métiers ou de formations sont indiqués au masculin à titre épique.

# CHAPITRE 1 - CARACTÉRISTIQUES SOCIOÉCONOMIQUES DU TERRITOIRE ET DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

## 1.1. Territoire du Bassin

### 1.1.1. Carte de l'ensemble des Bassins EFE



Source: IBEFE

Parmi les **10 bassins Enseignement qualifiant-Formation-Emploi** créés, le bassin du Luxembourg correspond à la Province de Luxembourg, soit les arrondissements d’Arlon, Bastogne, Marche-en-Famenne, Neufchâteau et Virton.

### 1.1.2. Superficie et communes du bassin



Le bassin du Luxembourg compte **44 communes** et **5 arrondissements**.

Il est **frontalier** avec les provinces de Liège et de Namur et avec la France et le Grand-Duché de Luxembourg.

Le bassin du Luxembourg est un territoire de **4.440 km<sup>2</sup>** qui couvre **26,4%** du territoire de la Wallonie.

## 1.2. Population

### 1.2.1. Population totale

#### Population au 1<sup>er</sup> janvier 2020

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

	Pop Bassin 2020	Densité de population	Population de nationalité étrangère	
	(VA)	Hab/km <sup>2</sup>	UE28 (%)	Hors UE (%)
<b>Bassin Luxembourg</b>	<b>286.752</b>	<b>64,6</b>	<b>6,7%</b>	<b>1,6%</b>
Arlon	30.081	253,6	14,1%	3,2%
Attert	5.646	79,6	7,4%	0,8%
Aubange	17.146	376,0	27,2%	2,7%
Bastogne	16.276	94,6	4,8%	2,5%
Bertogne	3.656	39,9	2,3%	0,7%
Bertrix	8.844	64,2	3,5%	1,3%
Bouillon	5.427	36,4	5,3%	0,9%
Chiny	5.226	46,0	2,9%	0,7%
Daverdisse	1.382	24,5	2,7%	0,7%
Durbuy	11.458	73,2	3,7%	1,0%
Erezée	3.267	41,7	2,7%	0,8%
Etalle	5.961	76,3	4,5%	0,8%
Fauvillers	2.319	31,3	4,8%	0,9%
Florenville	5.594	38,1	4,8%	1,1%
Gouvy	5.397	32,7	4,1%	1,1%
Habay	8.477	81,8	5,5%	0,8%
Herbeumont	1.649	28,0	2,9%	1,3%
Hotton	5.635	98,3	3,1%	1,2%
Houffalize	5.207	31,3	4,0%	1,6%
La Roche-en-Ardenne	4.192	28,4	2,9%	1,0%
Léglise	5.553	32,1	4,7%	0,6%
Libin	5.245	37,5	3,1%	0,5%
Libramont-Chevigny	11.320	63,6	3,5%	2,0%
Manhay	3.571	29,8	2,7%	1,0%
Marche-en-Famenne	17.591	144,9	2,4%	1,8%
Martelange	1.857	62,6	9,7%	4,3%
Meix-devant-Virton	2.810	51,8	4,1%	0,6%
Messancy	8.266	157,6	14,5%	1,2%
Musson	4.659	133,8	9,9%	1,0%
Nassogne	5.568	49,7	2,6%	0,7%
Neufchâteau	7.795	68,5	3,8%	1,3%
Paliseul	5.392	47,7	2,8%	0,7%
Rendeux	2.641	38,4	3,0%	1,0%
Rouvroy	2.113	76,3	6,1%	1,2%
Sainte-Ode	2.608	26,6	2,6%	1,9%
Saint-Hubert	5.605	50,4	2,6%	1,6%
Saint-Léger	3.656	101,9	6,2%	1,6%
Tellin	2.443	43,1	1,8%	0,7%
Tenneville	2.848	31,0	2,4%	1,1%
Tintigny	4.302	52,6	4,0%	0,3%
Vaux-sur-Sûre	5.734	42,2	2,2%	0,8%
Vielsalm	7.886	56,4	3,6%	2,3%
Virton	11.341	120,0	5,7%	2,1%
Wellin	3.108	46,0	1,7%	0,5%
<b>Wallonie</b>	<b>3.645.243</b>	<b>215,7</b>	<b>7,4%</b>	<b>3,0%</b>

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la population du bassin du Luxembourg s'élevé à 286.752 habitants (7,9% de la population wallonne). La densité de population du bassin est de 64,6 hab/km<sup>2</sup> (contre 215,7 hab/km<sup>2</sup> pour la Wallonie). Seules 7 communes du bassin comptent plus de 10.000 habitants ; le territoire est donc essentiellement de type rural. La population de nationalité étrangère dans le bassin représente 8,3 % de la population totale du bassin, contre 10,4% en Wallonie. Tout comme en Wallonie, il s'agit essentiellement de personnes de nationalité européenne (UE 28), soit 6,7% de la population du bassin contre 7,4% en Wallonie.

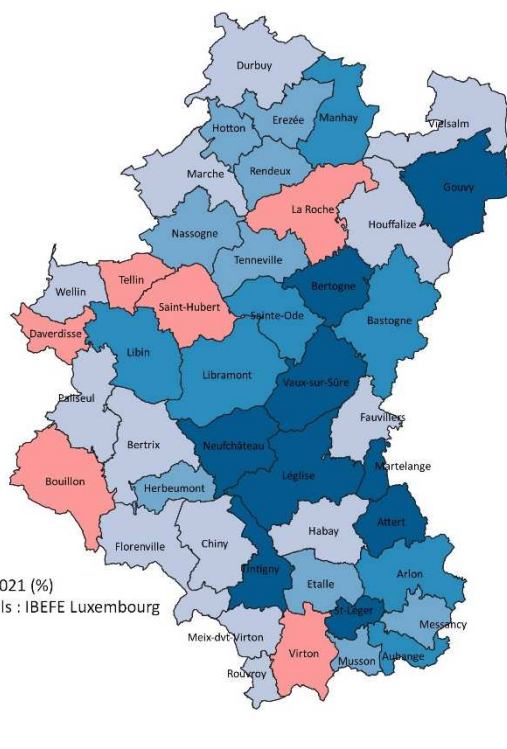
## 1.2.2. Evolution de la population

### Evolution de la population 2011-2020

Source : Walstat, 2011-2020, calculs IBEFE Luxembourg

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

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



Depuis 2011, le Bassin du Luxembourg a connu une croissance de +5,7% de sa population (+ 3,4% en Wallonie), ce qui correspond à une progression importante mais moindre qu'à Bruxelles et au Brabant wallon.

Si on regarde l'évolution de la population par commune, ce sont les communes du centre et de l'est de la province qui connaissent les augmentations les plus importantes, avec notamment les communes de Léglise (+17,4%), Bertogne (+15,1%), Vaux-sur-Sûre (+11,9%), Saint-Léger (+11,1%), Tintigny (+10,4%), Martelange (+10,4%). A l'inverse, le nombre d'habitants diminue dans 6 communes (La Roche-en-Ardenne, Tellin, Saint-Hubert, Daverdisse, Bouillon, Virton). Les communes situées dans le sud-ouest de la province, notamment le long de la frontière française, présentent une évolution démographique moins importante.



### 1.2.3. Perspectives d'évolution de la population

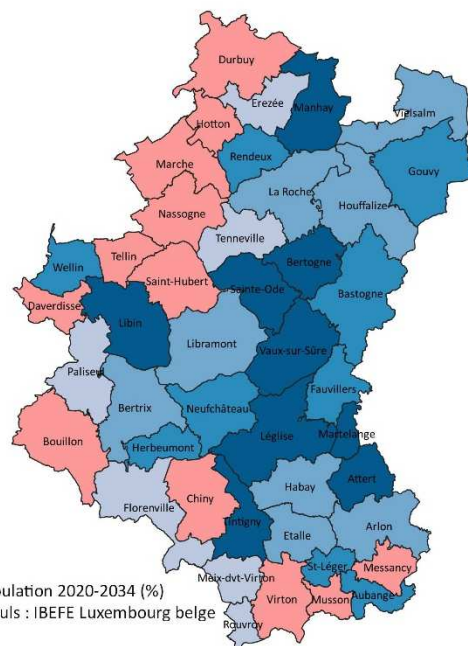
#### Perspectives d'évolution de la population (Horizon 2034)

Source : Walstat, avril 2020

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

\*Pour le Bassin de Bruxelles, la perspective porte sur la période 2020-2035.

Source : Bureau fédéral du Plan & Statbel



Perspectives d'évolution de la population 2020-2034 (%)

Source : Walstat, 2020-2034 ; Calculs : IBEFE Luxembourg belge

-8 - 0

0,1 - 2,1

2,2 - 7,7

7,8 - 12,1

12,2 - 31

Selon l'Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique, on prévoit en 2034 un nombre d'habitants dans le Bassin qui s'élèvera à 300.829 habitants soit une augmentation de +4,9% entre 2020 et 2034 (+3,8% en Wallonie). Il s'agit d'une perspective d'augmentation de population importante mais moindre que dans les bassins de Huy-Waremme, Brabant wallon et Namur.

Si l'on s'intéresse aux perspectives de population par commune, c'est à Bertogne (+31%), Léglise (+27,3%) et Manhay (+22,3%) qu'on s'attend à voir la plus grande évolution de la population d'ici à 2034. À l'inverse, c'est à Tellin (-4,8%), Bouillon (-5,0%), Messancy (-5,2%), Virton (-8,0%) et Daverdisse (-8,1%) que cette évolution serait la plus faible.

## 1.2.4. Indice de vieillissement et âge

### Jeunes de moins de 20 ans, personnes âgées de 65 ans et plus et indice de vieillissement au 1<sup>er</sup> janvier 2020

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

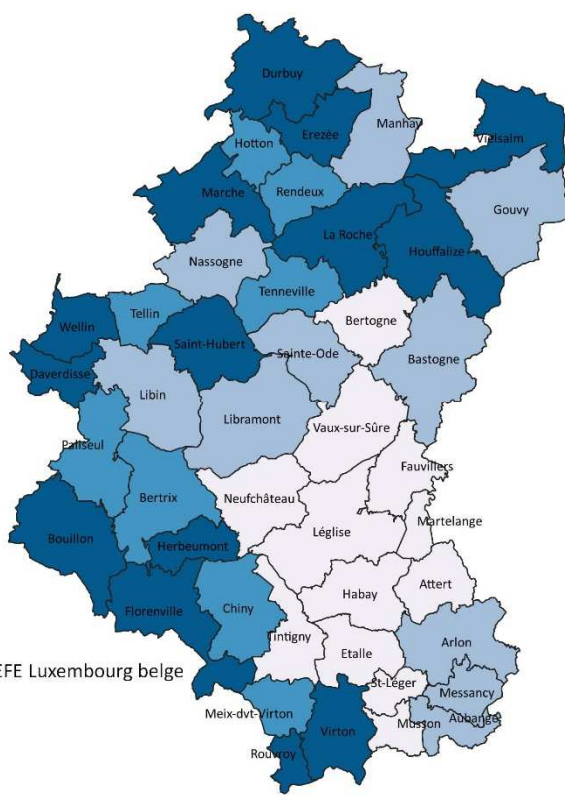
	Moins de 20 ans	65 ans et plus	Indice de vieillissement
<b>Bassin Luxembourg</b>	69.291	49.530	71,5
<b>Wallonie</b>	839.121	687.354	81,9
<b>Région Bruxelloise</b>	304.203	159.593	52,5

L'indice de vieillissement est le rapport entre la population des personnes âgées de 65 ans et plus (numérateur) et la population des personnes âgées de moins de 20 ans (dénominateur). Un indice supérieur à 100 indique que la part des 65 ans et plus dans la population est supérieure à celle des moins de 20 ans. Le Bassin du Luxembourg est celui qui présente l'indice de vieillissement le plus bas de la Wallonie. Les données au 1<sup>er</sup> janvier 2021 indiquent un indice de vieillissement de 73,2, qui reste l'indice le plus bas de Wallonie (83,1).

### Indice de vieillissement

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

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

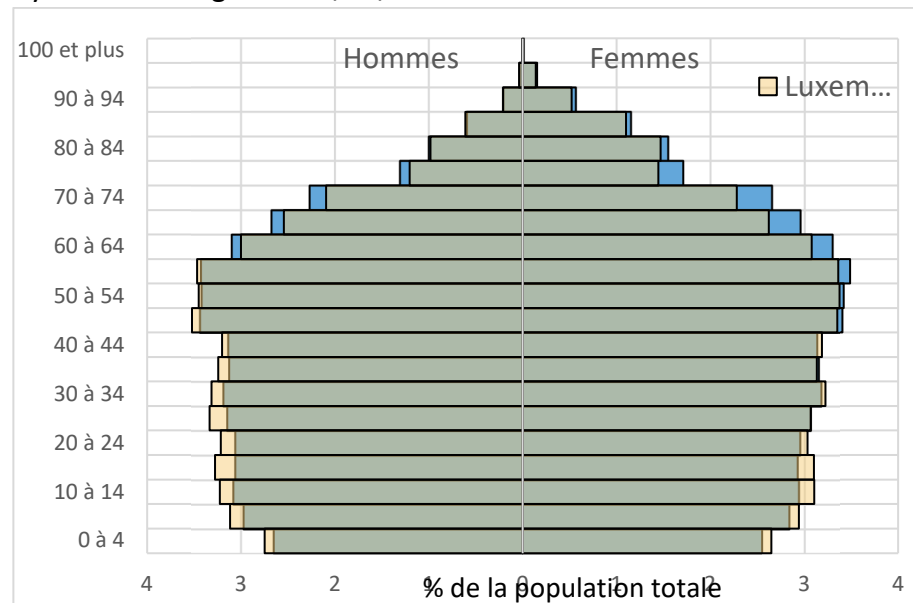


L'indice de vieillissement est plus élevé dans les communes de l'ouest (à Bouillon et Florenville, l'indice dépasse 120) et du nord. A l'inverse, l'indice de vieillissement est bas dans les communes du centre et de l'est (Léglise, Vaux-sur-Sûre, Fauvillers, Martelange, Attert, où l'indice de vieillissement est inférieur à 50).

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

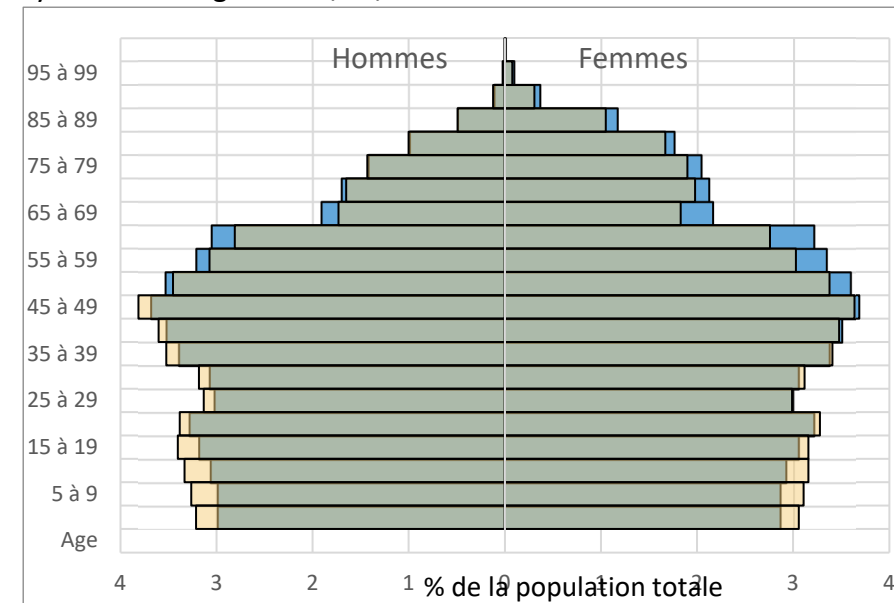
Source : IWEPS, statistiques démographiques, 01/2011 et 01/2020

Pyramide des âges au 01/01/2020 – Wallonie et Bassin du Luxembourg



Source : IWEPS, statistiques démographiques, 2020

Pyramide des âges au 01/01/2011 – Wallonie et Bassin du Luxembourg



Source : IWEPS, statistiques démographiques, 2011

Nos pyramides des âges sont caractérisées par une forme en « meule de foin », avec une base évidée et un gonflement du sommet.

A l'opposé du bas, le haut de la pyramide des âges, c'est-à-dire les personnes âgées, connaît un gonflement de son effectif en engrangeant les progrès continus dans la survie à des âges de plus en plus élevés.

La comparaison des pyramides des âges wallonnes et luxembourgeoises confirme que le Bassin compte des parts plus importantes de population jeune, alors que la Wallonie compte davantage de population de plus de 60 ans.

## 1.3. Indicateurs globaux du marché du travail

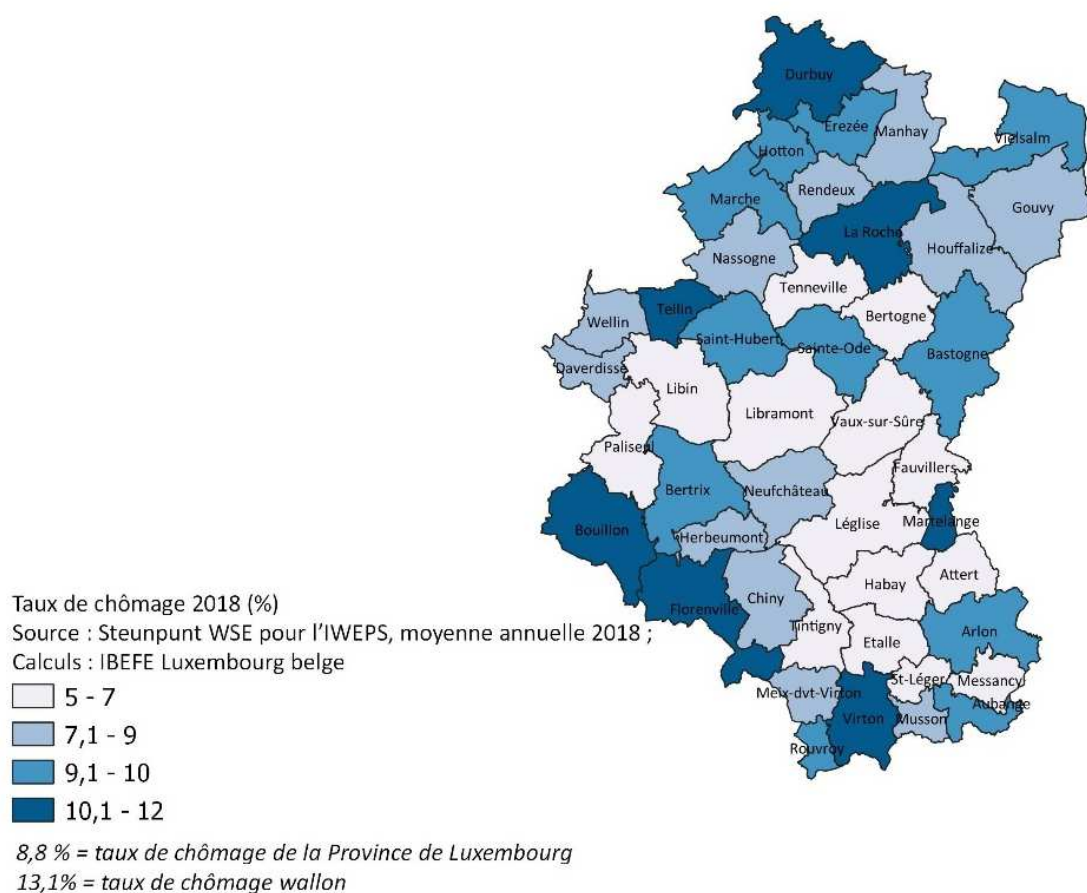
### 1.3.1. Taux de chômage

Le taux de chômage exprime la part de personnes qui sont sans emploi, à la recherche d'un emploi ou disponibles pour occuper un emploi parmi la population active.

#### Taux de chômage administratif des 15-64 ans

Source : Steunpunt WSE pour l'IWEPS/IBSA, moyennes annuelles 2018- 2008

	Taux de chômage administratif 2008	Taux de chômage administratif 2018	Evolution 2008-2018 (p.p.)
Bassin du Brabant wallon	10,2	9,8	-0,4
Bassin de Hainaut Centre	19,2	15,7	-3,5
Bassin de Hainaut Sud	20,9	16,8	-4,1
Bassin de Wallonie picarde	13,7	10,5	-3,2
Bassin de Huy-Waremme	12,3	10,4	-1,9
Bassin de Liège	19,7	16,9	-2,8
Bassin de Verviers	14,9	13,2	-1,7
<b>Bassin du Luxembourg</b>	<b>10,3</b>	<b>8,8</b>	<b>-1,5</b>
Bassin de Namur	13,9	11,1	-2,8
Wallonie	15,8	13,1	-2,7
Bassin de Bruxelles	20,8	17,1	-3,7



Le bassin du Luxembourg affiche en 2018 le taux de chômage administratif le plus bas de Wallonie. Entre 2008 et 2018, il a diminué partout en Wallonie. Dans le bassin, il a baissé de 1,5 point de pourcentage, passant de 10,3 à 8,8%.

Selon les dernières données 2019, le taux de chômage administratif continue sa diminution et s'élève à 8,7% dans le bassin (12,7 en Wallonie).

Il cache cependant des disparités au niveau communal, avec des communes affichant des taux relativement élevés (plus de 11% à Virton, Florenville, Bouillon, Durbuy, Martelange) et d'autres affichant des taux bas (moins de 6% à Etalle, Saint-Léger, Léglise, Vaux-sur-Sûre, Attert) (données 2018).

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

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

	Homme	Femme	<25 ans	>50
Bassin	8,5	9,0	21,1	7,6
Wallonie	12,9	13,3	29,3	11,3
Bruxelles	16,5	17,7	25,7	17,7

Depuis 2010, le taux de chômage administratif ne cesse de diminuer dans le bassin, passant de 11,1% à 8,8% (8,7% en 2019).

C'est parmi les jeunes que ce taux est le plus élevé (21,1% en 2018, 20,9% en 2019), avec des taux plus de deux fois plus élevés que les taux globaux. C'est aussi dans la catégorie des jeunes de moins de 25 ans que le taux de chômage diminue le plus depuis 2010.

En 2018, le taux de chômage des femmes (9,0%) est encore un peu plus élevé que celui des hommes (8,5%) mais il a tendance à s'en rapprocher et la différence entre taux masculin et féminin s'amenuise depuis 2008. L'écart se réduit encore en 2019 (8,6% pour les hommes, 8,8% pour les femmes).

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

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

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

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

DEI 2020	Nbre DEI	% DEI moins de 25 ans	% DEI plus de 50 ans	% Femmes	% Longue durée (2 ans et +)	% Sans Permis <sup>1</sup>	% Non UE
Bassin du Brabant Wallon	17.712	17,3%	31,3%	50,5%	35,7%	33,0%	4,5%
Bassin de Hainaut Centre	34.044	19,3%	23,8%	46,8%	38,3%	43,3%	5,8%
Bassin de Hainaut Sud	36.974	19,3%	23,6%	46,6%	41,1%	44,8%	7,8%

<sup>1</sup> Ni permis 2 roues, ni permis 4 roues.

Bassin de Wallonie Picarde	16.491	22,4%	25,0%	46,0%	34,8%	43,0%	5,3%
Bassin de Huy-Waremme	9.531	21,2%	27,5%	47,5%	38,1%	36,3%	4,5%
Bassin de Liège	44.742	16,3%	27,5%	46,7%	43,3%	45,5%	14,0%
Bassin de Verviers	12.123	17,6%	27,3%	48,0%	40,3%	43,0%	13,0%
Bassin du Luxembourg	11.742	23,0%	24,2%	47,2%	28,1%	34,4%	7,3%
Bassin de Namur	23.463	20,9%	25,8%	47,2%	35,0%	41,9%	7,0%
Wallonie	206.820	19,1%	25,9%	47,2%	38,5%	42,1%	8,4%
Bassin de Bruxelles	88.803	10,3%	27,2%	47,3%	46,5%	46,5%*	18,5%

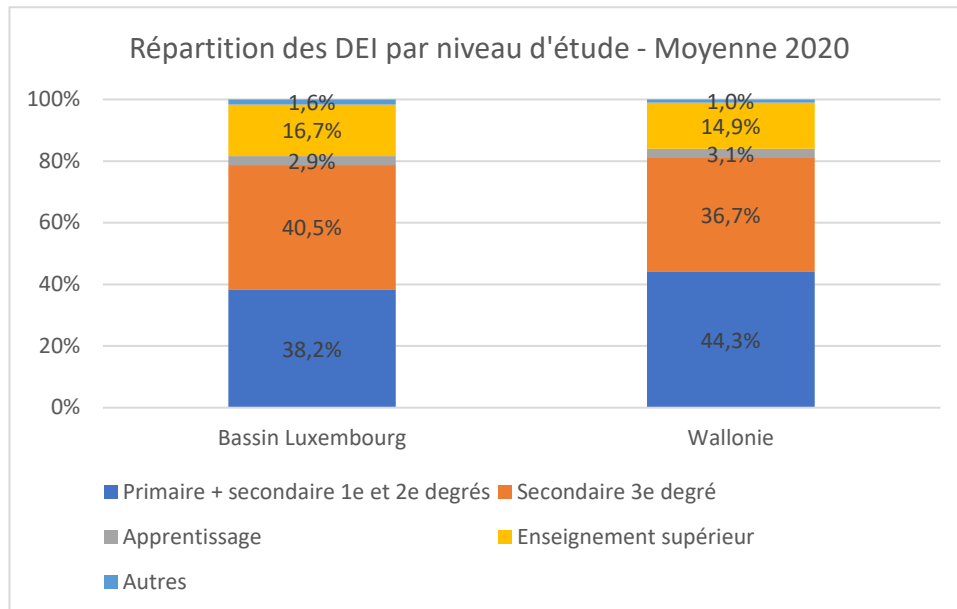
Source : Le Forem/Actiris, calculs IBEFE, moyenne annuelle 2020 / \*Actiris, données 2017.

En moyenne annuelle sur 2020, la province de Luxembourg a dénombré 11.742 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), soit 5,7 % des DEI wallons.

Parmi ces DEI, le bassin compte notamment :

- une part de jeunes de moins de 25 ans de 23,0%. Cette part est plus importante qu'en Wallonie, à l'image de notre population plus jeune (23,0% dans le bassin contre 19,1% en Wallonie) ;
- une part de DEI de longue durée de 28,1%. Cette proportion est plus petite qu'en Wallonie (28,1% dans le bassin contre 38,5% en Wallonie) ;
- une part de DEI sans aucun permis (ni 2, ni 4 roues) de 34,4%. Cette proportion, bien qu'importante, est plus petite qu'en Wallonie (34,4% dans le bassin, contre 42,1% en Wallonie).

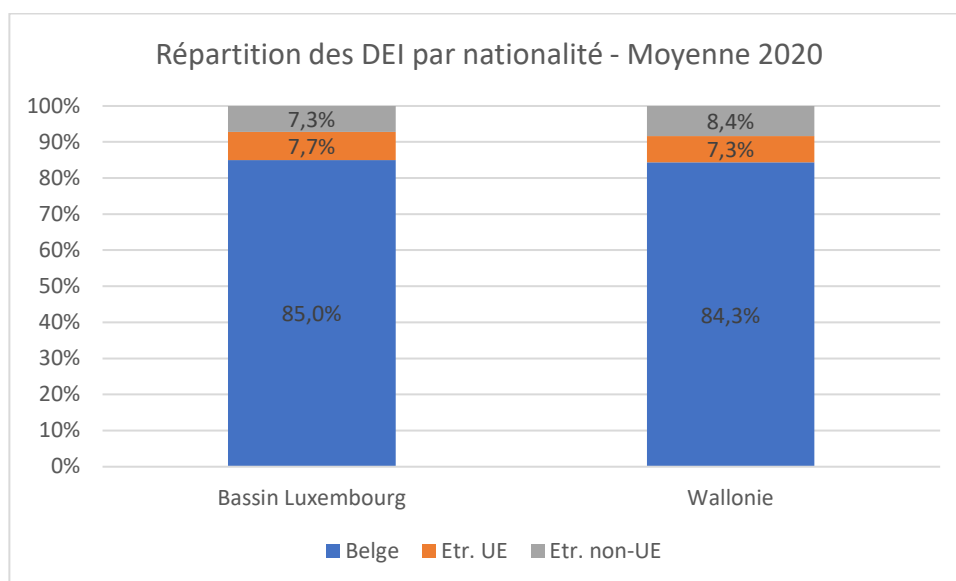
### 1.3.2.1. Répartition des DEI par niveau de diplôme



Source : Le Forem, moyenne annuelle 2020

Comparativement à la Wallonie, le Bassin du Luxembourg compte des parts plus grandes de demandeurs d'emploi ayant des niveaux d'études plus élevés : 16,7% ont un niveau d'enseignement supérieur (contre 14,9%), 40,5% ont obtenu niveau d'étude secondaire supérieur. Cependant, 38,2% ont un niveau allant du primaire au secondaire 2<sup>ème</sup> degré.

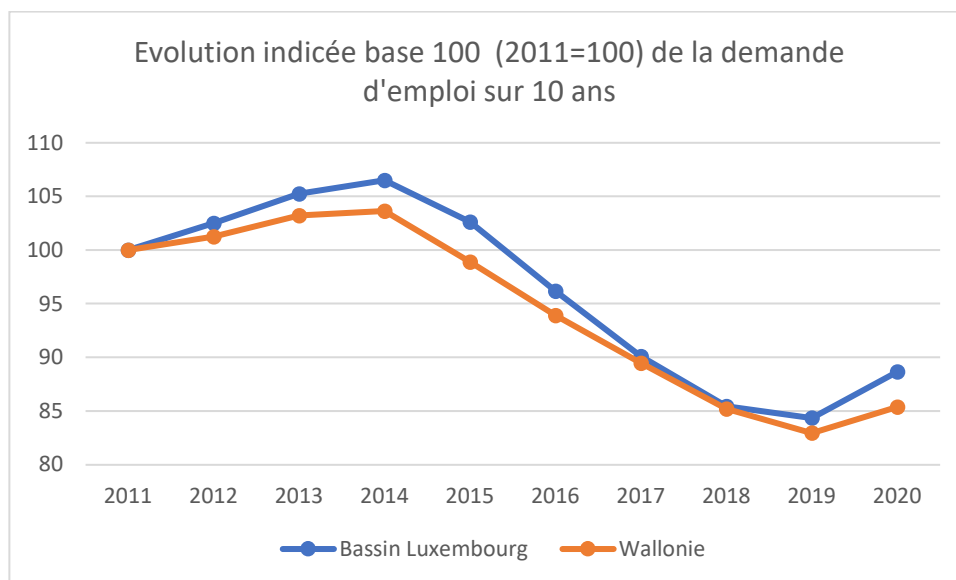
### 1.3.2.2. Répartition des DEI par nationalité



Source : Le Forem, moyenne annuelle 2020

En 2020, on compte, dans le bassin du Luxembourg, 910 DEI de nationalité étrangère UE et 854 non UE.

### 1.3.2.3. Evolution de la demande d'emploi



Source : Le Forem, 2011-2020, calculs IBEFE Luxembourg belge

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bassin Luxembourg	13.244	13.577	13.937	14.105	13.590	12.738	11.931	11.314	11.171	11.742
Wallonie	242.281	245.330	250.096	251.122	239.575	227.541	216.754	206.397	200.962	206.820

Source : Le Forem, 2011-2020 ; Calculs : IBEFE Luxembourg belge

Tout comme en Wallonie, le nombre moyen annuel de DEI a diminué de 2014 à 2019. En 2020, la crise sanitaire a eu des effets sur la demande d'emploi et le nombre de DEI a augmenté de 5,1% depuis 2019. C'est parmi les jeunes que la hausse a été la plus importante (+7,7% parmi les moins de 25 ans). L'augmentation entre 2019 et 2020 a été bien davantage contenue en Wallonie (+2,9%).

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

Positionnement principal	Code ROMES	Classe d'âge		Permis (ni 2 roues, ni 4 roues)	Durée	Nationalité	Etude	Total général
		< 25 ans	50 ans et +	NON	2 ans et +	Etr. non-UE	2e degré max	
Employé de libre-service	14111	34,0%	11,4%	49,4%	28,1%	5,5%	49,2%	1556
Vendeur en équipement de la personne	14223	29,4%	11,1%	44,0%	27,6%	4,6%	41,8%	1532
Agent administratif d'entreprise	12121	12,3%	30,9%	23,0%	30,2%	4,2%	15,0%	1337
Vendeur en alimentation générale	14213	34,8%	10,6%	51,0%	26,5%	4,1%	45,7%	1313
Hôte de caisse de libre-service	14112	31,5%	13,4%	44,4%	28,9%	3,0%	43,1%	1033
Nettoyeur de locaux et de surfaces *	11211	17,7%	19,8%	61,4%	29,4%	16,3%	59,0%	1030
Conducteur-livreur	43113	7,5%	31,3%	1,1%	35,0%	6,2%	52,1%	876
Agent de service de collectivité*	11122	12,3%	31,6%	40,1%	37,8%	13,3%	59,6%	759
Agent de manipulation et de déplacement des charges	43312	12,2%	25,5%	28,7%	35,8%	8,2%	57,7%	757
Aide de cuisine	13211	23,9%	18,4%	60,4%	26,7%	16,8%	55,7%	748
Vendeur en équipement du foyer	14222	31,6%	13,5%	37,0%	32,6%	2,1%	35,4%	727
Agent du stockage et de la répartition de marchandises*	43311	18,3%	24,2%	24,5%	32,2%	4,8%	48,2%	706
Agent main de finition, contrôle et conditionnement	45412	20,7%	19,1%	37,9%	32,1%	9,2%	57,2%	697
Assistant des travaux publics et du gros œuvre	42111	25,3%	12,4%	48,6%	27,4%	13,3%	68,5%	691
Serveur en restauration*	13222	28,3%	10,3%	47,1%	23,3%	8,2%	43,6%	681
Employé de ménage à domicile*	11111	9,6%	23,3%	55,6%	33,0%	10,5%	61,4%	666
Vendeur en produits frais (commerce de détail)	14212	35,4%	12,7%	46,0%	23,6%	3,3%	42,9%	615
Vendeur en articles de luxe (non alimentaires)	14226	31,0%	12,8%	40,4%	24,4%	2,1%	33,7%	525
Personnel d'éducation et de surveillance d'établissement d'enseignement	22141	13,4%	25,8%	38,1%	29,3%	6,2%	30,6%	454
Agent d'accueil	12112	13,9%	28,4%	25,6%	30,3%	5,3%	18,9%	433

Source : Le Forem, décembre 2020

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

Les 20 métiers repris ci-dessus correspondent aux premiers métiers sur lesquels les DEI du bassin se sont le plus positionnés en décembre 2020. Attention, il s'agit d'estimations qui peuvent donner une idée des métiers les plus souvent demandés et ces données ne peuvent être prises au sens strict. Elles sont en effet établies sur base déclarative des demandeurs d'emploi. Parmi ceux-ci, les intitulés suivis d'un astérisque reprennent ceux pouvant être signalés en tant que fonction critique par le Forem (liste 2021), à savoir : nettoyeur de locaux et de grandes surfaces (11 211 01), agent de maintenance des bâtiments et des locaux (11 122 02), magasinier (43 311 01), serveur en restauration (13 222 01), aide-ménagère à domicile (11 111 05).



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

Moyenne annuelle 2019	Bénéficiaires Du (E)RIS	Hommes	Femmes	<25 ans	>45 ans	Evolution 2010-2019
Bassin du Brabant Wallon	3.042	1.422	1.620	1.136	646	36,6%
Bassin de Hainaut Centre	12.519	5.483	7.036	4.825	2.594	77,6%
Bassin de Hainaut Sud	13.877	6.059	7.817	4.081	3.311	58,3%
Bassin de Wallonie Picarde	5.133	2.392	2.742	1.959	1.156	56,7%
Bassin de Huy-Waremme	2.423	1.102	1.321	934	537	51,2%
Bassin de Liège	20.833	9.531	11.302	6.357	5.274	49,6%
Bassin de Verviers	4.533	2.102	2.431	1.265	1.070	21,4%
<b>Bassin du Luxembourg</b>	<b>2.657</b>	<b>1.269</b>	<b>1.388</b>	<b>966</b>	<b>594</b>	<b>37,5%</b>
Bassin de Namur	7.902	3.879	4.023	2.937	1.596	60,5%
<b>Wallonie</b>	<b>73.937</b>	<b>33.720</b>	<b>40.217</b>	<b>24.716</b>	<b>17.071</b>	<b>53,1%</b>
Bassin de Bruxelles	52.833	24.576	28.257	18.019	13.118	37,9%

Source : SPF économie, SPP-IS, moyennes mensuelles 2010-2019 ; calculs IWEPS-IBEFE

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 le droit à une prestation financière appelée revenu d'intégration sociale (RIS).

En moyenne mensuelle, le nombre de personnes qui ont perçu en 2019 un revenu d'intégration sociale s'élève à 2.657 pour l'ensemble de la province de Luxembourg, ce qui représente 1,5 % de la population 18-64 ans (3,2 % en Wallonie et 2,1 % en Belgique).

Davantage de femmes sont bénéficiaires du RIS (52,2% dans le bassin contre 54,4% en Wallonie). Les moins de 25 ans représentent plus d'un tiers des bénéficiaires (36,3% dans le bassin, contre 33,5% en Wallonie), tandis que les plus de 45 ans en représentent moins d'un quart (22,5% dans le bassin, 23,0% en Wallonie).

### 1.3.4. Emploi

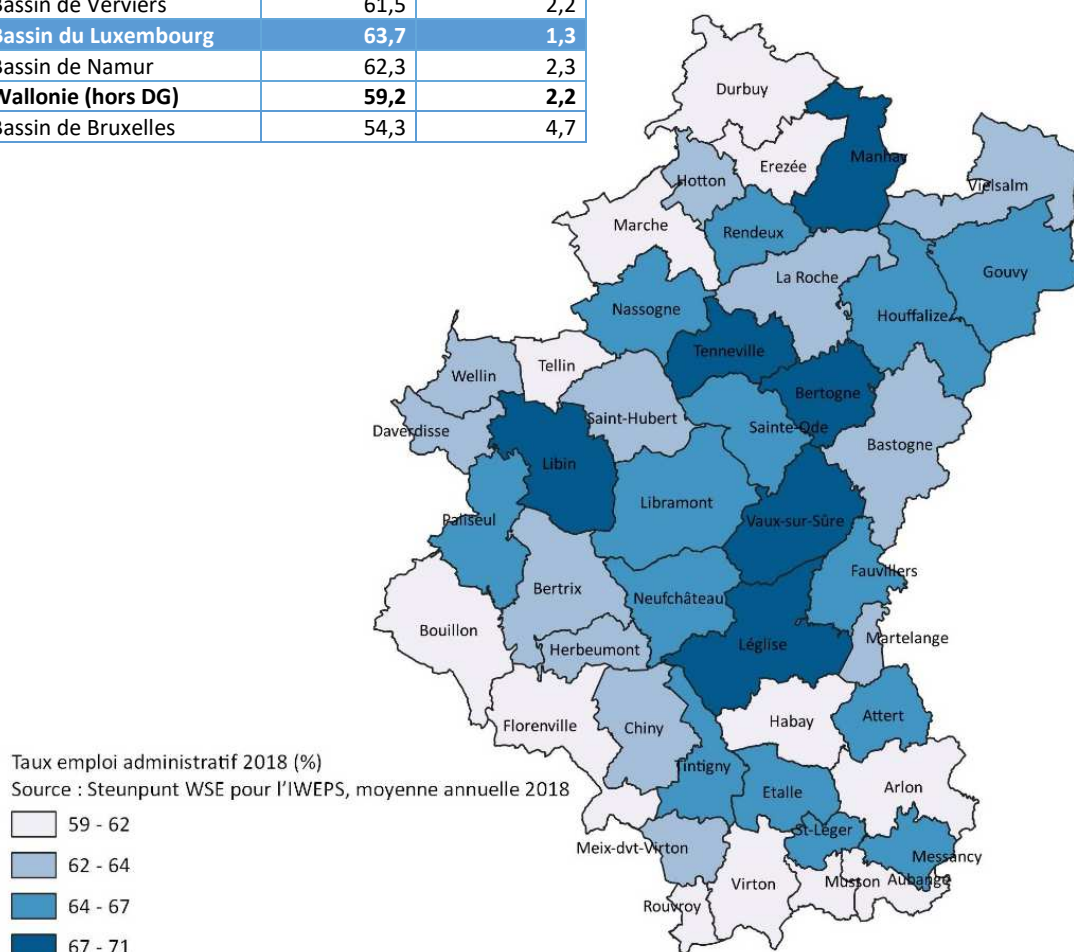
#### 1.3.4.1. Taux d'emploi

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

#### Taux d'emploi administratif des 15-64 ans

Source : Steunpunt WSE pour l'IWEPs, moyennes annuelles 2018-2008

	Taux d'emploi administratif 2018	Evolution taux d'emploi administratif 2008-2018
Bassin du Brabant Wallon	64,1	3,0
Bassin de Hainaut Centre	55,1	2,6
Bassin de Hainaut Sud	54,0	1,9
Bassin de Wallonie Picarde	61,5	2,3
Bassin de Huy-Waremme	64,5	2,5
Bassin de Liège	55,6	1,8
Bassin de Verviers	61,5	2,2
<b>Bassin du Luxembourg</b>	<b>63,7</b>	<b>1,3</b>
Bassin de Namur	62,3	2,3
<b>Wallonie (hors DG)</b>	<b>59,2</b>	<b>2,2</b>
Bassin de Bruxelles	54,3	4,7



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

Source : Steunpunt WSE pour l'IWEPS, moyenne annuelle 2018

	Homme	Femme	<25 ans	>50
Bassin	66,9	60,5	26,1	60,8
Wallonie	62,5	56,0	22,3	57,6
Bruxelles	59,0	49,6	13,7	58,0

Le taux d'emploi dans le bassin est de 63,7%. En 10 ans, il a connu l'augmentation la plus basse de tous les bassins (+1,3 point de pourcentage).

Au niveau communal, les taux 2018 s'échelonnent de taux supérieurs à 70% à Légglise, Vaux-sur-Sûre, Bertogne, à des taux inférieurs à 60% à Aubange, Florenville et Virton.

Depuis 2013, la Wallonie connaît une croissance ininterrompue de ses taux d'emploi, tout comme le Bassin.

En 2018, le taux d'emploi des hommes (66,9%) reste supérieur au taux d'emploi des femmes (60,5%). Toutefois, la différence entre les taux d'emploi féminin et masculin tend à diminuer. Le taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans s'élève à 26,1 en 2018. Il est en diminution depuis 2008. Par contre, le taux d'emploi des plus âgés continue de suivre une courbe ascendante pour atteindre 60,8% en 2018 dans le Bassin.

En 2019, le taux d'emploi provincial diminue et s'élève à 63,1%, alors que le taux wallon continue à augmenter (59,9). L'écart entre les taux wallons et luxembourgeois se réduit donc. Il augmente dans les catégories d'âge de moins de 25 ans et de plus de 50, ainsi que du côté des femmes mais diminue pour les hommes.

## Taux d'emploi BIT pour les comparaisons internationales (20-64 ans)

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

	Homme	Femme	Total
Bassin	72,4	64,0	68,2
Wallonie	68,2	59,3	63,7
Bruxelles	63,7	53,4	58,6

« Afin de pouvoir comparer les arrondissements et les communes belges à d'autres zones au niveau international, l'IWEPS calcule des données calibrées sur l'Enquête sur les forces de travail. Les totaux, par sexe, âge et région, correspondent exactement à ceux publiés par Statbel, l'office belge de statistique. Ces données peuvent différer légèrement des données publiées par Eurostat qui revoit l'ensemble de la série chaque année [...]. Cet indicateur peut donc être comparé au taux d'emploi des 20-64 ans issu de l'Enquête sur les Forces de travail, qui est le taux de référence utilisé dans la déclaration de politique régionale (DPR). L'indicateur rapporte à la population en âge de travailler (20 à 64 ans) le nombre de personnes qui ont effectivement un emploi (population active occupée) ».

Le taux d'emploi des 20-64 ans est estimé à 68,2%, taux évidemment supérieur au taux d'emploi des 15-64 ans étant donné le faible taux d'emploi des plus jeunes et leur occupation en tant qu'étudiant. Tout comme pour les taux d'emploi des 15-64 ans, le taux d'emploi masculin est supérieur au taux d'emploi féminin. De la même manière, cette différence entre taux masculin et féminin tend à se réduire au fil des années.

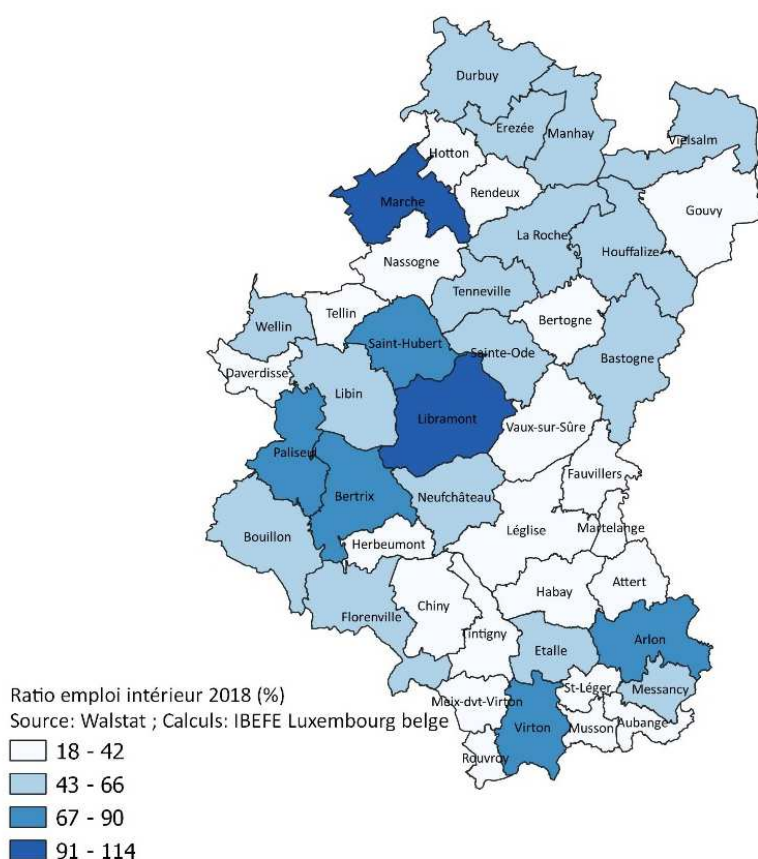
Les dernières données 2019 montrent une diminution du taux d'emploi des 20-64 ans dans le bassin (67,4%), alors qu'il continue à augmenter en Wallonie (64,6%). L'écart entre taux wallon et luxembourgeois se réduit donc. Dans le bassin, c'est le taux d'emploi masculin qui a diminué (70,6% en 2019).

La DPR 2019-2024 ambitionne d'atteindre un taux d'emploi de 68,7% à l'horizon 2025. L'UE quant à elle, avait fixé à la Belgique un objectif de 73,2% des 20-64 ans au travail en 2020. Celui-ci n'a pas été atteint puisque le taux d'emploi 2020 en Belgique s'élève à 70,0%.

### 1.3.4.2. Emploi intérieur

	Salariés	Indépendants	Aidants	Emploi intérieur	Population 15-64 ans	Ratio d'emploi intérieur 2018	Evolution de l'emploi intérieur 2008-2018
Bassin de Luxembourg	81.331	20.696	1.592	103.618	184.631	56,1	+1,0 p.p.
Wallonie	1.074.469	277.361	16.431	1.368.260	2.336.917	58,5	+4,0 p.p.
Bruxelles	629.831	100.422	6.000	736.252	808.265	91,1	-7,8 p.p.

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



L'emploi intérieur comprend tous les emplois exercés sur le territoire, qu'ils soient occupés par des personnes résidant ou non sur ce territoire. Nous sommes dans un angle de lecture au lieu de travail.

Le ratio d'emploi intérieur donne une indication des emplois offerts à la population en âge de travailler (15-64 ans) du territoire observé. L'emploi intérieur estimé ici est exprimé en postes de travail et est donc plus élevé que s'il était exprimé en 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.

Sur l'ensemble de la province de Luxembourg, le ratio d'emploi intérieur 2018 (moyenne annuelle) est de 56,1% (59,5 % en Wallonie). De manière générale pour le bassin, ce ratio augmente depuis 2009 (54,7% en 2009). Les dernières données 2019 indiquent pour le bassin un ratio d'emploi intérieur de 56,4 (59,4 en Wallonie).

Les communes qui offrent le plus d'emplois relativement à leur population en âge de travailler sont Marche et Libramont (ratios supérieurs à 100 %). Le plus souvent, les communes où l'on comptabilise beaucoup d'emplois relativement à la population offrent un ensemble de services qui dépassent le cadre de la commune, comme des administrations, La Défense, des hôpitaux ou des agences d'intérim (les emplois des intérimaires sont localisés à l'agence) ou bénéficient de la présence d'un gros employeur.

A l'inverse, St-Léger, Musson et Attert présentent des ratios d'emploi intérieur bas. Cela n'est pas relié au taux d'emploi puisque, dans certaines communes, peu d'emplois sont exercés alors que le taux d'emploi y est élevé (dynamique transfrontalière).

Dans le bassin, la part de l'emploi indépendant (et aidant) sur l'emploi total est de 21,5%, part similaire à ce qui est observé en Wallonie. Seul l'arrondissement d'Arlon affiche une part beaucoup plus basse de l'emploi indépendant (11,6%). L'arrondissement de Bastogne est celui où la part du travail indépendant est la plus importante (26,9%).

Par la suite, nous allons approfondir la situation de l'emploi salarié et indépendant de manière distincte sur la base de l'exploration des données administratives.

### 1.3.4.3. Emploi salarié

#### Postes de travail salariés et établissements

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

	Nb postes Bassin 2019	Poids du secteur (%)		Indice de spécialisation par rapport à la Wallonie	Evolution 2015-2019 (%)		Nb établissements Bassin 2019	Pourcentage de femmes
		Bassin	Wallonie		Bassin	Wallonie		
<b>Agriculture, sylviculture et pêche</b>	588	0,7%	0,4%	2,0	1,6%	12,0%	229	18,2%
<b>Industries extractives</b>	167	0,2%	0,2%	1,2	8,4%	1,8%	15	10,8%
<b>Industrie manufacturière</b>	7.686	9,5%	11,5%	0,8	8,0%	3,0%	372	23,3%
<b>Prod. et distrib. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné</b>	330	0,4%	0,5%	0,8	-6,0%	2,7%	11	19,7%
<b>Prod. et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets</b>	688	0,8%	1,0%	0,9	4,7%	10,9%	81	10,8%
<b>Construction</b>	6.572	8,1%	5,6%	1,4	7,5%	2,1%	816	8,2%
<b>Commerce, réparation de véhicules automobiles et de motocycles</b>	10.194	12,6%	12,4%	1,0	4,4%	3,3%	1.618	50,2%
<b>Transports et entreposage</b>	3.061	3,8%	4,9%	0,8	1,8%	6,2%	189	19,0%
<b>Hébergement et restauration</b>	3.522	4,3%	3,1%	1,4	15,6%	14,4%	735	55,2%
<b>Information et communication</b>	469	0,6%	1,5%	0,4	-12,7%	13,9%	52	30,9%
<b>Activités financières et d'assurance</b>	868	1,1%	1,7%	0,6	-10,5%	-6,0%	240	68,8%
<b>Activités immobilières</b>	355	0,4%	0,6%	0,8	17,9%	8,7%	125	54,9%
<b>Activités spécialisées, scientifiques et techniques</b>	1.327	1,6%	2,8%	0,6	22,1%	13,6%	371	62,0%
<b>Activités de services administratifs et de soutien</b>	6.389	7,9%	8,9%	0,9	19,4%	14,1%	340	72,8%
<b>Administration publique</b>	12.143	15,0%	11,5%	1,3	0,2%	1,8%	310	45,1%
<b>Enseignement</b>	10.899	13,4%	12,7%	1,1	3,9%	6,0%	532	75,3%
<b>Santé humaine et action sociale</b>	12.979	16,0%	17,4%	0,9	3,3%	6,5%	575	81,0%
<b>Arts, spectacles et activités récréatives</b>	1.083	1,3%	1,3%	1,0	11,5%	6,3%	232	51,6%
<b>Autres activités de services</b>	1.821	2,2%	1,9%	1,2	3,1%	-1,0%	591	62,2%
<b>Activités des ménages en tant qu'employeurs</b>	44	0,1%	0,0%	1,3	-15,4%	-7,6%	39	63,6%
<b>Activités des organismes extra-territoriaux</b>	0	0,0%	0,0%	/	/	7,6%	/	/
<b>Total</b>	<b>81.185</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>1,0</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,6%</b>	<b>7.473</b>	<b>52,4%</b>

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 fin de trimestre (statistique décentralisée de l'ONSS). Un travailleur peut occuper plusieurs postes de travail, par exemple les travailleurs à temps partiel. La répartition territoriale de ces postes se base sur la localisation des unités locales ou d'établissement, identifiables par une adresse où s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir de laquelle l'activité est exercée.

Au 31 décembre, il y a **81.185 postes de travail salarié dans le bassin du Luxembourg**, soit 7,5% des postes de travail salariés en Wallonie. Entre 2015 et 2019, le nombre de postes de travail salarié a augmenté de 5,4%, soit 4.186 postes supplémentaires, contre +5,6% en Wallonie.

La représentation graphique en bulles, ci-après, indique comment se positionnent les différents secteurs d'activité au regard de leur indice de spécialisation (IS) et de l'évolution du nombre de postes de 2015 à 2019. Un indice de spécialisation permet d'évaluer la représentativité relative d'un secteur d'activité dans le bassin par rapport à la région wallonne.

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

- Agriculture, sylviculture et pêche (2,0)
- Construction (1,4)
- Hébergement et restauration (1,4)

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

- Activités spécialisées, scientifiques et techniques (+22,1%)
- Activités de service administratif et de soutien (+19,4%)
- Activités immobilières (+17,9%),

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

- Santé humaine et action sociale (12.979 postes)
- Administration publique et défense ; sécurité sociale (12.143)
- Enseignement (10.899)

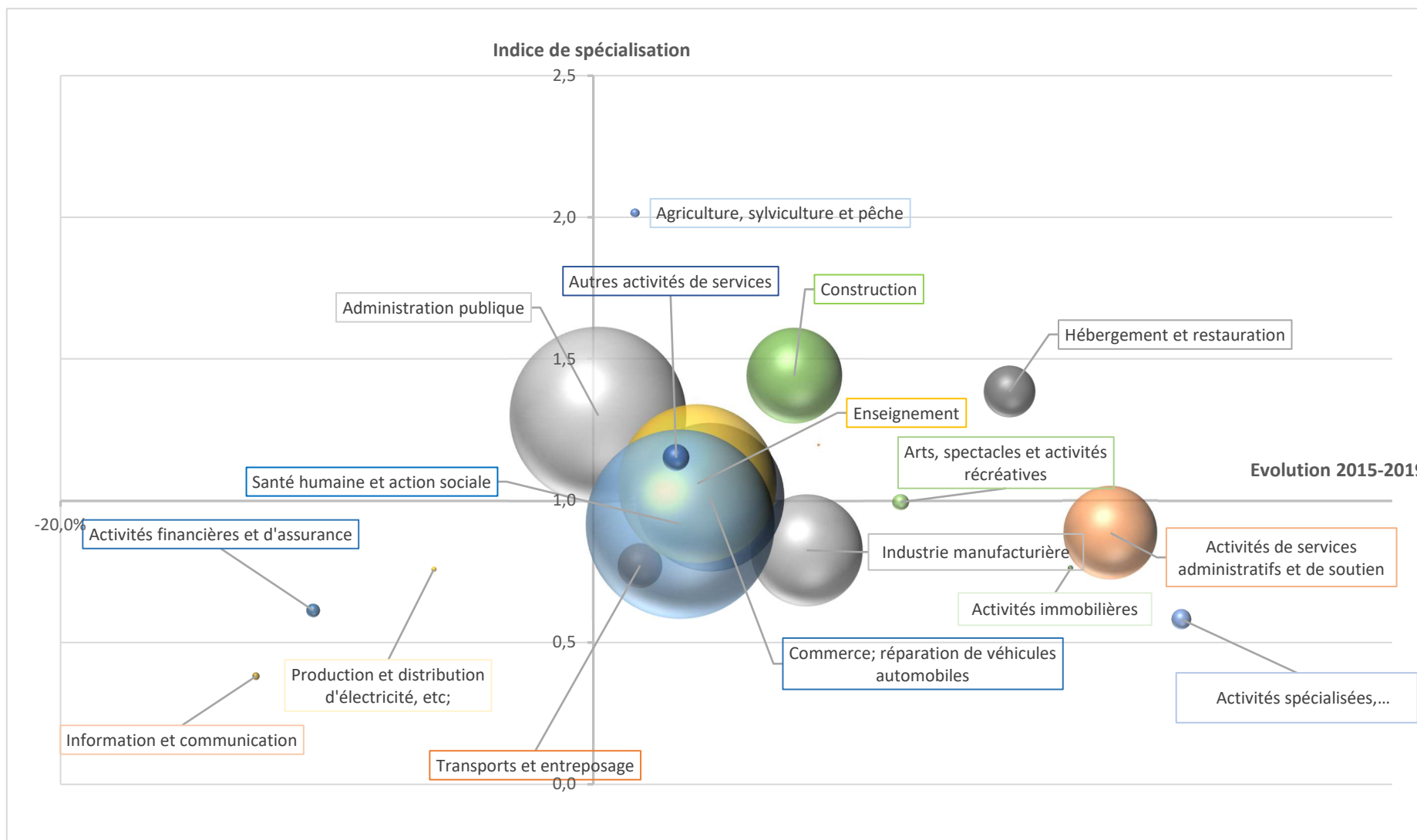
Au 31 décembre 2019, l'ONSS dénombre 7.473 unités d'établissement dans le bassin du Luxembourg.

A ces postes de travail occupés dans la province (par des résidents ou non de la province), il faut ajouter les **35.260 travailleurs** qui résident **en province de Luxembourg** (sur les 47.560 frontaliers salariés résidant en Belgique, dont 45.670 en Wallonie) et exercent une **activité salariée au Grand-Duché de Luxembourg**, au 31/03/2020. Parmi les frontaliers wallons qui travaillent au GDL, 74,1% résident donc dans le bassin.

Parmi les **47.560 résidents de Belgique** (attention, pas uniquement résidents du bassin), les secteurs offrant le plus de postes de travail au GDL au 31/03/2019 sont :

- Commerce et réparation d'automobiles (7.710 travailleurs salariés résidents en Belgique occupés au GDL)
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques (6.540)
- Construction (6.060)

Notons également l'importance des secteurs de la construction (5.200 travailleurs) et de l'industrie manufacturière (4.270 travailleurs) pour les travailleurs résidant en Belgique.



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



## Actifs salariés exerçant une activité au GD de Luxembourg par secteur d'activité et pays de résidence

Source : Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère de la Sécurité sociale, Inspection générale de la Sécurité sociale, au 31/03/2020

	Total actifs salariés exerçant au GD de Luxembourg 31/03/2020	Pays de résidence Belgique	Part du secteur / frontaliers résidant en Belgique
A - Agriculture, sylviculture et pêche	1.530	200	0,4%
B - Industries extractives	280	10	0,0%
C - Industrie manufacturière	32.010	4.410	9,3%
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1.660	80	0,2%
E - Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	1.820	80	0,2%
F - Construction	48.020	6.060	12,7%
G - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	52.080	7.710	16,2%
H - Transports et entreposage	31.220	4.440	9,3%
I - Hébergement et restauration	20.840	1.300	2,7%
J - Information et communication	21.320	3.120	6,6%
K - Activités financières et d'assurance	49.660	5.770	12,1%
L - Activités immobilières	3.480	270	0,6%
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	41.990	6.540	13,8%
N - Activités de services administratifs et de soutien	27.390	2.300	4,8%
O - Administration publique	47.890	590	1,2%
P - Enseignement	5.110	320	0,7%
Q - Santé humaine et action sociale	41.570	3.430	7,2%
R - Arts, spectacles et activités récréatives	2.420	150	0,3%
S - Autres activités de services	6.680	470	1,0%
T - Activités des ménages en tant qu'employeurs	6.160	150	0,3%
U - Activités extra-territoriales	760	60	0,1%
Z - Non déterminé	2.560	100	0,2%
<b>Total</b>	<b>446.450</b>	<b>47.560</b>	<b>100,0%</b>

### 1.3.4.4. Travail indépendant

#### Les travailleurs indépendants et aidants

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

	Nb indépendants et aidants Bassin 2019	Part du secteur		Indices de spécialisation par rapport à la Wallonie	Evolution 2015-2019		Part des indépendants et aidants en activité principale		Part des aidants		% de femmes	
		Bassin	Wallonie		Bassin	Wallonie	Bassin	Wallonie	Bassin	Wallonie	Bassin	Wallonie
<b>Agriculture et pêche</b>	4.956	21,2%	9,8%	2,2	-1,2%	11,3%	60,2%	61,7%	9,7%	11,7%	24,8%	25,3%
<b>Industrie</b>	5.205	22,3%	20,3%	1,1	5,9%	10,5%	62,5%	66,5%	7,5%	6,6%	15,4%	15,7%
<b>Commerce</b>	5.764	24,7%	28,7%	0,9	-1,8%	0,2%	62,3%	60,8%	7,9%	6,4%	42,5%	37,1%
<b>Professions libérales</b>	5.571	23,9%	33,5%	0,7	17,1%	18,6%	58,8%	57,7%	3,1%	2,5%	52,4%	48,0%
<b>Services</b>	1.758	7,5%	7,2%	1,0	-10,9%	4,6%	60,8%	63,8%	4,7%	4,6%	60,8%	58,8%
<b>Divers</b>	83	0,4%	0,4%	0,8	-42,8%	-38,4%	55,4%	52,0%	7,2%	9,4%	50,6%	38,0%
<b>Total général</b>	<b>23.337</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>1,0</b>	<b>2,9%</b>	<b>9,1%</b>	<b>60,9%</b>	<b>61,2%</b>	<b>6,8%</b>	<b>5,5%</b>	<b>36,4%</b>	<b>36,8%</b>

#### Top 20 des professions des indépendants et aidants en activité principale

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

		Nb d'indépendants et aidants	Evolution 2015-2019	% à titre principal	Indices de spécialisation par rapport à la Wallonie
104	Cultivateurs, métayers, herbagers, éleveurs	3.296	-4,8%	88,8%	2,5
310	Industrie du bâtiment	2.377	1,8%	91,8%	1,1
505	Paramédical	1.652	24,0%	98,8%	0,8
407	Industrie hôtelière	1.578	4,4%	86,1%	1,1
402	Commerce en détail	1.326	-16,3%	90,5%	0,9
519	Prof. diverses à caract. intellectuel	976	29,1%	94,1%	0,5

601	Soins de beauté	966	15,7%	97,0%	1,0
406	Intermédiaires commerciaux	792	9,5%	97,5%	0,7
602	Prof. diverses à caract. manuel	774	-30,3%	93,2%	1,1
311	Industrie du bois et de l'ameublement	678	17,1%	92,6%	1,6
501	Médecins, chirurgiens	659	7,0%	96,2%	0,8
105	Exploitation des forêts	618	-9,6%	93,4%	5,3
102	Horticulteurs	590	19,4%	93,7%	1,3
401	Commerce en gros	562	110,5%	95,4%	0,8
303	Industrie des métaux	485	47,9%	92,0%	1,4
400	Commerce	442	-44,3%	100,0%	0,6
307	Industrie alimentaire	429	18,8%	85,3%	1,3
506	Enseignement privé	362	33,6%	99,2%	0,8
300	Industrie et artisanat	354	-45,2%	100,0%	1,2
408	Divertissements publics	315	9,8%	96,2%	1,0

L'emploi 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 2019, le Bassin du Luxembourg compte 23.337 indépendants, soit 7,4% des indépendants wallons. Entre 2015 et 2019, le nombre d'indépendants a augmenté de 2,9% ; moindre augmentation que celle observée en Wallonie (+9,1%). Parmi les indépendants, 14.216 occupent leur activité d'indépendant à titre principal, soit 60,9% des indépendants du bassin contre 61,2% en Wallonie.

Le commerce est le 1<sup>er</sup> secteur par ordre d'importance (24,7%). Les professions libérales (23,9%), l'industrie-artisanat (22,3%), l'agriculture (21,2%) le talonnent. Il est à noter l'importance du secteur « agriculture et pêche » au sein de l'emploi indépendant du Luxembourg. Ce dernier a un indice de spécialisation fort (2,2). Au niveau de l'évolution entre 2015 et 2019, les secteurs du commerce, de l'agriculture et des services ont connu des diminutions. Des augmentations s'observent dans les professions libérales et dans l'industrie.

Au niveau du top 20 des professions indépendantes (et aidantes), les cultivateurs restent la 1<sup>ère</sup> profession exercée, malgré une diminution des effectifs depuis 2015. L'industrie du bâtiment (top 2) et l'industrie hôtelière (top 4) sont également sur-représentés au niveau du bassin.

### 1.3.5. Les opportunités d'emploi publiées par le Forem

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

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

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

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

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

#### 1.3.5.1. Opportunités d'emploi par circuit de travail

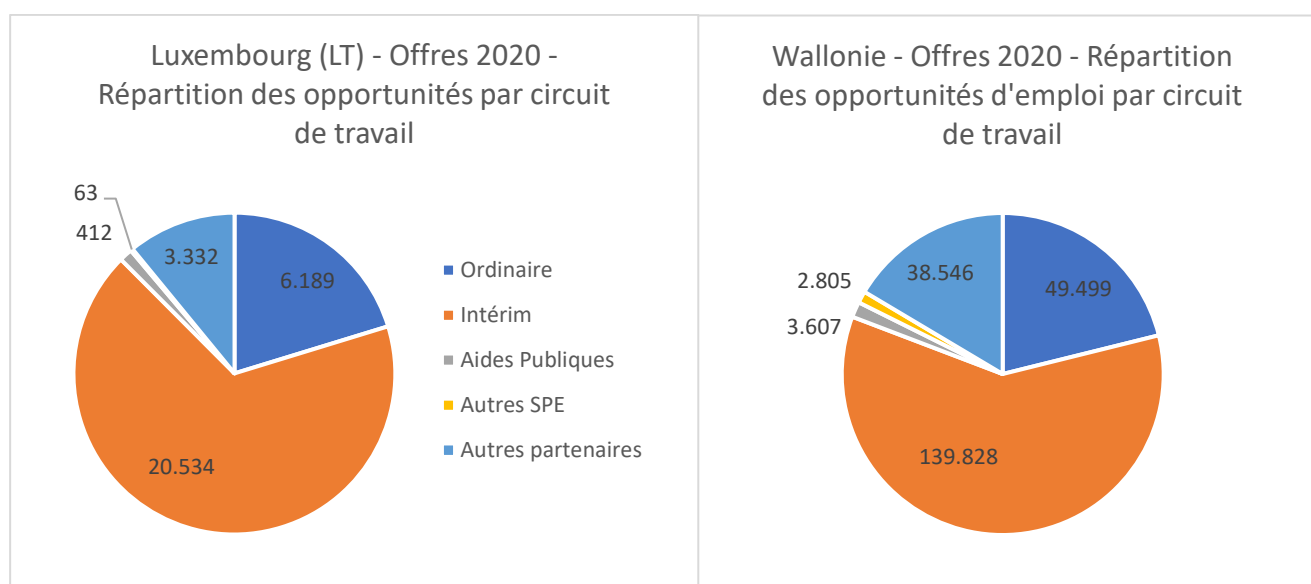
Les "opportunités d'emploi reçues" sont réparties entre différents circuits de travail<sup>2</sup>:

- Circuit de travail « ordinaire » : le circuit de travail « ordinaire » (hors travail intérimaire et aides publiques) regroupe surtout les contrats à durée déterminée et indéterminée.
- Circuit de travail « intérim » : le circuit de travail « intérim » englobe les opportunités d'emploi intérimaires qui n'ont pas été transmises par un autre service de l'emploi (SPE).

---

<sup>2</sup> Extrait de la note méthodologique du Forem sur les opportunités d'emploi au lieu de gestion.

- Circuit de travail « aides publiques » : le circuit de travail « aides publiques » englobe les opportunités d'emploi qui bénéficient d'aides publiques, comme l'APE (Aide à la Promotion de l'Emploi), le PTP (Programme de Transition Professionnelle), les aides impulsions, etc.
- Circuit de travail « autres SPE » : le 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 » : le circuit de travail « autres partenaires » englobe les opportunités d'emploi que d'autres partenaires (que les services de l'emploi) diffusent sur le site du Forem via un flux automatique.



Source : Le Forem/Actiris, 2020

Dans le Bassin, 67,3% des offres diffusées en 2020 dont le lieu de travail est estimé dans le bassin émanent de l'intérim et 20,3% du circuit ordinaire. En Wallonie, la part de l'intérim est estimée à 59,7% et celle du circuit ordinaire à 21,1%.

### 1.3.5.2. Opportunités d'emploi par catégorie professionnelle

La présente partie du rapport examine les opportunités d'emploi gérées directement par les conseillers aux entreprises du Forem de Luxembourg. Les autres circuits/canaux de recrutement (réseaux sociaux, sites de recrutement, « bouche à oreille », intérim, contacts avec les écoles, etc.) ne sont pas repris dans les statistiques. Le recours aux services du Forem pour le recrutement est très variable d'un secteur à l'autre.

Une offre peut correspondre à plusieurs unités.

Les opportunités d'emploi gérées localement n'émanent pas nécessairement d'entreprises du bassin bien qu'elles soient enregistrées par des conseillers aux entreprises du Bassin. Le lieu d'exécution n'est pas toujours indiqué.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE <sup>3</sup>	Bassin		Wallonie		Part de l'Intérim 2020	
	2019	2020	2019	2020	Bassin	Wallonie
11 - Personnels des services aux personnes et à la collectivité	1.586	1.424	13.695	9.063	32,6%	23,5%
12 - Personnel des services administratifs et commerciaux	1.470	1.384	17.100	13.366	47,2%	40,9%
13 - Personnel de l'industrie hôtelière	2.367	1.705	11.416	7.286	67,4%	44,8%
14 - Personnel de la distribution et de la vente	1.626	1.535	15.304	12.951	53,3%	57,0%
21 - Professionnels des arts et du spectacle	729	621	5.056	4.507	94,4%	95,1%
22 - Professionnels de la formation initiale et de la formation continue	549	447	5.060	3.737	2,2%	4,5%
23 - Professionnel de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi	502	360	3.530	3.081	5,0%	6,3%
24 - Professionnels de la santé (paramédical)	594	760	6.459	7.242	18,0%	17,6%
31 - Professionnels de la santé (médical)	78	49	809	852	12,2%	14,7%
32 - Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication	681	633	10.306	9.326	32,1%	28,7%
33 - Cadres commerciaux	922	1.017	13.686	9.941	63,6%	49,9%
41 - Personnel de l'agriculture et de la pêche	268	178	2.302	2.154	56,2%	59,9%
42 - Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	5.436	5.995	41.500	42.226	81,5%	82,1%
43 - Personnel du transport et de la logistique	2.468	2.660	22.685	18.191	77,4%	75,3%
44 - Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique	3.490	4.030	32.558	26.584	79,9%	77,8%
45 - Personnel des industries de process	509	489	5.449	4.544	79,3%	75,6%
46 - Personnel des autres industries	207	280	1.106	1.155	67,1%	71,9%
47 - Personnel de type artisanal	1.015	1.248	6.395	8.142	80,6%	83,1%
51 - Maîtrise industrielle	649	527	3.249	2.222	96,4%	86,5%
52 - Techniciens industriels	363	496	7.647	6.974	67,1%	54,2%
53 - Cadres techniques de l'industrie	386	357	7.116	6.470	29,4%	28,1%
61 - Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie	654	1.047	10.244	10.592	45,7%	43,2%
NA	2.981	3.288	23.212	23.679	78,2%	61,0%
<b>TOTAL</b>	<b>29.530</b>	<b>30.530</b>	<b>265.884</b>	<b>234.285</b>	<b>67,3%</b>	<b>59,7%</b>

Source : Le Forem/Actiris, 2020, calculs IBEFE

### 1.3.5.3. Opportunités d'emploi par métier dans le Bassin (top 40)

Métier ROME 5	ROME V3	ROME 5	Opport. Bassin	Opport. Wallonie	IS	Métier en pénurie	Tension qualitative – Profil candidat	Tension qualitative – Conditions de travail	Part de l'intérim
Ouvrier de la maçonnerie	F1601/ F1611/F1703	42114	1.414	8.055	<b>1,3</b>	Maçon ; Plafonneur	Cimenteur-façadier ; Maçon ; Installateur piscines ; Plafonneur ; Rejointoyeur	Cimenteur-façadier ; Maçon ; Plafonneur ; Rejointoyeur	86,5%
Assist. Trav. publ. et du gros oeuvre	F1611/F1704	42111	1.360	8.311	<b>1,3</b>		Sableur		88,8%
Conducteur de transport de marchandises (réseau routier)	N4101	43114	903	6.121	<b>1,1</b>	Chauffeur poids lourds	Chauffeur poids lourds	Chauffeur poids lourds	84,1%
Mécanicien de maintenance	I1310	44311	902	4.988	<b>1,4</b>	Mécanicien d'entretien industriel	Mécanicien d'entretien industriel		75,4%
Couvreur	F1610	42123	898	7.117	<b>1,0</b>	Couvreur	Couvreur	Couvreur	85,5%
Mécanicien de véhicules particuliers et industriels	I1604	44321	852	4.106	<b>1,6</b>	Mécanicien poids lourds ; Mécanicien polyvalent auto	Mécanicien poids lourds ; Mécan. polyv. auto ; Technicien auto.	Mécanicien poids lourds ; Mécanicien polyvalent auto	81,7%
Agent de manipulation et de déplacement des charges	N1101/N1105 N2203/N3203	43312	753	3.886	<b>1,5</b>				88,0%
Polymaintenicien	I1304	44341	691	4.472	<b>1,2</b>	Electromécanicien de maintenance industrielle	Electromécanicien de maintenance industrielle	Electromécanicien de maintenance industrielle	88,0%
Ouvrier des travaux publics	I1501/I1502 F1702/F1705	42112	622	5.348	0,9	Ouvrier de voirie ; Poseur de canalisations,	Ouvrier de voirie	Ouvrier de voirie ; Poseur de canalisations	62,2%
Electricien du bâtiment et des travaux publics	F1602/F1605/I1307	42211	566	4.874	0,9	Installateur électricien ; Installateur en systèmes de sécurité	Installateur électricien ; Installateur en systèmes de sécurité	Installateur électricien	76,9%
Nettoyeur de locaux et de surfaces	K2203/K2204	11211	550	2.647	<b>1,6</b>		Technicien de surface	Technicien de surface	54,2%
Aide de cuisine	G1602/G1605	13211	541	1.978	<b>2,1</b>				81,3%
Agent administratif d'entreprise	M1203/M1602	12121	502	5.681	0,7				45,6%
Aménageur d'espace intérieur	B1201/F1102/L1503	21122	480	3.517	<b>1,0</b>				98,3%
Installateur d'équipements sanitaires et thermiques	F1603/F1705 I1306/K2301	42212	479	3.725	<b>1,0</b>	Monteur en sanitaire et chauffage ; Poseur de conduites d'eau ; Monteur en climatisation ; Monteur frigoriste	Monteur en sanitaire et chauffage ; Poseur de conduites d'eau ; Monteur en climatisation ; Monteur frigoriste	Monteur en sanitaire et chauffage ; Poseur de conduites d'eau	69,9%
Réalisateur d'ouvrages bois	H2206	47331	463	2.994	<b>1,2</b>	Menuisier	Menuisier	Menuisier	80,8%
Agent d'encadrement de maintenance	I1304	51211	428	1.537	<b>2,1</b>				99,5%
Responsable des ventes	M1706/D1406	33113	414	3.002	<b>1,1</b>				80,0%
Soudeur	H2913	44132	414	2.921	<b>1,1</b>		Soudeur	Soudeur	90,3%
Vendeur en prod. frais (comm. détail)	D1106	14212	378	2.196	<b>1,3</b>				75,7%
Serveur en restauration	G1603/G1803	13222	368	1.577	<b>1,8</b>		Serveur	Serveur	66,3%

<b>Agent du stock. et de la répart. de marchandises</b>	N1103/N1303	43311	323	3.297	0,8		Magasinier	Magasinier	71,8%
<b>Infirmier généraliste</b>	J1506	24121	306	2.967	0,8	Infirmier en soins généraux	Infirmier en soins généraux	Infirmier en soins généraux	20,6%
<b>Employé de ménage à domicile</b>	K1304	11111	299	2.279	<b>1,0</b>		Aide-ménager	Aide-ménager	10,7%
<b>Ajusteur-mécanicien</b>	H2901	44135	292	1.956	<b>1,1</b>	Ajusteur-mécanicien	Ajusteur-mécanicien		72,6%
<b>Cuisinier</b>	G1602	13212	284	1.219	<b>1,8</b>		Cuisinier	Cuisinier	66,2%
<b>Electricien de maintenance</b>	I1309	44331	273	2.557	0,8	Electricien de mainten. Indust.	Electricien de mainten. Indust.	Electricien de mainten. Ind.	70,0%
<b>Peintre en bâtiment</b>	F1606/F1609	42233	270	1.341	<b>1,5</b>		Peintre en bâtiment	Peintre en bâtiment	94,1%
<b>Aide-soignant</b>	J1305/J1501	24111	248	2.106	0,9		Aide-soignant	Aide-soignant	10,5%
<b>Agent d'accueil</b>	M1601	12112	247	1.106	<b>1,7</b>				60,3%
<b>Attaché commerc. en services entrep.</b>	D1402	14314	242	1.318	<b>1,4</b>				28,9%
<b>Technicien des services comptables</b>	M1203	12142	234	2.051	0,9	Comptable	Comptable	Comptable	53,0%
<b>Chef de chantier du BTP</b>	F1202/F1502/F1601/ F1602/F1603/F1604/ F1606/F1607/F1608/ F1610/F1701/F1702/ F1703/M2202	61231	233	1.930	0,9	Chef de chantier ; Chef d'équipe	Chef de chantier ; Chef d'équipe	Chef de chantier ; Chef d'équipe	25,8%
<b>Façonnier d'ouvrages décoratifs en bois et matériaux associés</b>	H2207/H2208/B1101	47332	213	1.803	0,9				97,2%
<b>Conducteur d'engins de levage</b>	N1104/F1301	43221	207	1.471	<b>1,1</b>			Conducteur de grue	92,8%
<b>Préparateur en produits de boulangerie-vienniserie</b>	D1102	47111	194	1.111	<b>1,3</b>		Boulangier	Boulangier	68,6%
<b>Préparateur en produits carnés</b>	D1101	47122	188	1.073	<b>1,3</b>	Boucher	Boucher	Boucher	83,5%
<b>Inspecteur délégué aux indemnités en assurances</b>	C1107	33225	177	792	<b>1,7</b>				100,0%
<b>Employé de libre-service</b>	D1507	14111	169	612	<b>2,1</b>				32,0%
<b>Responsable logistique</b>	N1301/N1302/N1303/ N2205/N3101/N3201/ N3202	61311	162	2.175	0,6	Superviseur d'entrepôt	Responsable logistique ; Superviseur d'entrepôt		19,1%

Source : Forem/Actiris 2020



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

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

Les causes possibles des tensions observées peuvent être :

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

Dans ce Top 40 des opportunités d'emploi au lieu de travail ayant transité par le Forem, on relèvera surtout l'importance des offres pour des métiers de la construction et les profils techniques de l'industrie. On retrouve également des offres en lien avec des métiers de l'Horeca ou de l'alimentation (serveur, cuisinier, chef de rang, boucher, boulanger), en lien avec les services aux personnes (aide-ménager, aide-soignant, infirmier en soins généralistes, employé de ménage à domicile), ou en lien avec le secteur transport et logistique (chauffeur poids lourds, mécanicien poids lourds, magasinier, responsable logistique). La plupart de ces métiers sont surreprésentés dans le bassin par rapport à la Wallonie, ce qui signifie que leur part dans le bassin est proportionnellement plus importante que leur part en Wallonie (indice de spécialisation supérieur à 1).

#### 1.3.5.4. Opportunités d'emploi par métier au GD de Luxembourg

Top 20 des postes déclarés à l'ADEM en 2020 (GDL)

Postes déclarés ADEM -Libellé métier	Total 2020
Comptabilité	1324
Études et développement informatique	1239
Secrétariat	1097
Nettoyage de locaux	1044
Conseil en organisation et management d'entreprise	845
Personnel de cuisine	802
Maçonnerie	792
Défense et conseil juridique	735
Entretien des espaces verts	731
Audit et contrôle comptables et financiers	730
Analyse et ingénierie financière	719
Analyse de crédits et risques bancaires	699
Construction en béton	680
Front office marchés financiers	595
Éducation de jeunes enfants	578
Service en restauration	562
Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	530

Magasinage et préparation de commandes	514
Sécurité et surveillance privées	497
Peinture en bâtiment	468
Maintenance des bâtiments et des locaux	457
Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	455
Installation d'équipements sanitaires et thermiques	427
Électricité bâtiment	421
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	420
Construction de routes et voies	378
Préparation du gros oeuvre et des travaux publics	364
Pose de fermetures menuisées	356
Soins infirmiers généralistes	355
Réalisation et restauration de façades	354
Expertise et support technique en systèmes d'information	345
Assistance auprès d'enfants	338
Accueil et renseignements	305
Mécanique automobile	276
Montage d'agencements	270
Administration de systèmes d'information	262
Marketing	258
Conduite de transport de marchandises sur longue distance	254
Ingénierie et études du BTP	250
Pose de revêtements rigides	238
<b>Total des postes déclarés à l'ADEM</b>	<b>36.056</b>

Source : ADEM, postes déclarés en 2020, calculs IBEFE Luxembourg

Parmi les offres déclarées à l'ADEM en 2020 pour le Grand-Duché de Luxembourg, on notera la part importante d'offres dans les secteurs support à l'entreprise, construction, services à la personne et à la collectivité, hôtellerie-restauration.

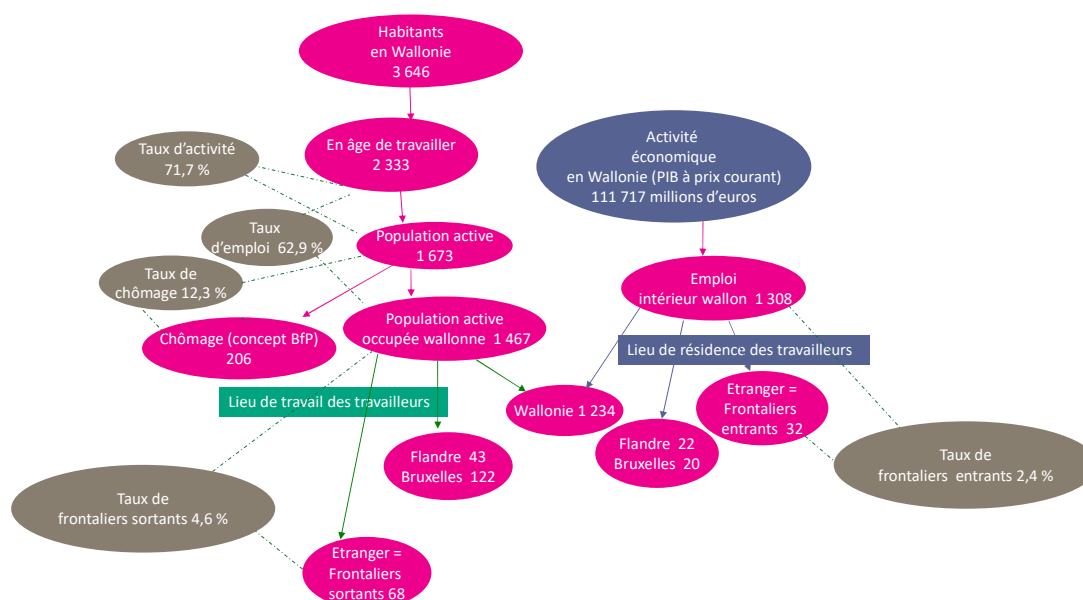
## 1.4. Conjoncture et prévisions économiques, enjeux impactant directement les secteurs, les métiers et l'emploi

Dans cette section, les perspectives pour le marché du travail wallon à l'horizon 2026 présentées sont établies sur la base du modèle multirégional et multisectoriel HERMREG, fruit d'une collaboration entre le Bureau fédéral du Plan et les services d'étude et de statistique des trois régions belges (IBSA, IWEPS et Statistiek Vlaanderen<sup>4</sup>).

Nous nous limiterons ici à présenter les résultats qui concernent le marché du travail wallon.

Afin de rappeler les ordres de grandeur et le lien entre les différents concepts, un premier schéma commenté reprend les différents agrégats estimés pour 2021 dans le cadre du modèle<sup>5</sup>. Ensuite, un deuxième schéma commenté montre l'évolution de ces agrégats sur la période de projection (les années 2021 à 2026, donc entre 2020 et 2026). Enfin, un graphique montre l'évolution de l'emploi intérieur sur cette même période de projection.

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



Source : IWEPS-Hermreg – juillet 2021

D'après les estimations établies en juillet 2021 sur la base du modèle HERMREG, l'activité économique de la Wallonie aura généré en 2021 un PIB de 111 717 millions d'euros. Pour produire cette richesse, 1,308 million d'emplois en moyenne (emploi intérieur) auront été nécessaires. Ces emplois sont occupés par 1,234 million de travailleurs résidant en Wallonie ainsi que par 22.000 travailleurs résidant en Flandre, 20.000 à Bruxelles et 32.000 travailleurs frontaliers (venant en grande majorité de France). Sur cette base on peut calculer un taux de frontaliers entrants, 2,4 % de l'emploi intérieur en 2021 et plus généralement un taux d'entrants (qui comprend les entrants des deux autres régions du pays), 5,7 % de l'emploi intérieur. Sur les 1,673 million de Wallons faisant partie de la population active, 1,234 million ont un emploi en Wallonie.

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

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

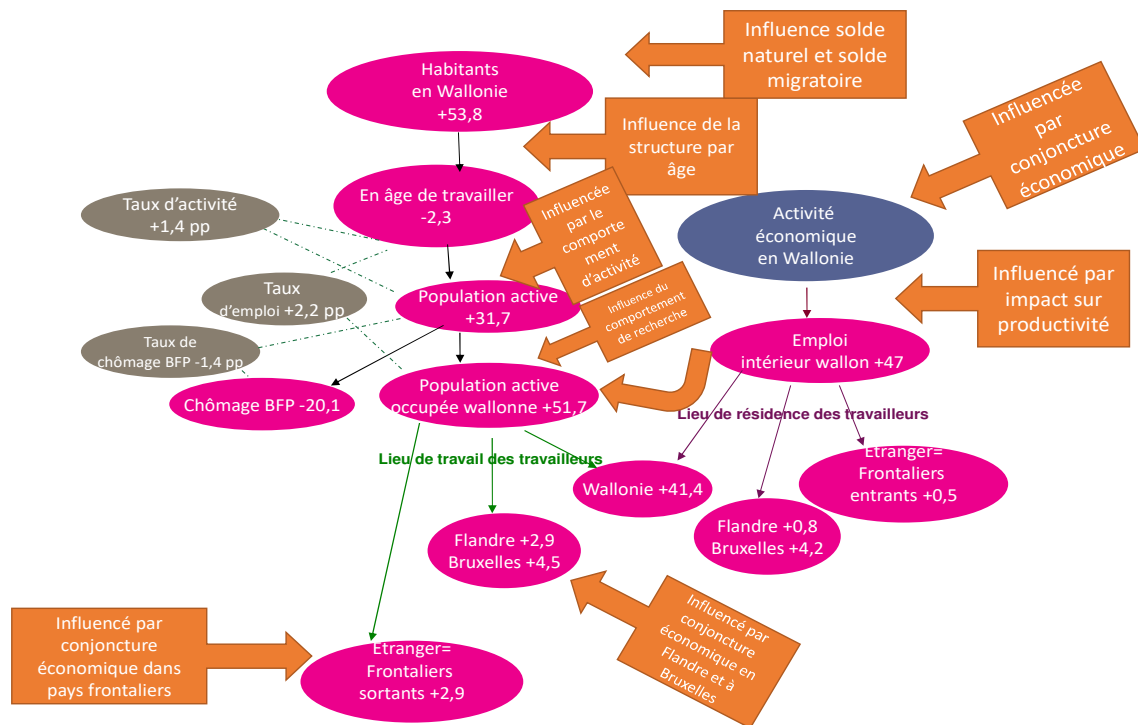
En ce qui concerne les autres, soit ils exercent une activité en Flandre (43.000), à Bruxelles (122.000) ou à l'étranger (68.000, principalement au GD de Luxembourg), soit ils sont au chômage (206.000). A noter que le chômage est ici mesuré selon la définition du Bureau fédéral du Plan (c'est-à-dire en additionnant le nombre de DEI - demandeurs d'emploi inoccupés inscrits - et le nombre de chômeurs âgés non-demandeurs d'emploi). De manière semblable au taux d'entrants, on peut calculer un taux de frontaliers sortants, 4,6 % de la population active occupée en 2021 et un taux de sortants, comprenant également les Wallons allant travailler à Bruxelles et en Flandre, 15,9 % de la population active occupée en 2021.

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

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

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

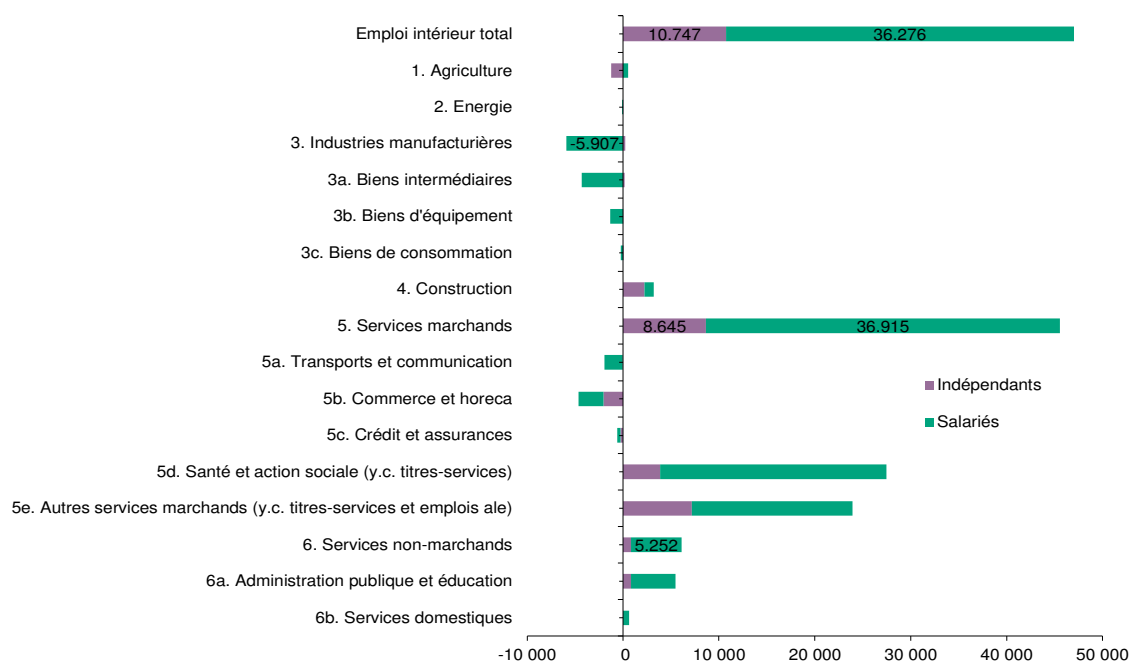
## Schéma 2 - Projections en milliers de personnes et en point de pourcentage de l'évolution des agrégats du marché du travail wallon entre 2020 et 2026



Source : IWEPS-Hermreg – juillet 2021

Sur la période de projection (les années 2021 à 2026, donc entre 2020 et 2026), l'emploi intérieur wallon augmenterait de 47.000 unités. Cette augmentation bénéficierait à 41.400 wallons. Le solde serait occupé par des Flamands (800) ou des Bruxellois (4.200), le nombre de frontaliers entrant augmenterait aussi légèrement (+ 500). Le nombre de Wallons occupant un emploi à Bruxelles augmenterait de 4.500 unités tandis que le nombre de Wallons qui occuperaient un emploi en Flandre s'accroîtrait de 2.900 unités. La tendance à la hausse du nombre de Wallons employés à l'étranger se poursuivrait avec une augmentation de 2.900 unités. La population active occupée wallonne augmenterait ainsi de 51.700 unités. Comme la population active n'augmenterait que de 31.700 unités (notamment parce que la population d'âge actif diminue), le chômage diminuerait de 20.100 unités. Le taux d'emploi augmenterait de 2,2 points de pourcentage et le taux de chômage au sens du Bureau de plan diminuerait de 1,4 point de pourcentage. Le taux d'emploi BIT des 20-64 ans augmenterait de 2 pp. pour atteindre 66,6% en 2026.

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



Sources : IWEPS-Hermreg – juillet 2021

Entre 2020 et 2026, l'emploi intérieur wallon augmenterait de 47.023 travailleurs, soit une hausse de +3,6 % ou un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 0,6%. C'est le secteur des services marchands qui contribuerait le plus à cette croissance avec une augmentation de 45.560 emplois (+5,9% soit un TCAM de 1,0%) et en particulier le secteur de la santé et action sociale (+27.453 emplois, soit +13,9% ou 2,2% en TCAM) et les autres services marchands (+23.931 emplois, soit +8,3% ou 1,3% en TCAM), les services non marchands contribueraient également à cette croissance (+6.099 emplois, +2,2% ou 0,4% en TCAM) ainsi que la construction (+3.195 emplois soit +3,8% ou 0,6% en TCAM), cette dernière bénéficiant en début de période de projection de l'effet des aides aux investissements des ménages (principalement en matière de rénovation énergétique) prévues dans les différents plans de relance.

Cependant, l'emploi reculerait dans les industries manufacturières (-5.683 emplois, soit -4,3% ou -0,7% en TCAM), l'énergie (-113 emplois, soit -0,7% ou -0,1% en TCAM) et l'agriculture (-681 travailleurs, soit -3,8% ou -0,6% en TCAM) confirmant les tendances du passé pour l'industrie et l'agriculture. Au sein des services marchands, le commerce et l'Horeca et les transports, directement touchés par la crise sanitaire et les mesures de confinement, continueraient dans les premières années de projection à voir leur emploi diminuer, ce qui aboutirait en 2026 à des pertes de respectivement de 4.646 et 1.935 emplois par rapport au niveau de 2020, année où les mesures telles que le chômage temporaire et le droit passerelle avaient permis de limiter les pertes.

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

### 1.4.1. Créations et faillites d'entreprises

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

SECTEUR NACE	Créations					
	Bassin		Wallonie		Région Bruxelles Capitale	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019
A Agriculture	187	110	878	761	28	24
B Industries extractives	0	1	5	4	1	1
C Industrie manufacturière	85	103	1004	1184	332	316
D Production et distribution d'électricité	4	3	24	53	19	15
E Prod eau, assainissement, déchets	2	6	34	42	12	7
F Construction	206	205	2779	2817	1908	1603
G Commerce	245	260	4028	4066	1670	1445
H Transports et entreposage	14	13	363	460	422	675
I Hébergement et restauration	141	131	1853	1711	737	726
J Information et communication	35	39	1036	1313	877	1227
K Activités financières et d'assurance	13	7	119	223	82	112
L Activités immobilières	19	36	509	703	320	377
M Activités spécialisées, scientif. et techn.	159	198	3370	4229	2707	3242
N Activités de services admin. et de soutien	103	101	1485	1952	714	825
O Administration publique	1	0	21	13	11	7
P Enseignement	44	61	719	896	279	325
Q Santé humaine et action sociale	45	69	667	1121	189	310
R Arts, spectacles, etc.	47	64	733	950	296	499
S Autres activités de services	112	135	1430	1913	451	489
T Activités des ménages	0	1	2	5	3	7
U Activités extra-territoriales			1	1	0	2
Activité économique inconnue		1	1	11	2	7
<b>Total</b>	<b>1462</b>	<b>1544</b>	<b>21061</b>	<b>24428</b>	<b>11060</b>	<b>12241</b>

Source : Statbel Direction Générale statistique (Statistics Belgium – BE Stat), 2015-2019

En 2019, le Bassin du Luxembourg a enregistré 1.544 créations d'entreprises, ce qui représente 6,3% des créations qui ont eu lieu sur le territoire wallon.

Les secteurs qui ont connu le plus de créations dans notre Bassin sont le commerce (260), la construction (205), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (198).

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

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

SECTEUR NACE	Faillites					
	Bassin		Wallonie		Région Bruxelles Capitale	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020
A Agriculture	9	2	25	23	6	2
B Industries extractives	1		1			
C Industrie manufacturière	11	4	164	81	61	38
D Production et distribution d'électricité		1	1	5		2
E Prod eau, assainissement, déchets			9		5	
F Construction	30	17	555	383	321	259
G Commerce	38	25	753	428	621	401
H Transports et entreposage	3		92	69	129	111
I Hébergement et restauration	36	22	550	376	367	268
J Information et communication	1	2	84	54	101	52
K Activités financières et d'assurance	2	1	26	20	21	5
L Activités immobilières	5	2	65	39	66	31
M Activités spécialisées, scientif. et techn.	3	8	180	166	138	121
N Activités de services admin. et de soutien	7	5	180	120	191	103
O Administration publique			1			
P Enseignement		1	5	13	7	8
Q Santé humaine et action sociale		3	14	48	23	22
R Arts, spectacles, etc.	4	1	46	48	18	25
S Autres activités de services	4	3	100	84	67	54
T Activités des ménages		0				
U Activités extra-territoriales		0				
Activité économique inconnue						
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>97</b>	<b>2.851</b>	<b>1.957</b>	<b>2.142</b>	<b>1.502</b>

Source : Statbel Direction Générale statistique (Statistics Belgium – BE Stat), 2015-2020

Du côté des faillites, le Bassin du Luxembourg a enregistré 97 faillites en 2020. Celles-ci représentent 5,0% des faillites observées en Wallonie.

Celles-ci ont principalement eu lieu dans les secteurs du commerce (25), de l'hébergement et la restauration (22) et de la construction (17).

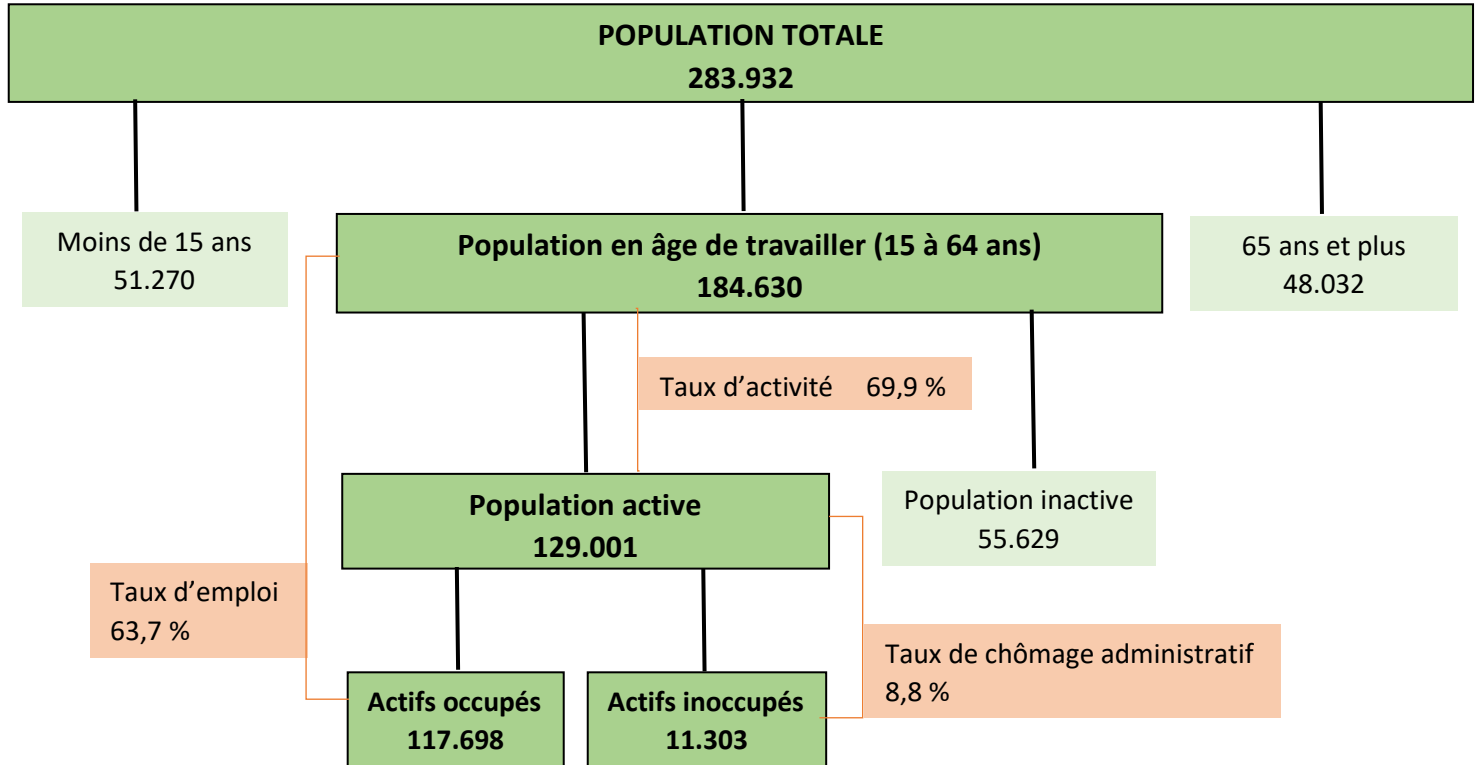
Que ce soit au niveau du Bassin, de la Wallonie ou de la Région de Bruxelles Capitale, on peut noter que, dans le contexte de crise liée à la COVID 19, le nombre de faillites a été moins important qu'en 2015. Ces chiffres en forte baisse sont en effet le résultat du moratoire sur les faillites qui prévaut depuis avril 2020, au moment du déclenchement de la pandémie.



## Structure d'activité de la population en 2018 (moyenne annuelle)

### Bassin du Luxembourg

Source : Steunpunt Werk ; calculs : IWEPS



## En bref

Le bassin du Luxembourg se caractérise par :

- De fortes disparités au niveau communal (indicateurs favorables dans le centre et le long des axes routiers, défavorables à l'ouest du bassin).
- Une population plus jeune et une augmentation démographique plus importante (mais variable selon les communes) qu'en Wallonie.
- Des taux d'emploi et de chômage plus favorables qu'en Wallonie (taux d'emploi plus élevés, taux de chômage plus bas). Cependant, les écarts entre le bassin et la Wallonie se réduisent.
- Des demandeurs d'emploi plus jeunes, ayant des niveaux d'étude plus élevés et des durées d'inactivité plus courtes qu'en Wallonie.
- Des secteurs surreprésentés au niveau de l'emploi : agriculture, bois, construction, Horeca, administration publique et enseignement.
- En plus des travailleurs salariés occupés dans la province, un nombre important de travailleurs résidant dans la province exerçant leur activité au Grand-Duché de Luxembourg.
- Au niveau de la demande d'emploi du bassin : importance des offres pour des métiers de la construction, profils techniques de l'industrie, métiers de l'Horeca ou de l'alimentation, services aux personnes, secteur transport et logistique.
- Demande d'emploi frontalière : part importante d'offres dans les secteurs support à l'entreprise, construction, services à la personne et à la collectivité, hôtellerie-restauration.

### 2.1. Données globales, de cadrage

Remarque 1 : 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<sup>6</sup>) non certifiées<sup>7</sup> ; certaines sont, par ailleurs, le fruit de calculs réalisés par l'IBEFE Luxembourg 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.

Remarque 2 : Les données de cadrage (analyses des deux parties du présent chapitre) fournissent des informations par établissements sièges<sup>8</sup>. Ces derniers peuvent être établis dans un autre bassin que certaines de leurs implantations.

Remarques générales : Les opérateurs Enseignement et IFAPME/SFPME comptabilisent les élèves/apprenants en année scolaire. Les autres données font référence aux années civiles.

Les rapports sont basés sur les dernières données disponibles au moment de la rédaction (juillet/août). Des données plus récentes, ou non disponibles centralement, fournies notamment par les participants aux réunions de concertation, complètent les analyses sectorielles qui aboutissent à la détermination des thématiques communes en octobre.

---

<sup>6</sup> Cf. Source Etnic, calculs IWEPS.

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

<sup>8</sup> Le Pouvoir Organisateur d'une école doit établir son siège administratif au sein d'une de ses implantations, d'où l'appellation « établissement siège ».

## 2.1.1. Nombre total d'apprenants dans le bassin

### 2.1.1.1. Formation initiale

Enseignement obligatoire		Nombre d'apprenants		
Enseignement secondaire (Source : AGE-DED, 2018-2019 ; calculs OQMT-IBEFE)	Bassin EFE Luxembourg	% FWB <sup>9</sup>	% Femmes	
Enseignement secondaire ordinaire de plein exercice	24.947	7%	ND	
• Premier degré	8.217	7%	ND	
• Deuxième degré	8.522	7,1%	ND	
- Forme générale	4.245	6,7%	ND	
- Forme technique et artistique de transition	770	7,8%	ND	
- Forme technique et artistique de qualification	1.838	7,6%	ND	
- Forme professionnelle	1.669	7,7%	ND	
• Troisième degré	8.013	7,1%	ND	
- Forme générale	3.222	6,9%	ND	
- Forme technique et artistique de transition	613	7,7%	ND	
- Forme technique et artistique de qualification	2.219	6,9%	ND	
- Forme professionnelle	1.959	7,6%	ND	
• Quatrième degré	195	4%	ND	
Enseignement secondaire ordinaire en alternance	646	6,9%	ND	
• Deuxième degré	342	6,6%	ND	
• Troisième degré	304	7,3%	ND	
IFAPME Apprentissage (Source : IFAPME, 2019-2020)	Bassin	% Wallonie	% Femmes (Bassin)	
Inscriptions	366	7,8%	24,0%	
Personnes sous contrat	288	7,4%	22,5%	

Enseignement obligatoire		Nombre d'apprenants		
Enseignement spécialisé (Source : AGE-DED, 2018-2019 ; Calculs : OQMT-IBEFE)	Bassin	% FWB	% Femmes (Bassin)	
Forme 3	884	7,3%	ND	
Forme 4	11	1,9%	ND	

#### L'Enseignement secondaire ordinaire de plein exercice

L'enseignement secondaire ordinaire se répartit en quatre degrés :

- 1<sup>e</sup> degré (degré d'observation)
- 2<sup>e</sup> degré (degré d'orientation)
- 3<sup>e</sup> degré (degré de détermination)
- 4<sup>e</sup> degré (soins infirmiers)

L'enseignement secondaire ordinaire est organisé sous différentes formes à partir du 2<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> année de ces études.

Les sections de qualification préparent à l'entrée dans la vie active tout en permettant la poursuite d'études jusqu'au niveau de l'enseignement supérieur. Un certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS)

<sup>9</sup> Les données certifiées de la Wallonie n'incluent pas celles de la Communauté germanophone.  
Rapport Analytique et Prospectif 2021 – Bassin EFE du Luxembourg belge

et/ou un certificat de qualification (CQ) sont délivrés au terme de ces études. Et ce, selon les cas, soit à l'issue d'une 6<sup>e</sup> année soit au terme d'une 7<sup>e</sup> année (CQ6 et/ou CQ7).

On relèvera que, sur les 8.522 élèves du 2<sup>e</sup> degré, 1.838 sont inscrits en technique de qualification et 1.669 en professionnelle, soit un total de 41,15% des élèves du 2<sup>e</sup> degré. Dans le 3<sup>e</sup> degré (8.013 élèves), cette proportion d'élèves inscrits dans l'enseignement qualifiant passe à 52,14%.

### **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'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises (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.

Parmi les élèves en alternance, 646 sont inscrits au CEFA (2018-2019) et 366 à l'IFAPME (2019-2020).

### **L'enseignement spécialisé**

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

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

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

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

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

Commentaire : 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.

### 2.1.1.2. Formation supérieure

	Nb apprenants		
	Bassin	% FWB	% Femmes (bassin)
<b>Enseignement de Promotion sociale</b>			
Niveau supérieur court	874	2,8%	ND
Niveau supérieur long	0	0%	ND
<b>Enseignement supérieur non universitaire (Hautes Ecoles et Ecoles Supérieures des Arts)</b>			
Niveau supérieur court	2790	3,6%	64,7%
Niveau supérieur long	687	3,2%	37,7%

Concernant la formation supérieure, on compte 874 étudiants inscrits dans des formations de niveau supérieur en **Promotion sociale**. Il s'agit d'une baisse de 9,43% par rapport à 2016-2017.

Pour l'enseignement supérieur non universitaire, on peut noter 2.790 inscrits dans le supérieur court et 687 dans le supérieur long.

### 2.1.1.3. Formation pour adultes

Enseignement non obligatoire	Nombre d'apprenants		
	Bassin	% FWB	% Femmes (Bassin)
<b>Enseignement de Promotion sociale (Source : DGNEORS, Direction de l'enseignement de Promotion sociale, 2019-2020)</b>			
Niveau secondaire inférieur	3899	7,7%	ND
Niveau secondaire supérieur	2926	4,9%	ND
<b>IFAPME/SFPME (Source : IFAPME, 2019-2020)</b>	<b>Bassin</b>	<b>% Wallonie</b>	<b>% Femmes (Bassin)</b>
Formation accélérée à la gestion	82	9,0%	48,7%
Année préparatoire à la formation chef d'entreprise	118	5,9%	47,5%
Formation de chef d'entreprise	469	5,9%	47,5%
Formation de coordination et encadrement (COEN)	96	9,1%	64,5%
Personnes sous convention de stage	318	7,1%	31,7%
<b>FOREM/Bruxelles Formation hors Centre de Compétence (Source : Le Forem, 2020)</b>	<b>Bassin</b>	<b>% Wallonie</b>	<b>% Femmes (Bassin)</b>
Gestion propre			
DE	1448	12,4%	53,7%
Travailleurs	48	5,5%	50,0%
Etudiants	0	0,0%	/
Gestion partenariale			
DE	1359	6,0%	55,0%
Travailleurs	9	9,8%	77,8%
Etudiants	0	0,0%	/
Cellules de reconversion			
DE	74	3,4%	55,4%
<b>CISP (Source : SPW 2019)</b>	<b>Bassin</b>	<b>% Wallonie</b>	<b>% Femmes (Bassin)</b>
DEFI	670	4,4%	97,8%
EFT	417	2,7%	52,3%
<b>Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté (Source : AVIQ 2019)</b>	<b>Bassin</b>	<b>% Wallonie</b>	<b>% Femmes (Bassin)</b>
Orientation/Formation de base	57	6,9%	42,1%
Formation professionnalisante	23	3,7%	65,2%

## Enseignement de Promotion Sociale

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

L'Enseignement de Promotion Sociale, organisé par le décret du 16 avril 1991 poursuit 2 finalités :

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

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

Sur le territoire du Luxembourg, plusieurs écoles d'Enseignement de Promotion Sociale sont actives :

- IEPSCF, Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté française (Arlon, Libramont, Marche, Vielsalm) – les IEPSCF sont renommés EAFC (Etablissement d'Enseignement pour Adultes et de Formation Continue) fin 2021 ;
- ILLEPS, Institut Libre Luxembourgeois d'Enseignement de Promotion Sociale (Arlon, Bastogne, Vielsalm, Virton) ;
- EICA, Ecole Industrielle et Commerciale de la ville d'Arlon (Arlon).

En **Promotion sociale**, un total de 6.825 apprenants est comptabilisé. Parmi eux, nombreux sont ceux qui suivent les cours à titre de hobby.

## IFAPME

L'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises ou IFAPME, est un organisme d'intérêt public subventionné par la Wallonie. Il coordonne, sur le plan pédagogique, administratif et financier, un réseau de 8 centres de formation spécialisés, constitués en ASBL, qui sont répartis géographiquement sur 16 sites couvrant toute la Wallonie. Le Réseau IFAPME propose plus de 130 formations, dans tous les secteurs d'activité : métiers de la vente et du commerce, de la construction, l'automobile, les soins aux personnes, l'Horeca, l'industrie alimentaire, métiers économiques et de conseil aux entreprises, l'information et le graphisme, la petite enfance, les métiers verts, ...

Les types de formations organisés sont les suivants :

- **formation en alternance – Apprentissage (A)** : Une formation en alternance (Apprentissage), permet d’acquérir les compétences nécessaires pour exercer un métier. C’est une formation à la fois générale, technique et pratique, d’une durée de 3 ans (en général). Elle est destinée à un public de jeunes, de 15 à 26 ans. La formation se fait en parallèle dans une entreprise agréée par l’IFAPME (3 à 4 jours par semaine) et dans un Centre de formation du réseau IFAPME (1 à 2 jours par semaine, en journée). La formation en alternance se base sur un contrat qui est conclu entre l’apprenant et une entreprise (ou un indépendant), sous la supervision d’un référent IFAPME (délégué à la tutelle) : le **contrat d’alternance**. Au terme de la formation, sont délivrés des **Certificats d’apprentissage**.
- **formation de Coordination et d’Encadrement (COEN)** : La formation de Coordination et d’encadrement (COEN) permet d’acquérir les compétences techniques spécifiques à un métier. Elle prépare à l’exercice d’une fonction salariée d’encadrement de personnes, d’adjoint à la direction ou de coordination de projet au sein d’une entreprise. Elle est accessible dès 18 ans. C’est une formation diplômante d’une durée d’un an (remarque : une **année préparatoire** peut être nécessaire pour certains métiers), qui peut être dispensée en alternance, par la conclusion d’une **Convention de stage**. Le programme ne propose pas de cours de gestion et ne prépare pas à devenir indépendant. Les 8 heures de cours par semaine sont données en horaires décalés (le soir ou le week end) ; ce qui permet de se former tout en travaillant ou d’optimiser sa formation par un stage en entreprise pendant la journée (**Convention de stage**).
- **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.

Dans le bassin, l’IFAPME organise des formations à Libramont, Arlon et Marche.



## Le Forem

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

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

Dans le bassin, les formations Forem sont dispensées à Arlon, Libramont et Marloie.

Attention 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 – Centres d'insertion socioprofessionnelle

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

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

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

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

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

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

- **l'orientation professionnelle** : actions pédagogiques structurées permettant au stagiaire d'envisager différentes alternatives qui favorisent son insertion socioprofessionnelle, ainsi que de concevoir ou confirmer son projet professionnel et personnel,
- **la formation de base** : formation générale ou technique visant l'acquisition de connaissances élémentaires, de compétences générales et techniques et de comportements utiles à l'insertion socioprofessionnelle et qui ne sont pas nécessairement liées à un métier déterminé,
- **la formation professionnalisante** : formation visant l'acquisition de connaissances, compétences et comportements socioprofessionnels nécessaires à l'exercice d'un métier déterminé.

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

Les CISP du bassin sont :

- CDR
- CEPPST
- Form'Action
- Futur Simple
- Habilux

- La Renardière
- La Source
- La Toupie
- La Trêve
- Le Trusquin
- Lire et Ecrire
- Miroir vagabond
- Mode d'Emploi Luxembourg
- Produits et Marchés de Pays

## Les CFISPA

Les Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés 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.

Le territoire comporte un CFISPA : La Canopée (Marloie).

### 2.1.1.4. Formation complémentaire

Enseignement non obligatoire			
CTA (Source : DGEO-DREMT, 2019)	Bassin (heures de formation)	% FWB	% Femmes (Bassin)
Élèves de l'enseignement secondaire qualifiant	10.611	8,2%	ND
Élèves du 3 <sup>e</sup> degré de l'enseignement secondaire de transition	951	49,7%	ND
Autres « en âge d'obligation scolaire » (primaire, 1 <sup>e</sup> et 2 <sup>e</sup> degré)	75	1,2%	ND
Étudiants de l'enseignement de Promotion Sociale	0	0%	ND
Étudiants de l'enseignement supérieur	Données non disponibles		
Demandeurs d'emploi	Données non disponibles		
Travailleurs	Données non disponibles		
Enseignants	Données non disponibles		
Centres de compétences/centres de référence <sup>10</sup> (Source : Le Forem, 2020)	Bassin (nombre d'apprenants)	% Wallonie	% Femmes (Bassin)
Gestion propre			
Demandeurs d'emploi	1.139	6,5%	25,0%
Travailleurs	828	22,3%	35,5%
Etudiants	673	19,9%	4,5%
Total	2.640	10,7%	23,1%

**Remarque** : pour les CTA, les données et analyses présentées dans le tableau ci-dessus sont basées sur un nombre d'heures de formation et non un nombre d'apprenants. Pour les Centres de compétences, l'unité est

<sup>10</sup> Il s'agit ici uniquement des centres de compétences FOREM et en partenariat avec le Forem.  
Rapport Analytique et Prospectif 2021 – Bassin EFE du Luxembourg belge

l'épisode de formation. Une même personne apparaît autant de fois qu'elle a suivi une formation dans l'année considérée.

### **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).<sup>11</sup> »

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

3 CTA sont actifs dans le Bassin du Luxembourg :

- CTA en étude et maintenance de systèmes automatisés industriels sous la forme d'une mini-usine (Virton) ;
- CTA en expertise scientifique au service des métiers de l'alimentation (Libramont) ;
- CTA pour le travail de la tôle (Marche).

Au total, 14.745 heures de formation ont été dispensées dans les 3 CTA du bassin en 2020 :

- 6093 heures dans le CTA de Libramont dédié à l'expertise scientifique au service des métiers de l'alimentation ;
- 4965 heures dans le CTA de Marche dédié au travail de la tôle ;
- 3687 heures dans le CTA de Virton dédié à la maintenance des systèmes automatisés industriels.

La comparaison du volume d'heures de formation de 2016 à 2020 ne permet pas d'établir des conclusions significatives. Il manque en effet trop de données pour pouvoir donner une idée claire de l'évolution. L'année 2016 a été reprise car c'était celle pour laquelle on disposait du plus de données sans que celles-ci soient complètes.

### **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.

---

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

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

Le territoire du Bassin du Luxembourg compte 3 Centres de Compétences : Wallonie Bois (Libramont), le Centre de Compétences Tourisme (Marche-en-Famenne) et l'implantation du Centre de Compétences Transport et Logistique à Molinfaing.

Attention 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.

En 2020, le nombre d'apprenants (en épisodes de formation) s'est élevé à 2.640 au total. Parmi ceux-ci, 1.139 étaient demandeurs d'emploi (485 à Wallonie Bois, 258 au Centre de Compétences Tourisme et 396 au Centre Transport et Logistique. On compte également 828 travailleurs formés en Centres de Compétences, dont 298 à Wallonie Bois, 492 au centre Tourisme et 38 en Transport et Logistique. Enfin, les 673 étudiants se répartissent entre Wallonie Bois (376) et le centre Tourisme (297).

### 2.1.2. Indicateurs globaux par Bassin

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

Indicateurs	Bassin EFE Luxembourg	FWB
Taux d'inscrits dans le premier degré différencié	7,0%	7,2%
Ratio qualification/transition au niveau secondaire	49,0%	48,0%
Part de secondaire spécialisé dans le total du secondaire	5,0%	4,7%
Part de l'alternance dans l'enseignement secondaire ordinaire qualifiant	7,6%	7,9%
Indicateurs	Bassin	Wallonie
Part de l'alternance total (en intégrant l'apprentissage Classes Moyennes) <sup>12</sup>	ND	ND

Sources: AGE-DED, 2018-2019; Calculs : OQMT-IBEFE

Le taux d'inscrits dans le premier degré différencié dans le bassin du Luxembourg (7%) est sensiblement le même qu'au niveau de la FWB (7,2%). Par rapport à 2018, ce taux a diminué de plus de 1% au niveau local et de 0,5% au niveau FWB.

Quant à la part de l'enseignement qualifiant par rapport à la transition, au sein du bassin, celle-ci s'élève à 49%, part supérieure à ce qui est observé en FWB (48%). En 2018, le ratio au niveau FWB était de 51% des jeunes inscrits dans l'enseignement qualifiant, tandis qu'au niveau du bassin, le ratio était de 49,5%.

Concernant la part d'élèves scolarisés dans l'enseignement spécialisé, les taux sont identiques à 2018 tant au niveau local qu'au niveau de la FWB.

Enfin, la part de l'alternance dans l'enseignement ordinaire qualifiant est légèrement plus importante en FWB que dans le Luxembourg (7,9% contre 7,6%).

<sup>12</sup> Les données disponibles, ne permettent pas de réaliser ce calcul.

### 2.1.3. Focus sur l'alternance

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

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

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

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

#### Inscriptions des apprenants résidents dans le bassin

Le tableau ci-dessous reprend les apprenants inscrits chez un opérateur en formation en alternance ayant minimum 1 jour actif au cours de l'année 2020. Ainsi, 1.235 apprenants résidents dans le bassin du Luxembourg sont inscrits auprès d'un opérateur en formation en alternance (tout bassin confondu).

Parmi ces apprenants, 100 sont considérés comme « sans alternance », à savoir qu'ils n'ont jamais eu de contrat signé avec une unité d'établissement.

#### Inscriptions apprenants – Année 2020

Source : OFFA, 2020

	Total inscrits (dont sans contrat)	Total inscrits sans date de fin (dont sans contrat)	Total inscriptions (dont sans contrat)
Bassin du Brabant Wallon	944 (68)	300 (25)	1.151 (93)
Bassin de Hainaut Centre	1757 (112)	620 (46)	2377 (158)
Bassin de Hainaut Sud	2.143 (158)	740 (49)	2.883 (207)
Bassin de Wallonie Picarde	896 (76)	254 (12)	1.150 (88)
Bassin de Huy-Waremme	734 (49)	302 (22)	1.036 (71)
Bassin de Liège	2.762 (204)	843 (40)	3.605 (244)
Bassin de Verviers	1.085 (90)	298 (24)	1.383 (114)
<b>Bassin du Luxembourg</b>	<b>911 (72)</b>	<b>324 (28)</b>	<b>1.235 (100)</b>
Bassin de Namur	1.401 (96)	557 (37)	1.958 (133)
<b>Total Wallonie</b>	<b>12.633 (925)</b>	<b>4.238 (283)</b>	<b>16.871 (1.208)</b>
Bassin de Bruxelles	Données non disponibles		

Par ailleurs, un filtre a été rajouté pour les apprenants n'ayant aucune date de certification et de fin théorique (aucune donnée encodée dans la plateforme pour ces variables). Ainsi, il est constaté que, parmi les 1.235 apprenants inscrits dans le bassin au cours de l'année 2020, 324 ont une durée de formation supérieure à 3

ans. La question peut donc se poser pour ces apprenants s'ils sont toujours (peuvent être considérés comme) inscrits chez un opérateur.

## Nombre de contrats par opérateur

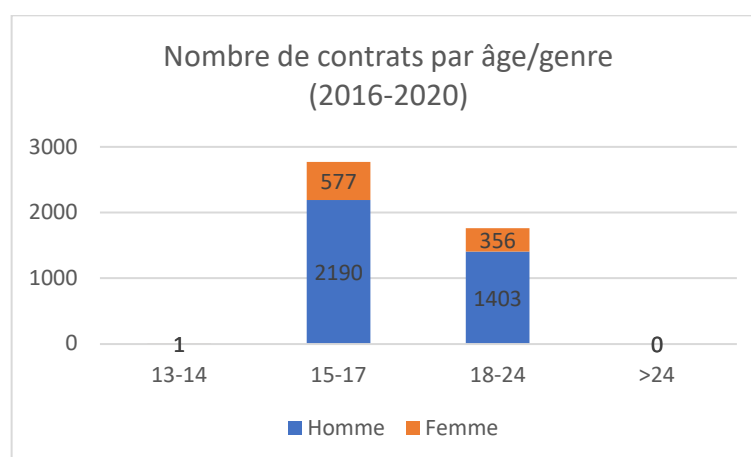
Ce volet se concentre sur l'ensemble des contrats qui ont débuté dans une unité d'établissement du bassin du Luxembourg au cours de la période 2016-2020 (Les contrats antérieurs à 2016 ont également été intégrés dans le total général, étant peu nombreux). Un apprenant peut donc être comptabilisé plusieurs fois, le traitement se faisant sur le numéro de contrat et non sur le numéro de registre national de l'apprenant.

### Nombre de contrats débutés par opérateur au sein d'une UE du bassin de Luxembourg

Source : OFFA, 2020

	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL contrats
SFPME	0	0	0	0	0	0
IFAPME	590	388	352	303	215	1.848
CEFA	513	531	550	589	507	2.690
Inconnu	0	0	0	0	6	6
<b>TOTAL</b>	<b>1.103</b>	<b>919</b>	<b>902</b>	<b>892</b>	<b>728</b>	<b>4.544</b>

## Nombre de contrats par âge et genre



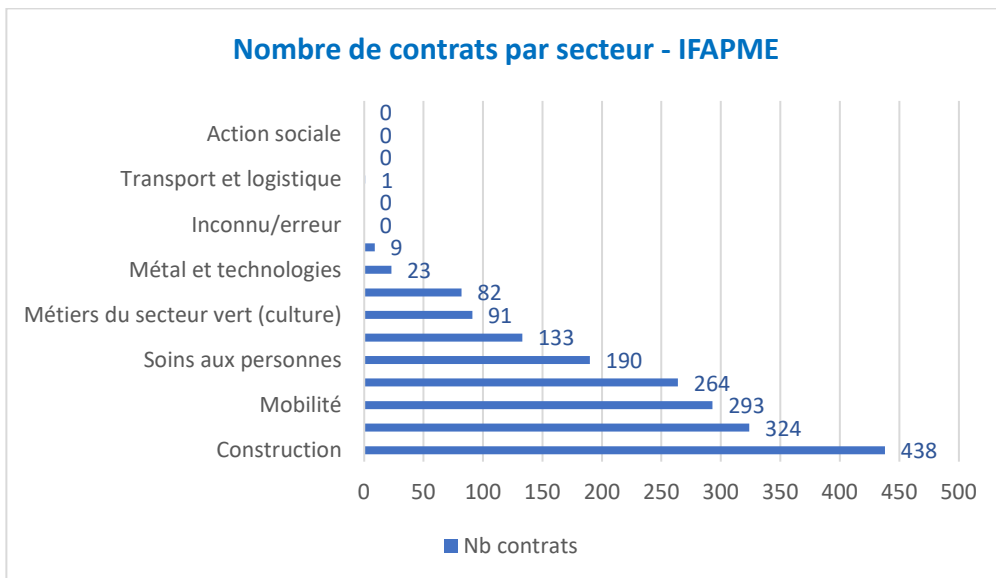
Source : OFFA, 2020

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

## Nombre de contrats selon le secteur

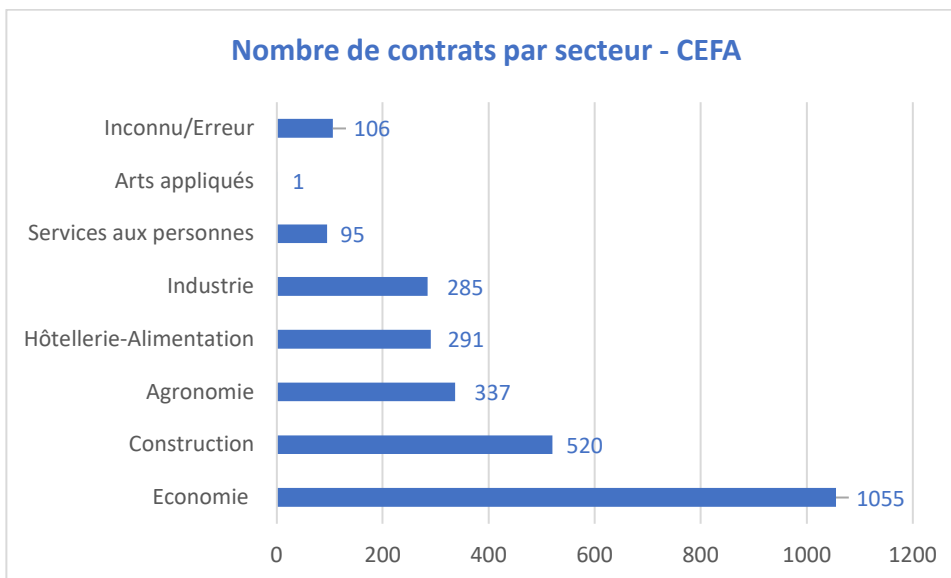
La classification par secteur se base sur celle des codes métiers spécifiques à chaque opérateur.

Les contrats antérieurs à 2016 ont également été intégrés dans le total général, étant peu nombreux.



Source : OFFA, 2020

À l'IFAPME, la construction est le secteur d'activités comptabilisant le plus de contrats ; suivent ensuite le commerce, la mobilité, l'alimentation et les soins aux personnes.



Source : OFFA, 2020

Tout comme à l'IFAPME, dans les CEFA, l'économie et la construction sont les secteurs qui comptabilisent le plus de contrats (1575 sur 2690).

### 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.

Il est important de préciser que parmi l'ensemble des unités d'établissement qui ont été agréées dans le Bassin du Luxembourg, 60,04% ont signées au minimum 1 contrat d'alternance avec un

apprenant, les autres unités d'établissement n'ayant jamais eu d'apprenants en alternance (selon les données encodées au sein de la plateforme OPLA.)

### Unités d'établissement agréées – Bassin EFE Luxembourg

Source : OFFA, 2020

	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL contrats
Nombre UE	1.956	150	170	120	196	2.592



## 2.2. Fréquentation par métier chez les opérateurs du qualifiant

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

### 2.2.1. Formation initiale

#### La CPU

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

La CPU qui signifie **Certification Par Unités d'Acquis d'Apprentissage**, est un dispositif qui organise la certification des [savoirs](#), aptitudes et compétences professionnels en **Unités d'Acquis d'Apprentissage** (UAA) sur base de nouveaux profils de certification élaborés par le SFMQ. . Chaque UAA est validée lors d'une épreuve de qualification. La certification finale sera acquise (obtention du Certificat de qualification) lorsque l'ensemble des UAA aura été validé. Le dispositif de la CPU est organisé dans l'enseignement secondaire ordinaire et dans l'enseignement spécialisé de forme 4, de plein exercice et en alternance. À ce jour, il existe 35 options organisables en CPU et 3 projets pilotes ouverts dans des écoles prédéfinies.

Les données de fréquentation pour les options en CPU qui figurent dans les tableaux de la formation initiale portent exclusivement sur le 3<sup>e</sup> degré, à savoir les 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> années.

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

Remarques préliminaires :

- Certaines options organisées en CPU sont encore en transition entre l'ancienne option de base groupée (OBG) et la nouvelle appellation. Ainsi, ces options ont encore des élèves en 6<sup>e</sup> année dans l'ancienne OBG et en 5<sup>e</sup> CPU. Dans ce cas, seul l'intitulé option en CPU est inscrit dans le tableau et, pour les calculs de fréquentation de l'option, on cumule les inscrits en 5e de l'option en CPU et en 6e de l'ancienne option. Une note bas de page mentionnera ces cas.
- Certains profils de 7<sup>e</sup> ont également changé d'appellation entre les deux RAP (ex. : patron coiffeur-coiffeur manager) : une note de bas de page les mentionnera.

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

Le secteur de l'enseignement secondaire qualifiant rassemblant le plus d'étudiants est celui des services aux personnes (1.680 élèves), suivi par celui de l'économie (860 élèves) et de l'industrie (735 élèves). On notera une diminution d'effectif dans tous les secteurs à l'exception de l'agronomie qui connaît une augmentation importante de sa fréquentation (38%) et d'une stabilité pour les secteurs des arts appliqués (2%) et de l'économie (7%).

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences <sup>13</sup>	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Agronomie	Agent technique de la nature et des forêts	TQ	A1101 ; A1203 ; A1204 ; A1205 ; A1404 ; A1414 ; A1416	1	14	ND	40%
	Assistant en soins animaliers	P	A1201 ; A1503	2	46	ND	229%
	Fleuriste	p	D1209	1	9	ND	-18%
	Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins	7P	A1213 ; A1414	1	6	ND	-63%
	Ouvrier qualifié en horticulture	P	A1405 ; A1414 ; A1416	1	36	ND	29%
	Technicien en environnement	TQ	ND	1	15	ND	15%
	Technicien en horticulture	TQ	A1203 ; A1405 ; A1414 ; A1416	1	8	ND	60%
	Total Agronomie			SO	134		38%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

**En 2019-2020, 134 élèves fréquentent le secteur agronomie au plein exercice.** La fréquentation du secteur progresse largement (+38%) entre 2017 et 2020 dans les options toujours organisées dans la période étudiée. On note une importante progression de la majorité des options, en particulier Assistant en soins animaliers. Deux options font exception : la 7<sup>e</sup> Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins (7P) et l'option Fleuriste.

<sup>13</sup> Occurrence : nombre de fois qu'une option est organisée dans le bassin. Une option en alternance compte également pour une occurrence ; ainsi, il est possible qu'un établissement scolaire propose deux occurrences d'une option : une en plein exercice et une en alternance.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Industrie	Assistant de maintenance pc-réseaux	P	I1401 ; M1810	1	22	ND	SO <sup>14</sup>
	Carrossier	P	H3404 ; I1606	3	20	ND	-56%
	Carrossier spécialisé	7P	I1606	2	8	ND	33%
	Complément en électricité de l'automobile	7P	I1604	1	10	ND	11%
	Complément en maintenance d'équipements techniques	7P	ND	3	20	ND	0%
	Complément en soudage sur tôles et sur tubes	7P	H2902 ; H2911 ; H2913	1	6	ND	-33%
	Conducteur poids lourds	P	N4101	1	25	ND	4%
	Electricien automatique	TQ	I1309	9	170	ND	14%
	Installateur électricien (CPU)	P	F1602 ; H2601 ; H2602 ; H2603 ; I1309	4	57 <sup>15</sup>	ND	-7% <sup>16</sup>
	Mécanicien automatique	TQ	I1302 ; I1304 ; I1310	6	92	ND	-7%
	Mécanicien d'entretien	P	H2901 ; H2903 ; I1310	5	63	ND	-22%
	Mécanicien d'entretien automobile (CPU)	P	I1604	4	74	ND	-33%
	Mécanicien des moteurs diesels et engins hydrauliques	7P	I1603	2	10	ND	-62%
	Mécanicien polyvalent automobile (CPU)	TQ	I1604	1	10	ND	-66%
	Métallier-soudeur	P	F1502 ; H2902 ; H2911 ; H2913	3	55	ND	31%

<sup>14</sup> La mention SO (sans objet) signifie dans ce cas que l'option n'était pas organisée en 2016-2017, le calcul de l'évolution n'est donc pas possible.

<sup>15</sup> Les chiffres de fréquentation de l'appellation CPU Installateur électricien correspondent à l'addition des chiffres de fréquentation de la 5<sup>e</sup> Installateur électricien et de la 6<sup>e</sup> Electricien installateur industriel (ancienne appellation de l'OBG – 26 élèves en 6<sup>e</sup>).

<sup>16</sup> L'évolution de fréquentation de l'appellation CPU Installateur électricien a été calculée en rapport avec les chiffres de fréquentation des anciennes appellations en 2016-2017 (électricien installateur résidentiel et électricien installateur industriel).

	Technicien du froid	TQ	I1306	1	8	ND	SO
	Technicien en climatisation et conditionnement d'air	7TQ	F1603 ; I1306	1	9	ND	-10%
	Technicien en informatique	TQ	I1401	3	76	ND	-12%
	Total Industrie			SO	735		-9%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 735 élèves fréquentent le secteur industrie au plein exercice : 170 dans l'OBG électricien-automaticien (9 occurrences), 92 en mécanicien-automaticien (6 occurrences), 76 en technicien en informatique (3 occurrences), 74 en mécanicien d'entretien automobile (4 occurrences). L'ensemble du secteur connaît une diminution de fréquentation (-9% en 4 ans).

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Construction	Constructeur-monteur de bâtiment en structure bois (CPU)	7P	F1501 ; F1503 ; H2201 ; H2202	1	10	ND	SO
	Charpentier (CPU)	7P	F1501 ; F1503 ; H2202 ; H2206	1	5	ND	SO
	Complément en agencement d'intérieur	7P	F1604	3	30	ND	7%
	Complément en création et restauration de meubles	7P	B1101 ; H2207	3	14	ND	-18%
	Complément en pose de pierres naturelles	7P	F1608	0	0	ND	-100%
	Complément en techniques spécialisées en construction-gros œuvre	7P	F1201 ; F1202 ; F1502 ; F1601 ; F1602 ; F1603 ; F1604 ; F1606 ; F1607 ; F1608 ; F1610 ; F1701 ; F1702 ; F1703 ; H2201	2	12	ND	-29%
	Conducteur d'engins de chantier	P	F1302	1	50	ND	19%
	Couvreur - étancheur (CPU)	P	F1610 ; F1613	1	10	ND	0%

Ebéniste	P	H2201 ; H2202 ; H2204 ; H2207 ; H2208 ; H2908	2	24	ND	-17%
Macon (CPU)	P	F1703	5	46 <sup>17</sup>	ND	-42% <sup>18</sup>
Menuisier d'intérieur et d'extérieur (CPU)	P	F1607 ; H2201 ; H2206	7	92 <sup>19</sup>	ND	-2% <sup>20</sup>
Monteur en chauffage et sanitaire (CPU)	P	F1603	1	11 <sup>21</sup>	ND	-8% <sup>22</sup>
Technicien des industries du bois	TQ	F1501 ; H2201 ; H2202 ; H2203 ; H2204 H2206 ; H2209	3	53	ND	0%
Technicien en construction et travaux publics	TQ	F1104 ; F1107 ; F1108 ; F1201 ; F1202	1	12	ND	-20%
Total Construction			SO	369		-8%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 369 élèves fréquentent le secteur construction au plein exercice, secteur qui a connu une diminution de 8% de ses effectifs en 4 ans. Presque toutes les options sont touchées par la diminution, sauf conducteur d'engins de chantier (+19%). On notera l'ouverture de deux nouvelles OBG : la 7<sup>e</sup> Constructeur-monteur de bâtiment en structure bois et la 7<sup>e</sup> Charpentier.

<sup>17</sup> Les chiffres de fréquentation de l'appellation CPU Maçon correspondent à l'addition des chiffres de fréquentation de la 5<sup>e</sup> Maçon et de la 6<sup>e</sup> Ouvrier qualifié en construction-gros œuvre (ancienne appellation de l'OBG – 20 élèves).

<sup>18</sup> L'évolution de fréquentation de l'appellation CPU Maçon a été calculée en rapport avec les chiffres de fréquentation de l'ancienne appellation en 2016-2017 (ouvrier qualifié en construction-gros œuvre).

<sup>19</sup> Les chiffres de fréquentation de l'appellation CPU Menuisier d'intérieur et d'extérieur correspondent à l'addition des chiffres de fréquentation de la 5<sup>e</sup> Menuisier d'intérieur et d'extérieur et de la 6<sup>e</sup> Menuisier (ancienne appellation de l'OBG – 48 élèves).

<sup>20</sup> L'évolution de fréquentation de l'appellation CPU Menuisier d'intérieur et d'extérieur a été calculée en rapport avec les chiffres de fréquentation de l'ancienne appellation en 2016-2017 (menuisier).

<sup>21</sup> Les chiffres de fréquentation de l'appellation CPU Monteur en chauffage et sanitaire correspondent à l'addition des chiffres de fréquentation de la 5<sup>e</sup> Monteur en chauffage et sanitaire et de la 6<sup>e</sup> Monteur en sanitaire et en chauffage (ancienne appellation de l'OBG – 2 élèves).

<sup>22</sup> L'évolution de fréquentation de l'appellation CPU Monteur en chauffage et sanitaire a été calculée en rapport avec les chiffres de fréquentation de l'ancienne appellation en 2016-2017 (monteur en sanitaire et en chauffage).

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Hôtellerie-Alimentation	Boulangier - pâtissier	P	D1102 ; D1104 ; G1603 ; H1505 ; H2102	2	42	ND	8%
	Chef de cuisine de collectivité	7P	D1103 ; G1402 ; G1404 ; G1601 ; G1602	1	8	ND	SO
	Chocolatier - confiseur - glacier	7P	D1104	1	11	ND	38%
	Cuisinier de collectivité	P	D1103 ; G1602 ; G1603 ; G1604 ; G1803	3	41	ND	-13%
	Hôtelier-restaurateur	TQ	D1105 ; G1402 ; G1503 ; G1601 ; G1602 ; G1603 ; G1604 ; G1701 ; G1702 ; G1703 ; G1801 ; G1802 ; G1803 ; H1505	3	35	ND	-13%
	Restaurateur	P	D1105 ; G1402 ; G1601 ; G1602 ; G1603 ; G1801 ; G1802 ; G1803 ; G1804 ; H1505	4	45	ND	-29%
	Traiteur-organisateur de banquets et de réceptions	7P	D1101 ; D1103 ; D1105 ; G1402 ; G1601 ; G1602 ; G1603 ; G1604 ; G1801 ; G1803 ; G1804	1	8	ND	-11%
	Total Hôtellerie-Alimentation			SO	190		-8%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFÉ

En 2019-2020, 190 élèves fréquentent le secteur hôtellerie-alimentation au plein exercice (-8% en 4 ans). On observe une diminution des effectifs dans toutes les OBG à l'exception de Boulanger-Pâtissier, Chocolatier-confiseur-glacier et Chef de cuisine de collectivité (qui n'existait plus en 2016-2017).

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Habillement-Textile	Complément en confection sur mesures et demi-mesures	7P	H2402	1	4	ND	-20%
	Vendeur-retoucheur	P	D1207	1	9	ND	-18%
	Total Habillement-Textile			SO	13		-19%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 13 élèves fréquentent le secteur habillement au plein exercice, ce secteur perd encore 19% de ses effectifs en 4 ans.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Arts appliqués	Arts plastiques	TQ	E1205	5	122	ND	-7%
	Assistant aux métiers de la publicité	P	E1205	1	12	ND	-45%
	Assistant en décoration	P	ND	1	4	ND	-50%
	Complément en techniques publicitaires	7P	ND	1	6	ND	0%
	Complément en techniques spécialisées de décoration	7P	B1301 ; L1503 ; L1505	1	4	ND	300%
	Technicien en infographie	TQ	E1205	3	79	ND	41%
	Technicien en multimédia	7TQ	L1507	1	5	ND	25%
	Total Arts appliqués			SO	232		2%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 232 élèves fréquentent le secteur arts appliqués au plein exercice, dont la moitié l'option arts appliqués en TQ (122 élèves). La fréquentation du secteur reste stable par rapport à 2016 (évolution de 2%).

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Economie	Agent en accueil et tourisme	TQ	G1101 ; G1201 ; G1303 ; G1703 ; M1601 ; N2201	2	40	ND	-11%
	Auxiliaire administratif et d'accueil	P	M1601 ; M1602 ; M1606 ; M1607	6	150	ND	-6%
	Complément en accueil	7P	M1601 ; M1602	1	3	ND	200%
	Gestionnaire de très petites entreprises	7P	ND	8	136	ND	19%
	Technicien commercial	TQ	D1401 ; D1402 ; D1403 ; D1407	2	41	ND	-13%
	Technicien de bureau	TQ	M1601 ; M1602 ; M1605 ; M1606 ; M1607 ; M1608 ; M1609	5	136	ND	12%
	Technicien en comptabilité	TQ	C1401 ; M1203	9	286		16%
	Vendeur	P	D1106 ; D1107 ; D1210 ; D1211 ; D1212 ; D1213 ; D1214 ; D1403	3	68	ND	0%
	Total Economie			SO	860		7%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 860 élèves fréquentent le secteur économie au plein exercice, secteur qui a connu une augmentation de 7% de ses effectifs en 4 ans. Les options qui connaissent une diminution sont : Agent en accueil et tourisme, auxiliaire administratif et d'accueil et technicien commercial. Les options regroupant le plus d'élèves sont celles de technicien en comptabilité (286 élèves – 9 occurrences), auxiliaire administratif et d'accueil (150 élèves – 6 occurrences), technicien de bureau (136 élèves - 5 occurrences) et gestionnaire de TPE (136 élèves – 8 occurrences).



Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Services aux personnes	Agent d'éducation	TQ	G1202 ; G1203 ; K1207	8	438	ND	11%
	Aide familial	P	K1302	9	162	ND	-9%
	Aide-soignant	7P	J1501	8	52	ND	-25%
	Animateur	TQ	G1202 ; G1203 ; K1206	4	89	ND	-20%
	Aspirant en nursing	TQ	K1303	2	68	ND	-11%
	Assistant aux métiers de la sécurité et de la prévention	7P	K1706 ; K2503	2	40	ND	90%
	Coiffeur (CPU)	P	D1202	5	77	ND	-35%
	Coiffeur manager (CPU)	7P	D1202	1	1	ND	-92% <sup>23</sup>
	Complément en vente en parfumerie	7P	D1214	2	7	ND	-61%
	Esthéticien (CPU)	TQ	D1208	4	112	ND	9%
	Esthéticien social	TQ	D1208	1	11	ND	57%
	Gestionnaire d'un institut de beauté	7TQ	D1208	1	3	ND	SO
	Puériculteur	7P	K1303 ; J1304	6	49	ND	-36%
	Puériculture	P	K1303 ; J1304	6	176	ND	-3%
	Soins de beauté	P	D1208	1	35	ND	13%
	Soins infirmiers	4e degré P	J1506	1	219	ND	2%
	Techniques sociales	TQ	ND	3	141	ND	-31%
Total Services aux personnes			SO	1680		-7%	

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 1.680 élèves fréquentent le secteur services aux personnes en plein exercice, secteur le plus important en nombre d'élèves dans le bassin : 438 fréquentent l'option agent d'éducation, 219 soins infirmiers, 176 puériculture, 162 aide-familial et 141 techniques sociales. Globalement, la fréquentation de ce

<sup>23</sup> L'évolution de fréquentation de l'appellation CPU Coiffeur manager a été calculée en rapport avec les chiffres de fréquentation de l'ancienne appellation en 2016-2017 (Patron coiffeur).

secteur diminue (-7%). L'option Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité connaît une croissance notable (+90% et une occurrence supplémentaire par rapport à 2016).

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Sciences appliquées	Assistant pharmaceutico-technique	TQ	J1302 ; J1307	2	62	ND	41%
	Technicien chimiste	TQ	H1210 ; H1503 ; H2301 ; J1302	1	3	ND	-57%
	Technicien des industries agro-alimentaires	TQ	H2102	1	8	ND	-38%
	Total Sciences appliquées			SO	73		14%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 73 élèves fréquentent le secteur sciences appliquées au plein exercice, dont 62 dans l'OBG assistant pharmaceutico-technique. La section connaît une augmentation de fréquentation de 41% en 4 ans.

### 2.2.1.2. Enseignement ordinaire en alternance

293 élèves suivent un enseignement en alternance article 49 et 277 élèves en article 45 dans un CEFA du bassin. C'est le secteur de l'économie qui regroupe le plus d'élèves (236), suivi par la construction (102) et l'agronomie (90). Tout comme dans le plein exercice, l'économie et l'agronomie connaissent une relative stabilité de leur fréquentation voire une légère augmentation alors que les autres secteurs perdent des élèves.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Agronomie	ALT 49						
	Agent agricole polyvalent (CPU)	P	A1101 ; A1405 ; A1407 ; A1409 ; A1410 ; A1411 ; A1414 ; A1416	1	14	ND	0% <sup>24</sup>
	Assistant en soins animaliers	P	A1201 ; A1503	1	24	ND	41%

<sup>24</sup> L'évolution de fréquentation de l'appellation CPU Agent agricole polyvalent a été calculée en rapport avec les chiffres de fréquentation de l'ancienne appellation en 2016-2017 (Ouvrier qualifié en agriculture).

	Complément en élevage et gestion de troupeaux	7P	A1407 ; A1408 ; A1409 ; A1410 ; A1411	1	0	ND	-100%
	Sous-total ALT 49			SO	38	ND	12%
	<b>ALT 45</b>						
	Éleveur	P	A1407 ; A1409 ; A1410 ; A1411	1	12	ND	20%
	Groom lad	P	A1501	1	6	ND	SO
	Jardinier d'entretien (CPU)	P	A1203	2	17	ND	SO
	Ouvrier en implantation et en entretien de parcs et jardins	P	A1203 ; A1414	2	17	ND	-55%
	Ouvrier forestier	P	A1205	1	0	ND	-100%
	Sous-total ALT 45			SO	52	ND	-4%
	Total Agronomie			SO	90	ND	2%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 90 élèves fréquentent le secteur agronomie en alternance. La fréquentation de l'ensemble du secteur reste stable (2%). On notera l'ouverture de l'OBG Groom-Lad.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
	<b>ALT 49</b>						
Industrie	Assistant de maintenance PC-Réseaux	P	I1401 ; M1810	1	4	ND	SO
	Carrossier	P	H3404 ; I1606	1	1	ND	SO
	Complément en électricité de l'automobile	7P	I1604	1	6	ND	0%
	Complément en maintenance d'équipements techniques	7P	ND	2	11	ND	-31%
	Complément en soudage sur tôles et sur tubes	7P	H2902 ; H2911 ; H2913	1	6	ND	0%

	Installateur électricien (CPU)	P	F1602 ; H2601 ; H2602 ; H2603 ; I1309	1	1	ND	-50% <sup>25</sup>
	Mécanicien d'entretien automobile (CPU)	P	I1604	2	12	ND	100%
	Métallier-soudeur	P	F1502 ; H2902 ; H2911 ; H2913	1	1	ND	SO
	Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels	7TQ	I1302 ; I1304 ; I1309 ; I1310	1	6	ND	-14%
	Sous-total ALT 49			SO	48	ND	12%
	<b>ALT 45</b>						
	Aide mécanicien cycles et petits moteurs	P	I1607	1	4	ND	SO
	Aide mécanicien garagiste	P	I1604 ; I1607	2	10	ND	-71%
	Métallier	P	ND	2	11	ND	175%
	Tôlier en carrosserie	P	I1606	1	5	ND	25%
	Sous-total ALT 45			SO	30	ND	-30%
	Total Industrie			SO	78	ND	-9%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 78 élèves fréquentent le secteur industrie en alternance. On observe une diminution de 9% des effectifs dans ce secteur sur 4 ans.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
	<b>ALT 49</b>						
<b>Construction</b>	Couvreur-étancheur	P	F1610 ; F1613	0	0	ND	-100%
	Installateur en chauffage central (CPU)	7P	F1603 ; I1308	1	6	ND	200%
	Monteur en chauffage et sanitaire (CPU)	P	F1603 ; I1308	1	3	ND	SO

<sup>25</sup> L'évolution de fréquentation de l'appellation CPU Installateur électricien a été calculée en rapport avec les chiffres de fréquentation de l'ancienne appellation en 2016-2017 (Electricien installateur industriel).

Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment	7P	F1703	1	7	ND	133%
Maçon (CPU)	P	F1703	3	19 <sup>26</sup>	ND	58% <sup>27</sup>
Sous-total ALT 49			SO	35	ND	75%
<b>ALT 45</b>						
Auxiliaire du bâtiment	P	F1704	4	17	ND	SO
Carreleur (CPU)	P	F1608	1	2	ND	0%
Coffreur	P	F1701	1	1	ND	-67%
Maçon	P	F1703	3	18	ND	-65%
Ouvrier en entretien du bâtiment et de son environnement	P	I1203	1	10	ND	11%
Ouvrier en peinture du bâtiment	P	F1606	1	3	ND	200%
Ouvrier plafonneur	P	F1601 ; F1604	2	15	ND	0%
Poseur de couvertures non métalliques	P	F1610 ; F1613	1	1	ND	-50%
Sous-total ALT 45			SO	67	ND	-20%
Total Construction			SO	102	ND	-2%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFÉ

En 2019-2020, 102 élèves fréquentent le secteur construction en alternance. On notera que l'option Maçon (CPU) organisée en art. 49 est le nouveau profil de l'ouvrier qualifié en construction-gros œuvre et diffère de l'option Maçon organisée en article 45. Le secteur connaît une légère diminution pour l'ensemble de ses effectifs.

<sup>26</sup> Les chiffres de fréquentation de l'appellation CPU Maçon correspondent à l'addition des chiffres de fréquentation de la 5<sup>e</sup> Maçon et de la 6<sup>e</sup> Ouvrier qualifié en construction-gros œuvre (ancienne appellation de l'OBG – 5 élèves).

<sup>27</sup> L'évolution de fréquentation de l'appellation CPU Maçon a été calculée en rapport avec les chiffres de fréquentation de l'ancienne appellation en 2016-2017 (ouvrier qualifié en construction-gros œuvre).

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Hôtellerie-Alimentation	<b>ALT 49</b>						
	Boucher-charcutier	P	D1101 ; D1103 ; H2101 ; H2102	1	4	ND	-50%
	Cuisinier de collectivité	P	D1103 ; G1602 ; G1603 ; G1604 ; G1803	1	1	ND	SO
	Restaurateur	P	D1105 ; G1402 ; G1601 ; G1602 ; G1603 ; G1801 ; G1802 ; G1803 ; G1804 ; H1505	1	4	ND	-64%
	Sous-total ALT 49			SO	9	ND	-53%
	<b>ALT 45</b>						
	Commis de cuisine	P	G1602 ; G1605	4	31	ND	7%
	Commis de salle	P	ND	3	6	ND	-45%
	Garçon/serveuse de restaurant (CPU)	P	G1605 ; G1801	1	4	ND	SO
	Sous-total ALT 45			SO	41	ND	3%
	Total Hôtellerie-Alimentation			SO	50	ND	-15%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 50 élèves fréquentent le secteur hôtellerie-alimentation en alternance, dont 31 l'option commis de cuisine. On observe une diminution de 15% des effectifs dans ce secteur sur 4 ans.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Economie	<b>ALT 49</b>						
	Auxiliaire administratif et d'accueil	P	M1601 ; M1602 ; M1606 ; M1607	1	6	ND	-25%
	Complément en techniques de vente	7P	D1106 ; D1107 ; D1210 ; D1211 ; D1212 ; D1213 ; D1214 ; D1403	0	0	ND	-100%
	Gestionnaire de très petites entreprises	7P	SO	6	75	ND	67%
	Vendeur	P	D1106 ; D1107 ; D1210 ; D1211 ; D1212 ; D1213 ; D1214 ; D1403	7	73	ND	-10%
	Sous-total ALT 49			SO	154	ND	8%
	<b>ALT 45</b>						
	Auxiliaire de magasin	P	D1505 ; D1507	4	78	ND	15%
	Équipier logistique	P	N1103 ; N1105	2	4	ND	300%
	Encodeur de données	P	M1606	0	0	ND	-100%
	Sous-total ALT 45			SO	82	ND	15%
	Total Economie			SO	236	ND	11%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 236 élèves fréquentent le secteur Economie en alternance, dont 73 l'option vendeur et 78 l'option auxiliaire de magasin. Si l'option auxiliaire de magasin a connu une croissance de 15% de sa fréquentation, les effectifs de l'option vendeur diminuent de 10%. La fréquentation de l'ensemble du secteur augmente de 11%.

Au niveau de l'enseignement en alternance, il s'agit du secteur le plus important en termes de fréquentation.

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Services aux personnes	ALT 49						
	Coiffeur (CPU)	P	D1202	2	7	ND	-13%
	Coiffeur manager (CPU) <sup>28</sup>	7P	D1202	1	2	ND	100%
	Sous-total ALT 49			SO	9	ND	0%
	ALT 45						
	Aide logistique en collectivités	P	ND	1	5	ND	25%
	Sous-total ALT 45			SO	5	ND	25%
	Total Services aux personnes			SO	14	ND	8%

Sources : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

En 2019-2020, 14 élèves fréquentent le secteur services aux personnes en alternance. On observe une légère augmentation de 8% des effectifs dans ce secteur sur 4 ans.

### 2.2.1.3. IFAPME/SFPME Apprentissage

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Femmes	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Alimentation	Boucher - charcutier	D1101	2	25	4,0%	-13,8%
	Boulangier - pâtissier	D1102	1	13	23,1%	-35,0%
	Restaurateur	G1601	2	25	24,0%	-10,7%
	Total Alimentation			63	15,9%	-18,2%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, 63 apprenants fréquentent le secteur Alimentation en apprentissage à l'IFAPME. La formation de boulangier-pâtissier a vu ses effectifs diminuer sur ces 4 dernières années (-35%).

<sup>28</sup> L'évolution de fréquentation de l'appellation CPU Coiffeur manager a été calculée en rapport avec les chiffres de fréquentation de l'ancienne appellation en 2016-2017 (Patron coiffeur).



Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Femmes	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Commerce	Commerçant - détaillant	D1106, D1214, D1212, D1210	2	60	70%	-7,7%
	Total Commerce			60	70%	-7,7%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, 60 apprenants fréquentent le secteur commerce en apprentissage à l'IFAPME, et plus précisément la formation de commerçant-détaillant (-7.6% en 4 ans). Ce secteur est majoritairement féminin.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Femmes	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Construction	Installateur en chauffage central	F1603	1	7	0,0%	+16,7%
	Monteur en chauffage et sanitaire	F1603	1	11	0,0%	SO
	Maçon - Bétonneur	F1703	1	15	0,0%	-40,0%
	Plafonneur - Cimentier	F1601	1	8	0,0%	+300,0%
	Peintre décorateur	F1606	1	7	14,3%	SO
	Couvreur	F1610	1	16	6,3%	SO
	Constructeur-monteur de bâtiment en structure bois	F1501	1	2	0,0%	SO
	Constructeur - Réparateur de voirie	F1702	1	7	0,0%	SO
	Carreleur	F1608	1	1	0,0%	SO
	Poseur de plafonds suspendus, de cloisons amovibles et de bardage	F1604	1	4	0,0%	SO
	Fabricant - Installateur de fermetures de baies	F1607	1	4	0,0%	SO
	Total Construction				82	3,7%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, 82 apprenants fréquentent le secteur construction en apprentissage à l'IFAPME, dont 16 dans la formation couvreur. Le secteur dans son ensemble a connu une augmentation d'effectifs de 46,4%. Ce secteur est majoritairement masculin.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Femmes	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Électricité	Installateur - électricien	F1602	1	5	0,0%	-58,3%
	Installateur - Réparateur en mini- et micro-ordinateurs	F1401	1	1	0,0%	/
	Installateur électricien résidentiel	F1602	1	10	10,0%	+400%
	Total Electricité				16	6,3%

Source : IFAPME 2019-2020

**En 2019-2020, 16 apprenants fréquentent le secteur électricité en apprentissage à l'IFAPME**, secteur connaissant une augmentation de 14,3% de ses effectifs en 4 ans avec une évolution marquée pour la formation installateur électricien résidentiel.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Femmes	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Filière bois	Menuisier - menuisier d'intérieur	H2206	1	21	0,0%	-16,0%
	Scieur et débiteur de bois	H2205	1	1	0,0%	SO
	Exploitant forestier	A1205	1	11	0,0%	+0,0%
	Total Filière bois			33	0,0%	-8,3%

Source : IFAPME 2019-2020

**En 2019-2020, 33 apprenants fréquentent le secteur filière bois en apprentissage à l'IFAPME**, dont 21 dans la formation menuisier-menuisier d'intérieur. La fréquentation dans ce secteur a diminué de 8,3% en 4 ans. Ce secteur est exclusivement masculin. Ce secteur est fortement sur-représenté dans le bassin puisque son indice de spécialisation, c'est-à-dire la part que représente ce secteur dans le bassin rapportée à la part que représente ce secteur en Wallonie, s'élève à 2,3.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Femmes	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Secteur des animaux	Esthéticien canin	A1503	1	1	100,0%	SO
	Total Secteur des animaux			1	100,0%	SO

Source : IFAPME 2019-2020

**En 2019-2020, 1 apprenante fréquente le secteur des animaux.**

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Femmes	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Secteur vert (culture)	Fleuriste	D1209	1	2	100,0%	SO
	Entrepreneur de jardins	A1203	1	18	0,0%	-37,9%
	Total Secteur vert (culture)			20	10%	-31,0%

Source : IFAPME 2019-2020

**En 2019-2020, 20 apprenants fréquentent le secteur vert en apprentissage à l'IFAPME**, dont 18 pour la formation entrepreneur de jardins, formation exclusivement masculine.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Femmes	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Mobilité	Carrossier - Réparateur	I1606	1	5	0,0%	-70,6%
	Tôlier	I1606	1	1	0,0%	SO
	Mécanicien polyvalent automobile	I1604	2	44	2,3%	+0,0%
	Préparateur-peintre en carrosserie	I1606	1	10	0,0%	SO
	Total Mobilité	/	/	60	1,6%	-4,8%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, 60 apprenants fréquentent le secteur mobilité en apprentissage à l'IFAPME dont 44 la formation de mécanicien polyvalent automobile, majoritairement masculine.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Femmes	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Secteur soins aux personnes	Coiffeur	D1202	1	31	90,3%	-11,4%
	Total Soins aux personnes)	/	/	31	90,3%	-11,4%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, 31 apprenants fréquentent le secteur soins aux personnes en apprentissage à l'IFAPME, et plus précisément la formation coiffeur, majoritairement féminine. La fréquentation dans ce secteur a diminué de 11,4% en 4 ans.

Le top des apprentissages ayant connu la plus forte fréquentation en 2019-2020 est le suivant :

1. Construction - 82 inscrits
2. Alimentation - 63 inscrits
3. Commerce - 60 inscrits
4. Mobilité - 60 inscrits

### 2.2.1.4. Enseignement spécialisé qualifiant de plein exercice

Sur les 149 élèves fréquentant un enseignement spécialisé qualifiant en plein exercice dans le bassin, 57 le suivent dans le secteur de la construction (dont 21 en entretien du bâtiment et environnement et 14 en monteur-placeur d'éléments menuisés), 38 en hôtellerie-alimentation dont 22 en commis de cuisine, 28 dans les services aux personnes dont 23 en aide logistique en collectivités.

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Construction	Maçon	F1703	4	12	ND	9%
	Monteur-placeur d'éléments menuisés	F1607 ; H2201	2	14	ND	-7%
	Ouvrier carreleur	F1608	1	2	ND	SO
	Ouvrier en entretien du bâtiment et de son environnement	I1203	5	21	ND	5%
	Ouvrier en peinture du bâtiment	F1606	1	7	ND	0%
	Ouvrier poseur plafonds, cloisons, planchés surélevés	F1604	1	1	ND	SO
	<b>Total Construction</b>			<b>SO</b>	<b>57</b>	

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Industrie	Aide-mécanicien garagiste	I1604 ; I1607	1	3	ND	-40%
	Ferronnier	B1601 ; H2911	1	5	ND	0%
	Peintre en carrosserie	H3401 ; H3404 ; I1608	1	3	ND	-25%
	Préparateur de travaux de peinture en carrosserie	H3401 ; H3404 ; I1606	1	3	ND	-25%
	Tôlier en carrosserie	I1606	1	5	ND	0%
	<b>Total Industrie</b>			<b>SO</b>	<b>19</b>	

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Hôtellerie-Alimentation	Commis de cuisine	G1602 ; G1605	2	22	59,09%	0%
	Commis de cuisine de collectivité	G1602 ; G1605	1	2	50%	0%
	Commis de salle	SO	1	4	25%	-56%
	Ouvrier boulangerie-pâtisserie	D1102 ; D1104 ; G1603 ; H1505 ; H2102	1	9	55,56%	SO
	Préparateur-vendeur en boucherie-charcuterie et plats cuisinés à emporter	D1101 ; D1103	1	1	100%	-67%
	Total Hôtellerie-Alimentation		SO	38		6%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Arts appliqués	Ouvrier imprimerie	E1301	0	0	0	-100%
	Ouvrier imprimerie-reliure	E1302	0	0	0	-100%
	Total Arts appliqués		SO	0		-100%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Economie	Encodeur de données	M1606	1	7	42,85%	-42%
	Total Economie		SO	7		-42%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Services aux personnes	Aide logistique en collectivités	SO	4	23	95,65%	-28%
	Aide-ménagère	K1304	1	1	100%	-50%
	Technicien de surface-nettoyeur	K2204	1	4	100%	100%
	Total Services aux personnes		SO	28		-18%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

### 2.2.1.5. Enseignement spécialisé qualifiant en alternance

Sur les 25 élèves fréquentant un enseignement spécialisé qualifiant en alternance dans le bassin, plus de la moitié (13) se positionnent dans le secteur de la construction (dont 7 en entretien du bâtiment et environnement).

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Industrie	Peintre en carrosserie	H3401 ; H3404 ; I1608	1	4	0%	100%
	Préparateur travaux peinture en carrosserie	H3401 ; H3404 ; I1606	1	2	0%	SO
	Tôlier en carrosserie	I1606	0	0	0%	-100%
	Total Industrie		SO	6	0%	100%

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Construction	Jointoyeur ravaleur de façades	F1611	1	2	0%	SO
	Maçon	F1703	1	2	0%	100%

	Monteur-placeur d'éléments menuisés	F1607 ; H2201	1	2	0%	SO
	Ouvrier entretien bâtiment et son environnement	I1203	1	7	0%	600%
	<b>Total Construction</b>		<b>SO</b>	<b>13</b>	<b>0%</b>	<b>550%</b>

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Hôtellerie-Alimentation	Commis de cuisine de collectivité	G1602 ; G1605	1	4	100%	-33%
	<b>Total Hôtellerie-Alimentation</b>		<b>SO</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>-33%</b>

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2019-2020	% Filles	Evolution Fréq. 2016-2017 à 2019-2020
Services aux personnes	Aide logistique en collectivités	SO	1	2	0%	SO
	<b>Total Services aux personnes</b>		<b>SO</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>SO</b>

Source : DGEO-OQMT, 2016-2017 et 2019-2020 ; Calculs : OQMT-IBEFE

## 2.2.2. Formations pour adultes

### 2.2.2.1. Enseignement de Promotion Sociale

#### Remarques méthodologiques :

- La colonne « inscriptions » est calculée en prenant le maximum d'inscrits dans les UE de la section ;
- La colonne « inscriptions stages » correspond au nombre total des stages pour la section et peut donc être supérieure au nombre d'inscriptions ;
- Le pourcentage de femmes est calculé en prenant le total du nombre de femmes inscrites dans les différentes UE de la section sur le total du nombre d'inscrits dans les différentes UE de la section ;
- Certaines données sont inexploitable et donc absentes de ces tableaux, lorsque les unités d'enseignement ne sont reliées à aucune section.

Secteur Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Inscriptions stages	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
AGRONOMIE - RESSOURCES SOL ET EAUX - MONDE ANIMAL	HORTICULTURE MARAICHERE ET DECORATIVE	ND	1	9			44,4%	-65,4%
	OUVRIER EN ENTRETIEN ET AMENAGEMENT D'ALLEES ET DE PARCS	ND	1	13	11	11	19,8%	
	GUIDE - NATURE	ND	2	24		7	39,5%	
	<b>Total</b>	/	<b>4</b>	<b>46</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>30,7%</b>	<b>-40,3%</b>

Source : Promotion sociale 2018-2019

Remarque : Des formations de fleuriste sont également présentes dans le bassin (données non exploitables pour ce tableau car les unités d'enseignement ne sont reliées à aucune section).

En 2018-2019, on peut estimer à 46 inscriptions en Promotion Sociale dans le bassin pour le secteur de l'Agronomie. 24 se rapportent à la formation guide nature, 13 à la formation ouvrier en entretien et aménagement d'allées et de parcs et 9 à la formation horticulture maraichère et décorative.

Il y a eu 8 inscriptions aux épreuves intégrées et 11 stages ont été réalisés pour ce secteur.

Ce secteur est celui ayant connu la plus grande diminution de nombre d'inscriptions (max) depuis 2016-2017.



Secteur Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Inscriptions stages	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
ARTS APPLIQUES	CERAMISTE	ND	2	31			94,7%	-13,9%
	OUVRIER TAPISSIER-GARNISSEUR	ND	2	30			90,9%	-16,7%
	TECHNICIEN EN DECORATION ET AMENAGEMENT	ND	1	33			81,8%	
	PHOTOGRAPHE	ND	2	95			52,6%	-46,0%
	AGENT TECHNIQUE EN ARTS DECORATIFS PUBLICITAIRES	ND	2	66			80,3%	-16,5%
	<b>Total</b>	/	<b>9</b>	<b>255</b>	/	/	<b>77,4%</b>	<b>-22,1%</b>

Source : Promotion sociale 2018-2019

En 2018-2019, on peut estimer à 255 inscriptions en Promotion Sociale dans le bassin pour le secteur des arts appliqués. Il n'y a eu aucune inscription aux épreuves intégrées et aucun stage réalisé. La formation ayant regroupé le plus d'inscriptions est « photographe ».

Secteur Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Inscriptions stages	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
CONSTRUCTION	MENUISIER	ND	3	61			21,1	
	OUVRIER D'ENTRETIEN DU BATIMENT	ND	1	32	7		15,4%	
	<b>Total</b>	/	<b>4</b>	<b>93</b>	<b>7</b>	/	<b>18,5%</b>	<b>+389,5%</b>

Source : Promotion sociale 2018-2019

Remarque : Des formations d'ouvrier menuisier sont également présentes dans le bassin (données non exploitables pour ce tableau car les unités d'enseignement ne sont reliées à aucune section).

En 2018-2019, on peut estimer à 93 inscriptions en Promotion Sociale dans le bassin pour le secteur construction, dans la formation ouvrier d'entretien du bâtiment et la formation menuisier.

A noter, en 2016-2017 existait une formation « ouvrier d'entretien polyvalent ».

Ce secteur est celui ayant connu la plus grande progression du nombre d'inscriptions (max) depuis 2016-2017.

Secteur Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Inscriptions stages	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
COURS GÉNÉRAUX	COMPL FORMATION GENERALE EN VUE OBTENT CERTIF CORRESP CESS	ND	2	73		43	61,6%	+192%
	<b>Total</b>	<b>/</b>	<b>2</b>	<b>73</b>	<b>/</b>	<b>43</b>	<b>61,6%</b>	<b>+121,2%</b>

Source : Promotion sociale 2018-2019

En 2018-2019, on peut estimer à 73 inscriptions en Promotion Sociale dans le bassin en cours généraux, dans la formation au CESS (43 inscriptions à l'épreuve intégrée).

Secteur Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Inscriptions stages	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
ECONOMIE	TECHNICIEN EN COMPTABILITE	ND	2	54	37	53	59,8%	-26%
	TECHNICIEN DE BUREAU	ND	1	18			98,1%	-51,4%
	TECHNICIEN DE BUREAU	ND	1	16	13	13	67,7%	-56,8%
	EMPLOYE DE SERVICES	ND	1	13	12	13	100%	-18,8%
	CONNAISSANCES DE GESTION DE BASE	ND	5	233			33,1%	+11,5%
	SECRETARIAT MEDICAL	ND	1	14	15	15	93,0%	-30%
	LANGUE : ANGLAIS - NIVEAU INTERMEDIAIRE	ND	4	140			67,2%	+27,3%
	LANGUE : ESPAGNOL - NIVEAU ELEMENTAIRE	ND	5	161			64,9%	+7,3%
	LANGUE : ESPAGNOL - NIVEAU INTERMEDIAIRE	ND	1	20			58,7%	-44,4%
	LANGUE : ITALIEN - NIVEAU ELEMENTAIRE	ND	3	60			64,6%	-17,8%
	LANGUE : ITALIEN - NIVEAU INTERMEDIAIRE	ND	1	19			77,1%	11,8%
	FRANCAIS : LANGUE ETRANGERE-NIVEAU DEBUTANT	ND	4	483			28%	-46,5%
	LANGUE : FRANCAIS - NIVEAU ELEMENTAIRE	ND	3	159			60,5%	+71%
	LANGUE : FRANCAIS - NIVEAU INTERMEDIAIRE	ND	1	63			77,1%	+19%
	LANGUE : RUSSE-NIVEAU ELEMENTAIRE	ND	2	33			42,4%	+50%
	LANGUE : LUXEMBOURGEOIS - NIVEAU ELEMENTAIRE	ND	3	105			67,8%	-35,2%
	AGENT EN ACCUEIL ET TOURISME (CONVENTION)	ND	1	34			52,6%	-42,4%
	TECHNICIEN EN INFORMATIQUE	ND	2	34	17	16	21,4%	-34,6%
	TECHNICIEN EN BUREAUTIQUE	ND	4	111			47,8%	+24,7%
	TECHNICIEN EN INFOGRAPHIE	ND	1	21			0%	
TECHNICIEN EN IMAGE NUMERIQUE	ND	3	116			68,9%	-31,8%	
<b>Total</b>	<b>/</b>	<b>49</b>	<b>1907</b>	<b>94</b>	<b>110</b>	<b>50%</b>	<b>-19,9%</b>	

Source : Promotion sociale 2018-2019

En 2018-2019, on peut estimer à 1907 inscriptions en Promotion Sociale dans le bassin dans le secteur Economie, secteur le plus important en termes de nombre d'inscriptions. On relèvera surtout les 483 inscriptions en français langue étrangère (4 occurrences) et les 233 en connaissances de gestion de base. De manière générale, les cours de langues sont bien fréquentés.

Secteur Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Inscriptions stages	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
HABILLEMENT	OPERATEUR EN HABILLEMENT	ND	4	120			90,3%	-14,3%
	TRACEUR – GRADEUR – COUPEUR	ND	1	18			100%	
	AMEUBLEMENT : DECORATION TEXTILE DE L'HABITAT	ND	2	60			97,1%	+66,7%
	<b>Total</b>	<b>/</b>	<b>7</b>	<b>198</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>88,6%</b>	<b>+12,5%</b>

Source : Promotion sociale 2018-2019

En 2018-2019, on peut estimer à 198 inscriptions en Promotion Sociale dans le bassin dans le secteur Habillement, dont 120 en opérateur en habillement.

Secteur Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Inscriptions stages	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
HOTELLERIE-ALIMENTATION	SOMMELIER	ND	3	71	12	9	36,1%	+11%
	BOUCHER - CHARCUTIER	ND	1	10			60%	
	CHOCOLATIER - CONFISEUR	ND	1	11			63,6%	+10%
	COMMIS DE CUISINE	ND	1	43	24	8	16,8%	-8,5%
	RESTAURATEUR	ND	3	98	82	22	53,9%	-7,6%
<b>Total</b>	<b>/</b>	<b>9</b>	<b>233</b>	<b>118</b>	<b>39</b>	<b>44,0%</b>	<b>-4,1%</b>	

Source : Promotion sociale 2018-2019

En 2018-2019, on peut estimer à 233 inscriptions en Promotion Sociale dans le bassin dans le secteur Hôtellerie-alimentation, dont 98 en restaurateur. Au niveau des épreuves intégrées, 22 se sont inscrits dans la formation restaurateur (82 stages), 8 en commis de cuisine (24 stages), 9 en sommelier (12 stages).

Secteur Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Inscriptions stages	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
INDUSTRIE	AGENT DE MAINTENANCE EN ELECTROMECHANIQUE	ND	1	7			0%	-66,7%
	DESSINATEUR POLYVALENT EN BUREAU D'ETUDE	ND	2	47			56,3%	-32,9%
	METALLIER (CONVENTION)	ND	1	14			7,1%	-6,7%
	METALLIER (CONV FABRIMETAL-FOREM-3 RESEAUX D'ENS)	ND	1	15	15	6	7,3%	0%
	METALLIER INDUSTRIEL	ND	3	40			5,8%	-14,9%
	<b>Total</b>	<b>/</b>	<b>8</b>	<b>123</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>28,8%</b>	<b>-26,8%</b>

Source : Promotion sociale 2018-2019

En 2018-2019, on peut estimer à 123 inscriptions en Promotion Sociale dans le bassin dans le secteur Industrie, dont 47 en dessinateur polyvalent en bureau d'étude. Au niveau des épreuves intégrées, on compte 6 inscriptions en métallier (15 stages).

Secteur Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Inscriptions stages	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
SCIENCES APPLIQUEES	EDUCATEUR	ND	2	93	188	49	76,8%	+82,4%
	AUXILIAIRE DE L'ENFANCE	ND	2	32	73		99,5%	-48,4%
	<b>Total</b>	<b>/</b>	<b>4</b>	<b>125</b>	<b>261</b>	<b>49</b>	<b>82%</b>	<b>+1,6%</b>

Source : Promotion sociale 2018-2019

En 2018-2019, on peut estimer à 125 inscriptions en Promotion Sociale dans le bassin dans le secteur Sciences appliquées, dont 93 en éducateur et 32 en auxiliaire de l'enfance. Au niveau des épreuves intégrées, on compte 49 inscriptions pour la formation d'éducateur.

Secteur Promotion Sociale	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	Inscriptions stages	Inscriptions épreuves intégrées	% Femmes	Evolution inscriptions sur 2 ans
SERVICES AUX PERSONNES	AIDE – MENAGER SOCIAL	ND	1	17	17	17	100%	
	AIDE FAMILIAL	ND	3	61	181	57	97,7%	+29,8%
	AIDE-SOIGNANT	ND	3	54	215	79	88,9%	+0%
	PEDICURIE MEDICALE MENTAIRE	ND	2	25	25		100%	-21,9%
	LANGUE DES SIGNES - NIVEAU ELE	ND	4	71			88,2%	+11%
	<b>Total</b>	<b>/</b>	<b>13</b>	<b>228</b>	<b>438</b>	<b>153</b>	<b>93,7%</b>	<b>+15,7%</b>

Source : Promotion sociale 2018-2019

En 2018-2019, on peut estimer à 228 inscriptions en Promotion Sociale dans le bassin dans le secteur Services aux personnes, dont les trois plus fréquentées : 71 en langues des signes, 61 en aide-familial et 54 en aide-soignant. Au niveau des épreuves intégrées, on peut souligner les 79 épreuves pour l'aide-soignant, les 57 épreuves pour l'aide-familial et 17 épreuves pour l'aide-ménager social, une nouvelle formation depuis 2016-2017.

**Le top 3 des formations en Promotion sociale** ayant connu le plus d'inscriptions (cf. méthode de traitement en prenant le maximum d'inscriptions dans une UE de la section) en 2018-2019 est le suivant :

1. Français langue étrangère – 483 inscrits
2. Connaissances de gestion de base – 233 inscrits
3. Espagnol, niveau élémentaire – 161 inscrits

Les secteurs ayant connu la plus forte progression en termes d'inscriptions sont la construction, les cours généraux et les services aux personnes. Ceux qui ont connu la plus grande diminution sont l'agronomie, l'industrie et les arts appliqués.

Au niveau de l'indice de spécialisation, on peut relever une surreprésentation dans le bassin par rapport à la FWB pour les secteurs suivants : hôtellerie-alimentation (Indice de spécialisation de 2,13), habillement (1,64), construction (1,57) et économie (1,15). Un indice de spécialisation supérieur à 1 indique que la proportion d'inscriptions dans ces secteurs dans notre bassin est plus importante que la proportion d'inscriptions dans ces secteurs en Fédération Wallonie-Bruxelles.

#### 2.2.2.2. IFAPME/SFPME – Année préparatoire Formation Chef d'entreprise

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Alimentation	Boucher - Charcutier - Traiteur	D1101	1	12	25,0%	-33,3%
	Boulangier - Pâtissier	D1102	1	15	60,0%	-28,6%
	Cuisinier - Cuisinier travaillant seul	G1602	1	6	50,0%	SO
	Garçon de restaurant	G1803	1	5	20,0%	SO
	Total Alimentation	/	/	38	42,1%	-25,5%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 38 apprenants à l'IFAPME en année préparatoire à la formation chef d'entreprise dans le secteur Alimentation, dont 15 en boulanger-pâtissier et 12 en boucher-charcutier-traiteur.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Construction	Installateur en chauffage central	F1603	1	6	0,0%	SO
	Entrepreneur de couvertures non métalliques de constructions	F1610	1	3	33,3%	-62,5%
	Entrepreneur plafonneur cimentier	F1611	1	2	50,0%	SO
	Entrepreneur de peinture - Tapissier - Poseur de revêtements des murs et du sol	F1606	1	3	33,3%	-50,0%
	Total Construction	/	/	14	21,4%	-30,0%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 14 apprenants à l'IFAPME en année préparatoire à la formation chef d'entreprise dans le secteur Construction.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Electricité	Installateur électricien résidentiel	F1602	1	6	0,0%	-57,1%
	Total Electricité			6	0,0%	-57,1%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 6 apprenants à l'IFAPME en année préparatoire à la formation chef d'entreprise dans le secteur Electricité. Le secteur a connu une évolution de +50% en 4 années.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Filière bois	Entrepreneur Menuisier - Charpentier	H2206	1	7	0,0%	-22,2%
	Total Filière bois			7	0,0%	-22,2%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 7 apprenants à l'IFAPME en année préparatoire à la formation chef d'entreprise dans le secteur Filière bois, en entrepreneur menuisier et charpentier.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Secteur vert	Fleuriste	D1209	1	12	91,7%	-7,7%
	Entrepreneur de jardins	A1203	1	8	25,0%	-66,7%
	Total Secteur vert			20	65,0%	-45,9%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 20 apprenants à l'IFAPME en année préparatoire à la formation chef d'entreprise dans le secteur vert. Il s'agit d'un secteur surreprésenté dans le Bassin (indice de spécialisation : 2,5).

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Mobilité	Garagiste - Réparateur	I1604	1	6	0,0%	-40,0%
	Mécanicien d'entretien automobile	I1604	1	2	0,0%	SO
	Total Mobilité	/	/	8	0,0%	-33,3%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 8 apprenants à l'IFAPME en année préparatoire à la formation chef d'entreprise dans le secteur mobilité.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Soins aux personnes	Gestionnaire d'institut de beauté	D1208	1	8	100,0%	SO
	Gestionnaire d'un salon de coiffure	D1202	1	2	100,0%	-91,7%
	Coiffeur	D1202	1	15	93,3%	SO
	Total Soins aux personnes	/	/	25	96,0%	+4,2%

Source : IFAPME 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 25 apprenants à l'IFAPME en année préparatoire à la formation chef d'entreprise dans le secteur soins aux personnes dont 15 pour la formation de coiffeur.

**Le top des formations année préparatoire chef d'entreprise** ayant connu la plus forte fréquentation en 2019-2020 est le suivant :

1. Boulanger - Pâtissier - 15 inscrits
2. Coiffeur - 15 inscrits
3. Boucher - Charcutier - Traiteur - 12 inscrits

#### 4. Fleuriste - 12 inscrits

##### 2.2.2.3. IFAPME/SFPME – Chef d'entreprise

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Action Sociale	Directeur de maison de repos - RW	K1403	1	8	75,0%	-42,9%
	Directeur de maisons d'enfants	K1202	1	4	100,0%	-88,9%
	Total Action Sociale			12	83,3%	-82,4%

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 12 apprenants à l'IFAPME en formation chef d'entreprise dans le secteur action sociale, dont 8 pour la formation de directeur de maisons de repos RW.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Alimentation	Boucher - Charcutier - Traiteur	D1101	1	32	12,5%	+33,3%
	Boulangier - Pâtissier	D1102	1	19	52,6%	+58,3%
	Restaurateur - Traiteur - Organisateur de banquets	G1601	1	9	22,2%	-47,1%
	Confiseur - Chocolatier	D1104	1	5	80%	-16,7%
	Herboriste	K1103	1	24	95,8%	+33,3%
	Micro-brasseur	A1413	1	36	13,9%	-10,0%
	Chef barman	G1801	1	1	0,0%	SO
	Total Alimentation	/	/	126	38,1%	+0,8%

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 126 apprenants à l'IFAPME en formation chef d'entreprise dans le secteur alimentation, dont 36 pour la formation de micro-brasseur. Ce secteur est surreprésenté dans le bassin (indice de spécialisation : 1,8), ce qui signifie que la part que représente ce secteur dans le bassin est supérieure à la part que représente ce même secteur en Wallonie.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Commerce	Gestionnaire d'un point de vente	D1106 D1301	2	31	48,3%	-29,5%
	Entrepreneur e-commerce	M1707	1	9	55,6%	SO



Total Commerce			40	50,0%	-9,1%
----------------	--	--	----	-------	-------

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 40 apprenants à l'IFAPME en formation chef d'entreprise dans le secteur commerce dont 31 dans la formation gestionnaire d'un point de vente. Il s'agit également d'un secteur surreprésenté (IS=1,5).

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Construction	Installateur en chauffage central	F1603	1	13	7,7%	SO
	Entrepreneur de maçonnerie et de béton	F1703	1	4	0,0%	-60,0%
	Entrepreneur de couvertures non métalliques de constructions	F1610	1	10	0,0%	+42,0%
	Décorateur d'intérieur	F1102	1	44	86,4%	+0,0%
	Entrepreneur de peinture - Tapissier - Poseur de revêtements des murs et du sol	F1606	1	5	40,0%	-28,6%
	Total Construction	/	/	76	53,9%	+5,6%

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 76 apprenants à l'IFAPME en formation chef d'entreprise dans le secteur construction, dont 44 en décorateur d'intérieur. Il s'agit également d'un secteur surreprésenté (IS=1,5).

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Electricité	Installateur - Electricien	F1602	1	11	0,0%	-8,3%
	Total Electricité	/	/	11	0,0%	-8,3%

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 11 apprenants à l'IFAPME en formation chef d'entreprise dans le secteur électricité.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Filière bois	Entrepreneur Menuisier - Charpentier	H2206	1	11	9,1%	+0,0%
	Total Filière bois	/	/	11	9,1%	+0,0%
	Indice de spécialisation	3				

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 11 apprenants à l'IFAPME en formation chef d'entreprise dans le secteur filière bois, dans la formation entrepreneur menuisier-charpentier.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Métal et technologies	Conseiller technique PC-Réseau	M1810	1	13	0,0%	+8,3%
	Total Métal et technologies			13	0,0%	+8,3%

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 13 apprenants à l'IFAPME en formation chef d'entreprise dans le secteur métal et technologie, en conseiller technique PC-Réseau.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Secteur vert	Fleuriste	A1203	1	18	88,9%	+20,0%
	Entrepreneur de jardins	D1209	1	11	0,0%	+0,0%
	Marâcher bio	A1414	1	14	64,3%	SO
	Grimpeur - Elagueur	A1201	1	6	0,0%	SO
	Total Secteur vert			49	51%	+88,5%

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 49 apprenants à l'IFAPME en formation chef d'entreprise dans le secteur vert. Il s'agit d'un secteur fortement surreprésenté dans le Bassin (IS=5,1).

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Mobilité	Carrossier - Réparateur	I1606	1	3	0,0%	-62,5%
	Mécanicien polyvalent automobile	I1604	1	5	0,0%	SO
	Total Mobilité			8	0,0%	-79,5%

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 8 apprenants à l'IFAPME en formation chef d'entreprise dans le secteur mobilité, dont 5 en mécanicien automobile polyvalent.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Prestataires de services	Candidat courtier d'assurances	C1103	1	21	47,6%	+31,3%
	Agent immobilier	C1504	2	89	64,0%	+89,3%
	Expert en biens immobiliers	F1103	1	3	33,3%	SO
	Total Prestataires de services	/	/	113	60,2%	+79,4%

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 113 apprenants à l'IFAPME en formation chef d'entreprise dans le secteur prestataires de services, dont 89 en agent immobilier.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Soins aux personnes	Coiffeur	D1202	1	1	100,0%	SO
	Gestionnaire d'un salon de coiffure - coiffeur	D1202	1	9	100,0%	-64,0%
	Total Soins aux personnes	/	/	10	100,0%	-60,0%

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 10 apprenants à l'IFAPME en formation chef d'entreprise dans le secteur Soins aux personnes, dont 10 en gestionnaire d'un salon de coiffure.

Le top 3 des formations chef d'entreprise ayant connu la plus forte fréquentation en 2019-2020 est le suivant :

1. Agent immobilier – 89 inscrits
2. Décorateur d'intérieur – 44 inscrits.
3. Micro-brasseur – 36 inscrits

## 2.2.2.4. IFAPME/SFPME – Encadrement et Coordination

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Action sociale	Accueillant d'enfants autonome	K1303	1	12	100,0%	SO
	Total Action sociale			10	100,0%	SO

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 10 apprenants à l'IFAPME en formation encadrement et coordination dans le secteur Action sociale, majoritairement des femmes.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Alimentation	Chef Barman	G1801	1	3	33,3%	SO
	Total Alimentation			3	33,3%	SO

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 3 apprenants à l'IFAPME en formation encadrement et coordination dans le secteur de l'Alimentation.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Technologies	Community Manager	E1101	1	8	62,5%	SO
	Total Métal et Technologies			8	62,5%	SO

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 8 apprenants à l'IFAPME en formation encadrement et coordination dans le secteur technologies, majoritairement des femmes.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Mo bili té	Conseiller commercial en automobile	D1404	1	28	10,7%	SO
	Total Mobilité			28	10,7%	SO

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 28 apprenants à l'IFAPME en formation encadrement et coordination dans le secteur Mobilité.

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2019-2020	% Femmes	Evolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Prestataire de services	Gestionnaire de projet en marketing digital	M1705	1	14	85,7%	SO
	Employé administratif	M1607	1	31	93,5%	SO
	Total Prestataires de services			28	91,1%	SO

Source : IFAPME, 2019-2020

En 2019-2020, il y a eu 28 apprenants à l'IFAPME en formation encadrement et coordination dans le secteur Prestataire de services.

Le top 3 des formations encadrement et coordination ayant connu la plus forte fréquentation en 2019-2020 est le suivant :

1. Mobilité – 28 inscrits
2. Prestataire de services – 28 inscrits.
3. Action sociale – 10 inscrits

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

Attention 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.

#### **Formations métiers**

Intitulé de la formation		Code Rome V3	Contrats 2020	% Fe	Evol 2017-2020
<b>Bureau TIC</b>	<b>Bureau TIC</b>				
	AGENT D'ACCUEIL	M1601	73	89,0%	SO
	COLLABORATEUR ADMINISTRATIF	M1608	18	88,9%	SO
	MODULAIRE BUREAUTIQUE	ND	13	76,9%	-91,6%
	<b>Total</b>		<b>104</b>	<b>87,5%</b>	<b>-32,5%</b>

Source : Forem, FP 2020

Construction - Bois		Code Rome V3	Contrats 2020	% Fe	Evol 2017-2020
<b>Construction - Bois</b>	CARRELEUR	F1608	27	11,1%	22,7%
	CONDUCTEUR D'ENGINS DE CHANTIER	F1302	25	0,0%	92,3%
	COUVREUR TUILES ET ARDOISES	F1610	27	0,0%	58,8%
	ESSAI-METIER : DECOUVERTE METIERS : CONSTRUCTION	ND	28	14,3%	133,3%
	MACON	F1703	48	0,0%	0,0%
	MONTEUR EN CHAUFFAGE ET SANITAIRE	F1603	25	4,0%	13,6%
	<b>Total</b>		<b>180</b>	<b>4,4%</b>	<b>32,4%</b>

Source : Forem, FP 2020

Gestion et secrétariat		Code Rome V3	Contrats 2020	% Fe	Evol 2017-2020
<b>Gestion et secrétariat</b>	APPLICATIONS COMPTABLES INFORMATISEES	M1203	10	70,0%	SO
	COLLABORATEUR ADMINISTRATIF ET COMPTABLE	M1608	68	82,4%	SO
	EMPLOYE ADMINISTRATIF	M1602	70	78,6%	-59,8%
	MISE EN SITUATION DE TRAVAIL	ND	6	66,7%	SO
	MODULAIRE GESTION	ND	49	83,7%	6,5%
	MODULAIRE SECRETARIAT	ND	6	33,3%	SO
	SECRETAIRE COMPTABLE	M1608	10	70,0%	SO
	SECRETAIRE MEDICAL	M1609	11	90,9%	SO
	<b>Total</b>		<b>230</b>	<b>79,1%</b>	<b>-22,0%</b>

Source : Forem, FP 2020

Horeca, nettoyage, gardiennage, tourisme	Horeca, nettoyage, gardiennage, tourisme	Code	Contrats	% Fe	Evol 2017-
		Rome V3	2020		2020
	AUXILIAIRE DE MENAGE	K1304	5	80,0%	-97,5%
	Total		5	80,0%	-97,8%

Source : Forem, FP 2020

Industrie	Industrie	Code	Contrats	% Fe	Evol 2017-
		Rome V3	2020		2020
	CHARGE DE COMMUNICATION DIGITALE	E1101	18	55,6%	80,0%
	METALLIERS SOUDEURS	ND	11	0,0%	SO
	ELECTROMECHANICIEN DE MAINTENANCE	I1304	15	0,0%	-21,1%
	ESSAI-METIER : DECOUVERTE METIERS : INDUSTRIE	ND	11	0,0%	-38,9%
	INSTALLATEUR ELECTRICIEN RESIDENTIEL	F1602	39	0,0%	333,3%
	MONTEUR FRIGORISTE	I1306	9	0,0%	-35,7%
	TECHNICIEN EN SYSTEMES D'USINAGE	H2903	13	0,0%	0,0%
	TECHNICIEN FRIGORISTE	I1306	9	0,0%	28,6%
	Total		125	8,0%	-38,7%

Source : Forem, FP 2020

Langues et techniques de communication	Langues et techniques de communication	Code	Contrats	% Fe	Evol 2017-
		Rome V3	2020		2020
	ALLEMAND LANGUE GENERALE	ND	14	64,3%	-33,3%
	ANGLAIS LANGUE GENERALE	ND	134	67,9%	-23,4%
	NEERLANDAIS LANGUE GENERALE	ND	48	77,1%	-37,7%
	Total		196	69,9%	-48,3%

Source : Forem, FP 2020

Management et commerce	Management et commerce	Code	Contrats	% Fe	Evol 2017-
		Rome V3	2020		2020
	VENDEUR - CAISSIER - REASSORTISSEUR	D1106	8	87,5%	-60,0%
	VENDEUR AUTOMOBILE	D1404	6	50,0%	SO
	Total		14	71,4%	-72,0%

Source : Forem, FP 2020

Non-marchand	Non-marchand	Code	Contrats	% Fe	Evol 2017-
		Rome V3	2020		2020
	AIDE MENAGER SOCIAL	ND	16	87,5%	SO
	ESSAI-METIER : DECOUVERTE METIERS : NON-MARCHAND	ND	10	100,0%	-75,6%
	SURVEILLANT SAUVETEUR MILIEU AQUATIQUE (BREVET SSA)	ND	5	40,0%	SO
	Total		31	83,9%	-24,4%

Source : Forem, FP 2020

Numérique		Code Rome V3	Contrats 2020	% Fe	Evol 2017-2020
	CREATION DE CONTENU	ND	92	77,2%	SO
	Total		92	77,2%	SO

Source : Forem, FP 2020

Qualité, sécurité, environnement		Code Rome V3	Contrats 2020	% Fe	Evol 2017-2020
	AGENT DE GARDIENNAGE	ND	13	23,1%	SO
	COMPREHENS <sup>o</sup> NORMES QUALITE SECURITE ENVIRONNEMENT	ND	1	0,0%	SO
	TRAVAUX EN HAUTEUR	I1501	26	0,0%	8,3%
	VCA	ND	43	4,7%	-76,2%
	Total		83	6,0%	-64,2%

Source : Forem, FP 2020

### Formations non-métiers

Recherche emploi		Contrats 2020	% Fe	Evol 2017-2020
	RE : SE PREPARER AUX PROCEDURES DE SELECTION	8	62,5%	SO
	RE : UTILISER DES OUTILS, RESSOURCES ET SERVICES	86	58,1%	SO
	Total	94	58,5%	SO
Autres		Contrats 2020	% Fe	Evol 2017-2020
	COMPETENCES CLES : EVOLUER	22	31,8%	SO
	COMPETENCES CLES : GENERAL	99	67,7%	SO
	COMPETENCES CLES : INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE	11	45,5%	SO
	COMPETENCES CLES : LANGUE DU TRAVAIL	163	65,6%	SO
	COMPETENCES CLES : MATH/SCIENCES	21	4,8%	SO
	COMPETENCES CLES : NUMERIQUE	26	61,5%	SO
	Total	342	59,4%	84,9%

Source : Forem, FP 2020



Parmi les 1496 contrats de formation, les secteurs « métiers » qui comptabilisent le plus de contrats sont ceux de la gestion et secrétariat (230), des langues (196) et de la construction (180). Dans l'ensemble, les stagiaires sont majoritairement demandeurs d'emploi (1448 sur 1496). Au total, les femmes représentent 53,4% des stagiaires, et sont fortement majoritaires dans la plupart des secteurs, sauf dans les secteurs construction, industrie, et qualité, sécurité, environnement.

Les secteurs sur-représentés dans le bassin par rapport à la Wallonie (càd dont la part est proportionnellement plus importante dans le bassin qu'en Wallonie) sont le non-marchand, le numérique, gestion et secrétariat, bureauTIC et construction. A contrario, les secteurs industrie et langues notamment sont sous-représentés.

Le Top 3 des formations métiers ayant comptabilisé le plus grand nombre de contrats de formation est le suivant :

- Anglais (134) ;
- Création de contenu numérique (92) ;
- Agent d'accueil (73).

Concernant l'évolution du nombre de contrats de formation 2017-2020, n'ont été reprises ici que les évolutions pour les intitulés identiques. Or, de nombreux intitulés ont changé ou de nouvelles formations sont apparues quand d'autres ont disparu. La lecture de cette donnée est donc essentiellement intéressante en ce qui concerne les totaux par secteur. Entre 2017 et 2020, le nombre total de contrats a diminué de 21,4%, 2020 signant le début de la pandémie et des confinements. Presque tous les secteurs, en dehors de la construction, ont été impactés à la baisse.

## 2.2.2.6. CISP

Secteur ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	Evolution Fréq. 2017-2019	% femmes
Agriculture	Sylviculture – Environnement	A1201	37	-27,5%	0,0%
	Ouvrier environnementaliste	A1202	19	72,7%	5,3%
	Ouvrier semi qualifié en entretien et aménagement d'espaces verts	A1203	54	-3,6%	1,9%
	Horticulture	A1414	23	-25,8%	8,7%
	Horticulture - environnement	A1414	4	-50,0%	0,0%
	Total Agriculture		137	-12,7%	2,9%

Source : Service public de Wallonie, économie emploi formation recherche, 2017-2019

Secteur ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	Evolution Fréq. 2017-2019	% femmes
Commerce, vente et grande distribution	Ouverture vers les métiers Vente Accueil Logistique	D1106	22	37,5%	54,5%
	Total Commerce, vente et grande distribution		22	37,5%	54,5%

Source : Service public de Wallonie, économie emploi formation recherche, 2017-2019

Secteur ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	Evolution Fréq. 2017-2019	% femmes
Construction, bâtiments et travaux publics	Ecobâtitseur	F1703	25	19,0%	0,0%
	Restauration du bâtiment	F1703	13	-7,1%	0,0%
	Total Construction, bâtiment et travaux publics		38	8,6%	0,0%

Source : Service public de Wallonie, économie emploi formation recherche, 2017-2019

Secteur ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	Evolution Fréq. 2017-2019	% femmes
Hôtellerie, restauration tourisme, loisirs et animation	Formation commis de cuisine et commis de salle	G1602	27	17,4%	55,6%
	Horeca	G1602	28	0,0%	28,6%
	Horeca cuisine de collectivités	G1602	22	57,1%	63,6%
	Hôtellerie et services de restauration	G1602	32	-8,6%	43,8%
	Total Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation		109	9,0%	46,8%

Source : Service public de Wallonie, économie emploi formation recherche, 2017-2019

Secteur ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	Evolution Fréq. 2017-2019	% femmes
Industrie	Scierie - affûtage	H2205	21	0,0%	0,0%
	Menuiserie	H2206	20	42,9%	30,0%
	Menuiserie – Raboterie – Conditionnement de bois de chauffage	H2206	29	61,1%	0,0%
	Métallerie – Soudure – Ferronnerie	H2911	9	28,6%	0,0%
	Finitions d'imprimés et conditionnement (manutentions alimentaires et non alimentaires)	H3302	25	66,7%	36,0%
	Total Industrie		104	38,7%	14,4%

Source : Service public de Wallonie, économie emploi formation recherche, 2017-2019

Secteur ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	Evolution Fréq. 2017-2019	% femmes
Services aux personnes et à la collectivité	Auxiliaire polyvalente – Buanderie (Action locale Bertrix)	K2201	13	85,7%	92,3%
	Total Services aux personnes et à la collectivité		13	85,7%	92,3%

Source : Service public de Wallonie, économie emploi formation recherche, 2017-2019

Secteur ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	Evolution Fréq. 2017-2019	% femmes
Support à l'entreprise	Formation Employé(e) administratif(ve)	M1602	30	15,4%	76,7%
	Total Support à l'entreprise		30	15,4%	76,7%

Source : Service public de Wallonie, économie emploi formation recherche, 2017-2019

Secteur ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019	Evolution Fréq. 2017-2019	% femmes
Transport et logistique	Chauffeur - Livreur / Chauffeur - Accompagnateur	N4102	16	-11,1%	6,3%
	Total Transport et logistique		16	-11,1%	6,3%

Source : Service public de Wallonie, économie emploi formation recherche, 2017-2019

Au total, 469 stagiaires ont suivi une formation en CISP en 2019. Ces stagiaires sont majoritairement masculins (25,2% de femmes dans l'ensemble), surtout dans les secteurs fortement fréquentés tels que l'industrie et l'agriculture. Le secteur qui comptabilise le plus de stagiaires est l'agriculture (137 stagiaires), suivi par l'hôtellerie – restauration - tourisme (109 stagiaires) et l'industrie (104 stagiaires).

Le Top 3 des formations les plus fréquentées est le suivant :

1. Ouvrier semi qualifié en entretien et aménagement d'espaces verts
2. Sylviculture – Environnement
3. Hôtellerie et services de restauration

Globalement, la fréquentation des CISP a augmenté de 8,1% pour l'ensemble des secteurs entre 2017 et 2019. Seuls les secteurs de l'agriculture et du transport et logistique ont connu des diminutions de fréquentation.

### 2.2.2.7. Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle AVIQ/PHARE

Secteur CFISPA	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019 Bassin	%femmes	Evolution Fréq. 2017-2020
Agriculture	Ouvrier(ère) en horticulture spécialisé(e) en parcs et jardins et/ou maraîchage	A12	6	0%	Données non disponibles
	Total Agriculture	6			

Source : AVIQ, 2019

Secteur CFISPA	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2019 Bassin	%femmes	Evolution Fréq. 2017-2020
Services à la personne et à la collectivité	Nettoyage industriel/ménager et blanchisserie	K22	17	88,24 %	Données non disponibles
	Total Services à la personne et à la collectivité	17			

Source : AVIQ, 2019

Au total, 23 stagiaires ont suivi une formation en CFISPA en 2019 dans le Bassin, 17 en nettoyage industriel/ménager et blanchisserie (principalement des femmes) et 6 en ouvrier en horticulture spécialisé en parcs et jardins et maraîchage (exclusivement des hommes).

## 2.2.3. Formation complémentaire

### 2.2.3.1. Centres de compétence – Gestion propre

Attention 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.

#### Formations métiers

	Construction et Bois	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evol 2017-2020
Construction et Bois	AGENCEUR D'INTERIEUR	ND	10	0,0%	SO
	AUTRES CONSTRUCTION	ND	17	5,9%	13,3%
	BACHELOR FILIERE BOIS	ND	87	1,1%	190,0%
	BUCHERON	A1201	31	9,7%	-67,7%
	CONDUCTEUR D'ABATTEUSE	A1101	2	0,0%	-33,3%
	CONSTRUCTEUR-MONTEUR DE BATIMENT EN STRUCTURE BOIS	F1501	74	0,0%	-20,4%
	DEBARDEUR BOIS	A1101	5	0,0%	-44,4%
	DESSINATEUR BIM#REVIT	ND	3	0,0%	SO
	DESSINATEUR DAO	F1104	19	15,8%	-85,6%
	DESSINATEUR DE LA CONSTRUCTION (BTP)	F1104	76	18,4%	322,2%
	ELAGUEUR	A1201	30	20,0%	275,0%
	ESSAI-METIER : DECOUVERTE METIERS : CONSTRUCTION	ND	44	15,9%	-20,0%
	MENUISIER D'INTERIEUR	ND	92	1,1%	-37,0%
	OPERATEUR DE FABRICATION EN OSSATURE BOIS	H2202	5	0,0%	0,0%
	OPERATEUR DE SCIERIE	H2205	21	0,0%	SO
	OPERATEUR ET PROGRAMMEUR SUR MACHINE CN BOIS	H2202	92	5,4%	22,7%
	POSEUR DE FERMETURES MENUISEES	F1607	9	0,0%	-50,0%
	<b>Total</b>			<b>617</b>	<b>6,6%</b>

Source : Forem, FP 2020

	Horeca, Nettoyage, Gardiennage, Tourisme	Code(s) ROME V3	Contrats 2020	% Femmes	Evol 2017-2020
Horeca, Nettoyage, Gardiennage, Tourisme	AGENT DE VOYAGE	G1303	12	66,7%	SO
	AGENT SAISONNIER EN TOURISME	G1101	71	39,4%	121,9%
	CERTIFICAT MANAGEMENT TOURISME ET LOISIRS	G1301	42	57,1%	-45,5%
	CHARGE D'ACCUEIL TOURISTIQUE	ND	16	87,5%	SO
	CHARGE DE MISSION EN TOURISME	G1102	7	57,1%	SO

COMMUNICATION ET MARKETING NUMERIQUES EN TOURISME	ND	32	84,4%	SO
CONVENTION SECTORIELLE SPECIFIQUE : FOREM/IFAPME/CENTRE WALLON DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT DU SECTEUR HORECA	ND	3	66,7%	SO
EMPLOYE AU SERVICE TOURISTIQUE	G1101	27	85,2%	-66,7%
ESSAI-METIER : DECOUV. METIERS : HORECA, NETT, TOURISME	ND	12	75,0%	-29,4%
FORMATIONS EN TOURISME POUR L'ENSEIGNEMENT	ND	166	13,9%	-74,7%
GUIDAGE ET ANIMATION DE GROUPES DE VISITEURS	ND	1	0,0%	SO
PACK MARKETING, ANALYSE ET CONNAISSANCE DES PUBLICS	ND	36	63,9%	-59,1%
PACKAGE ACCUEIL TOURISME	ND	35	65,7%	40,0%
PACKAGE E-TOURISME	ND	468	42,3%	181,9%
PACKAGE MANAGEMENT, STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT	ND	65	60,0%	85,7%
PACKAGE QUALITE TOURISME	ND	16	75,0%	-86,7%
PROJET CULTUREL & ARTISTIQUE DANS SECTEUR TOURISME	ND	9	66,7%	SO
<b>Total</b>		<b>1018</b>	<b>45,5%</b>	<b>-29,7%</b>

Source : Forem, FP 2020

Langues et Techniques de communication	Code(s) ROME			
	Langues et Techniques de communication	V3	Contrats 2020	% Femmes
NEERLANDAIS LANGUE SPECIFIQUE (TO)	ND	22	63,6%	SO
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>63,6%</b>	<b>SO</b>

Source : Forem, FP 2020

Management et Commerce	Code(s) ROME			
	Management et Commerce	V3	Contrats 2020	% Femmes
CONSEILLER TECHNICO-COMMERCIAL	D1407	18	33,3%	SO
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>33,3%</b>	<b>SO</b>

Source : Forem, FP 2020

Qualité, Sécurité, Environnement	Code(s) ROME			
	Qualité, Sécurité, Environnement	V3	Contrats 2020	% Femmes
CONSEILLER EN ENERGIE INDUSTRIE	F1103	4	100,0%	-50,0%
CONSEILLER EN PREVENTION	H1302	9	0,0%	125,0%
JARDINIER D'AMENAGEMENT	ND	7	14,3%	-68,2%
JARDINIER D'ENTRETIEN	A1203	17	11,8%	41,7%
TRAVAUX EN HAUTEUR	I1501	34	0,0%	209,1%
VCA	ND	329	1,5%	SO
<b>Total</b>		<b>400</b>	<b>3,0%</b>	<b>601,8%</b>

Source : Forem, FP 2020

	Code(s) ROME				
	Transport et logistique - Molinfaing	V3	Contrats 2020	% Femmes	Evol 2018-2020
Transport et logistique - Molinfaing	ADR CHAUFFEUR	N4101	74	6,8%	-8,6%
	CONDUCTEUR AUTOBUS/AUTOCAR	N4103	13	23,1%	-60,6%
	CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR	N1101	36	0,0%	-26,5%
	CONDUCTEUR POIDS LOURD	N4101	118	6,8%	-24,8%
	FORMATION CONTINUE TRANSPORT (PL)	N4101	29	0,0%	SO
	GESTIONNAIRE DES TRANSPORTS & PRESTAT° LOGISTIQUES	N4203	35	45,7%	SO
	MAGASINIER	N1103	39	2,6%	-18,8%
	Total		344	9,6%	-38,5%

Source : Forem, FP 2020

### Formations non-métiers

	Forem Conseil	Contrats 2020	% Femmes	Evol 2018-2020
Forem Conseil	CONVENTION SECTORIELLE SPECIFIQUE ENTRE LES OPERATEURS D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE : FOREM ET IFAPME ET LE CENTRE WALLON DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT DU SECTEUR HORECA	7	57,1%	SO
	Total	7	57,1%	SO

Source : Forem, FP 2020

	Recherche emploi	Contrats 2020	% Femmes	Evol 2018-2020
Recherche emploi	RE : UTILISER DES OUTILS, RESSOURCES ET SERVICES	58	20,7%	SO
	Total	58	20,7%	SO

Source : Forem, FP 2020

	Autres	Contrats 2020	% Femmes	Evol 2018-2020
Autres	COMPETENCES CLES : INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE	44	25,0%	SO
	COMPETENCES CLES : LANGUE DU TRAVAIL	41	19,5%	SO
	COMPETENCES CLES : MATH/SCIENCES	51	5,9%	SO
	COMPETENCES CLES : NUMERIQUE	20	10,0%	SO
	Total	156	15,4%	SO

Source : Forem, FP 2020

Parmi les 2640 contrats de formation métiers, les secteurs qui comptabilisent le plus de contrats sont ceux l'horeca, nettoyage, gardiennage, tourisme (1018) ; de la construction-bois (617), et le secteur qualité, sécurité, environnement (400). Le secteur transport et logistique a comptabilisé 344 contrats. Dans l'ensemble, les demandeurs d'emploi ne constituent que 43,1% des stagiaires des centres de compétences. Ils sont moins d'un quart dans l'Horeca (245 sur 1018) et un peu plus



de 40% dans le secteur construction-bois (267 sur 617). Par contre, dans le secteur transport et logistique, les demandeurs d'emploi représentent 89,0% des stagiaires. Au total, les femmes représentent moins d'un quart des stagiaires, et sont fortement minoritaires dans la plupart des secteurs, sauf dans le secteur Horeca, etc où elles sont présentes à 45,4%.

Le Top 3 des formations métiers ayant comptabilisé le plus grand nombre de contrats de formation est le suivant :

- Package e-tourisme (468) ;
- Formation en tourisme pour l'enseignement (166) ;
- VCA (134).

Ces formations ont été principalement suivies par des travailleurs.

Au niveau des formations suivies par des demandeurs d'emploi, le Top 3 est le suivant :

- Conducteur poids lourds (118 contrats) ;
- Dessinateur de la construction (76) ;
- Agent saisonnier de tourisme (71).

Concernant l'évolution du nombre de contrats de formation 2017-2020, n'ont été reprises ici que les évolutions pour les intitulés identiques. Or, de nombreux intitulés ont changé ou de nouvelles formations sont apparues quand d'autres ont disparu. La lecture de cette donnée est donc essentiellement intéressante en ce qui concerne les totaux par secteur. Entre 2017 et 2020, le nombre total de contrats a diminué de 5,4%, 2020 signant le début de la pandémie et des confinements. Tous les secteurs ont été impactés à la baisse, sauf le secteur qualité, sécurité, environnement, avec un boom du nombre de contrats de formation pour la VCA (principalement pour des travailleurs et comptabilisés au Forem Formation plutôt qu'en centre de compétences en 2017).

### 2.2.3.2. Centres de technologie avancée

#### CTA du Bassin du Luxembourg : volume d'heures de fréquentation par type de public

Secteur	Sous-secteur	Domaine de formation/Lieu	Publics-cibles	Volume d'heures de formation 2020	Volume d'heures de formation 2016	Evolution volume d'heures 2016-2020
Industrie	Maintenance et automation	Maintenance des systèmes automatisés industriels/CTA de Virton	Elèves de l'enseignement secondaire qualifiant	2.790	3336	-16%
			Elèves du 3ème degré de l'enseignement secondaire de transition	735	714	+ 2%
			Autres « en âge d'obligation scolaire » (primaire et 1 <sup>e</sup> degré)	0	54	ND
			Etudiants de l'enseignement de Promotion sociale	0	0	ND
			Etudiants de l'enseignement supérieur	144	861	-83%
			Demandeurs d'emploi	0	0	ND
			Travailleurs	12	0	ND
			Enseignants	0	162	ND
Formateurs	6	ND	ND			
				<b>Total : 3.687</b>		
Industrie	Mécanique appliquée	Travail de la tôle/CTA de Marche	Elèves de l'enseignement secondaire qualifiant	4.152	2469	+ 7%
			Elèves du 3ème degré de l'enseignement secondaire de transition	0	0	ND
			Autres « en âge d'obligation scolaire (primaire et 1 <sup>e</sup> degré)	0	0	ND
			Etudiants de l'enseignement de Promotion sociale	150	78	+ 92%
			Etudiants de l'enseignement supérieur	126	153	-17%
			Demandeurs d'emploi	0	0	ND
			Travailleurs	99	6	+155%
			Enseignants	426	288	+48%
Apprenants	12	ND	ND			
				<b>Total : 4.965</b>		
Hôtellerie-alimentation	Hôtellerie-alimentation	Expertise scientifique au service des métiers de l'alimentation/CTA de Libramont	Elèves de l'enseignement secondaire qualifiant	2.007	2361	-15%
			Elèves du 3ème degré de l'enseignement secondaire de transition	0	0	ND
			Autres « en âge d'obligation scolaire (primaire et 1 <sup>e</sup> degré)	0	0	ND
			Etudiants de l'enseignement de Promotion sociale	0	72	ND

		Etudiants de l'enseignement supérieur	0	0	ND
		Demandeurs d'emploi	3.264	3177	+3%
		Travailleurs	0	174	ND
		Enseignants	420	516	-18%
		Elèves hors public-cible	402	ND	ND
		<b>Total : 6.093</b>			

Source : Rapports d'activités des CTA 2020, Données de fréquentation des CTA 2016 ; calculs IBEFE Luxembourg.

Au total, 14.745 heures de formation ont été dispensées dans les 3 CTA du bassin en 2020 :

- 6093 heures dans le CTA de Libramont dédié à l'expertise scientifique au service des métiers de l'alimentation ;
- 4965 heures dans le CTA de Marche dédié au travail de la tôle ;
- 3687 heures dans le CTA de Virton dédié à la maintenance des systèmes automatisés industriels.

Seul le CTA de Libramont a consacré des heures à la formation des demandeurs d'emploi (3.264 heures de formation pour les demandeurs d'emploi).

Le public qui a le plus bénéficié d'heures de formation est constitué d'élèves de l'enseignement secondaire qualifiant (2007 heures à Libramont, 2790 heures à Virton et 4152 heures réalisées à Marche).

Seul le CTA de Marche a accueilli des élèves de l'enseignement de promotion sociale (150 heures de formation).

La comparaison du volume d'heures de formation de 2016 à 2020 ne permet pas d'établir des conclusions significatives. Il manque en effet trop de données pour pouvoir donner une idée claire de l'évolution. L'année 2016 a été reprise car c'était celle pour laquelle on disposait du plus de données sans que celles-ci soient complètes.

## 2.2.4. Validation des compétences

Secteur VdC	Intitulé du métier	Épreuves 2020	Pers. Inscrites en 2020	% Femmes	Evol. nbre épreuves depuis 2018	Code(s) ROME V3
Administration - économie - gestion	Agent(e) d'accueil	14	14	93 %	- 54%	M1601
	Total administration - économie - gestion	14				

Source : CVDC, 2018-2020 ; Calculs : IBEFE Luxembourg.

Secteur VdC	Intitulé du métier	Épreuves 2020	Pers. Inscrites en 2020	% Femmes	Evol. nbre épreuves depuis 2018	Code(s) ROME V3
Construction	Couvreur(euse)	3	3	0 %	- 85 %	F1610
	Peintre décorateur(rice)	3	2	0 %	ND	F1606
	Total construction	6				

Source : CVDC, 2018-2020 ; Calculs : IBEFE Luxembourg.

Secteur VdC	Intitulé du métier	Épreuves 2020	Pers. Inscrites en 2020	% Femmes	Evol. nbre épreuves depuis 2018	Code(s) ROME V3
Bois	Poseur(euse) de fermetures menuisées	12	8	0 %	ND	F1607
	Total bois	12				

Source : CVDC, 2018-2020 ; Calculs : IBEFE Luxembourg.

Secteur VdC	Intitulé du métier	Épreuves 2020	Pers. Inscrites en 2020	% Femmes	Evol. nbre épreuves depuis 2018	Code(s) ROME V3
Horeca	Serveur(euse) restaurant	1	1	0 %	ND	G1801/G1803
	Total Horeca	1				

Source : CVDC, 2018-2020 ; Calculs : IBEFE Luxembourg.

En 2020, 33 épreuves de validation des compétences ont été réalisées dans le Bassin du Luxembourg, dont 14 en administration pour le métier d'agent(e) d'accueil (13 titres de compétence délivrés, grande majorité de femmes), 12 dans le secteur du bois pour le métier de poseur(euse) de fermetures menuisées (11 titres de compétences délivrés, public exclusivement masculin), 6 épreuves dans le secteur de la construction dont 3 pour le métier de couvreur(euse) (3 titres de compétences délivrés, public exclusivement masculin) et 3 pour le métier de peintre décorateur(rice) (2 titres délivrés, public exclusivement masculin), 1 dans le secteur de l'horeca pour le métier de serveur(euse) restaurant (1 titre de compétence délivré, public masculin).

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

### 2.3.1. Formation initiale – mobilité sortante

Ce tableau donne une information sur les lieux de formation des élèves issus du Bassin de Luxembourg. Les deux premières colonnes indiquent le nombre d'élèves issus du Bassin de Luxembourg et se formant dans le bassin et en dehors du bassin.

La troisième colonne concerne les apprenants de l'IFAPME qui se forment dans le Bassin de Luxembourg et en dehors.

La quatrième colonne concerne les élèves de l'enseignement spécialisé.

La dernière colonne indique dans quels bassins des écoles du Bassin se sont rendues en formation dans un CTA.

Bassin de formation	Ordinaire PE 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> degré (Nb élèves)	Ordinaire ALT 3 <sup>ème</sup> degré (Nb élèves)	IFAPME apprentissage	Enseignement spécialisé	CTA (nombre d'écoles)
Brabant wallon	4	1	4	1	1
Bruxelles	14	0		9	3
Hainaut centre	5	0		0	1
Hainaut sud	9	0		5	2
Huy-Waremme	68	1	3	3	3
Liège	176	5	14	7	9
Luxembourg	6 560	275	301	855	21
Namur	529	14	21	86	5
Verviers	121	9	2	8	1
Wallonie Picarde	4	0		1	1
Flandre	ND	ND		ND	ND
Communauté germanophone	ND	ND		ND	ND
Étranger	ND	ND		ND	ND
Total	7 490	305	345	975	47

Sources : AGE-DED (2019-2020), DGEO-DREMT (2019), IFAPME/SFME ; Calculs : OQMT-IBEFE

### Scolarisation des élèves résidant dans le bassin de Luxembourg

Aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> degrés de l'enseignement ordinaire de plein exercice organisés en province de Luxembourg, 6.560 élèves vivent dans le bassin soit 86,35% de l'ensemble des élèves scolarisés (7.597 élèves). Un peu plus de 13% des élèves résidant dans le bassin sont scolarisés ailleurs, principalement dans les bassins voisins (Namur, Verviers et Liège).

Au 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement en alternance, 90,16% des apprenants suivant leur cursus dans la province de Luxembourg (275 élèves) vivent au sein du bassin alors que 9,84% (soit 30 jeunes) des 305 élèves fréquentant le 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement secondaire en alternance, sont scolarisés en dehors du bassin, principalement dans les bassins voisins également.

Concernant l'enseignement spécialisé, 87,69% des élèves (soit 855 jeunes) provenant du bassin de Luxembourg sont scolarisés dans le bassin. Parmi les 120 jeunes, scolarisés dans d'autres bassins, 71,67% se retrouvent dans le bassin namurois.

### Fréquentation des CTA par les établissements du bassin de Luxembourg

Au niveau des CTA, on dénombre 47 visites de CTA en 2019 de la part d'écoles du bassin de Luxembourg. Parmi elles, 21 établissements ont fréquenté les CTA situés en province de Luxembourg. 26 visites de CTA ont été effectuées dans des CTA d'autres bassins.

## 2.3.2. Formation pour adultes – mobilité sortante

Bassin de formation	Forem/Bruxelles Formation	CISP	Promotion sociale	IFAPME Chef d'entreprise	CFISPA	CDC	Validation des compétences
Brabant wallon	6	2	ND	32			0
Bruxelles							1
Hainaut centre	1			1		62	1
Hainaut sud		1				177	4
Huy-Waremme	1	6		19	13		12
Liège	18	18		121	6	85	6
Luxembourg	1594	435		626	53	635	8
Namur	47	15		90	7	2	5
Verviers	14	1		11		211	0
Wallonie Picarde						5	0
Flandre							0
Communauté germanophone							0
Étranger							0
Non-déterminé		1					0
<b>Total</b>	<b>1681</b>	<b>479</b>		<b>900</b>	<b>79</b>	<b>1177</b>	<b>37</b>

Sources : Forem 2020, Service public de Wallonie, Economie Emploi Formation Recherche, 2019, DGENORS, 2018-2019, IFAPME 2019-2020, AVIQ 2019, CVDC 2020 ; Calculs IBEFE

Pour les formations Forem, prise en compte des contrats de formation en gestion propre uniquement (y compris inscrits au Centre de compétences Transport et Logistique de Molinfaing).

Pour les Centres de compétences, prise en compte des contrats de formation en gestion propre uniquement (attention, pour des raisons de base de données, les contrats enregistrés au Centre de compétences Transport et Logistique de Molinfaing ne sont pas comptabilisés ici mais dans la formation Forem).

Pour les formations IFAPME, les données mobilité reprennent le nombre d'apprenants en formation d'adultes issus des 4 catégories Année préparatoire, Formation de chef d'entreprise, Formation COEN, Formation accélérée à la gestion.

### 2.3.3. Enseignement supérieur non-universitaire- mobilité sortante

Bassin de formation	Enseignement supérieur non-universitaire (HE et ESA) 2019-2020
Brabant wallon	154
Bruxelles	368
Hainaut centre	28
Hainaut sud	29
Huy-Waremme	48
Liège	1864
Luxembourg	1928
Namur	1031
Verviers	93
Wallonie Picarde	7
Flandre	
Communauté germanophone	
Étranger	
Non-déterminé	2
Total des effectifs étudiants du supérieur domiciliés en province de Luxembourg	5.552

Source : ARES, Open Data 2019-2020

A ces 5.552 étudiants domiciliés dans le bassin et inscrits dans l'enseignement supérieur non-universitaire, il faut ajouter les 4.208 étudiants inscrits dans l'enseignement universitaire belge francophone (1.417 à l'ULiège, 1.613 à l'UCLouvain, 424 à l'ULB, 27 à l'UMons, 662 à l'UNamur et 65 à l'USL-B, source : CREF, données 2018-2019).

On notera la part très importante des étudiants sortant vers les bassins de Liège et Namur afin de poursuivre leurs études supérieures. La part des étudiants du bassin restant dans le bassin ne s'élève qu'à 34,7%, soit un peu plus d'un tiers seulement.

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

Cette deuxième partie aborde l'origine des apprenants venant se former dans le bassin de Luxembourg.

### 2.4.1. Formation initiale – mobilité entrante

Bassin de domicile	Ordinaire PE 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> degré (Nb élèves)	Ordinaire ALT 3 <sup>ème</sup> degré (Nb élèves)	IFAPME apprentissage	Enseignement spécialisé	CTA (nombre d'écoles)
Brabant wallon	5	0		2	/
Bruxelles	4	0		5	0
Hainaut centre	3	1		1	1
Hainaut sud	6	1		3	0
Huy-Waremme	82	8	5	49	1
Liège	22	9	1	31	3
Luxembourg	6 560	275	301	855	21
Namur	404	27	38	106	7
Verviers	75	5	2	42	/
Wallonie Picarde	0	0	1	1	2
Flandre	7	0		0	ND
Communauté germanophone	4	0		3	ND
Étranger	1 081	13		164	ND
Hors bassin – non-déterminé	SO	SO	17	SO	SO
Total	8 253	339	365	1262	35

Sources : AGE-DED (2019-2020), DGEO-DREMT (2019), IFAPME/SFME ; Calculs : OQMT-IBEFE

Ce tableau reflète la provenance des apprenants venant se former sur le territoire du bassin de Luxembourg. On y retrouve très logiquement une majorité d'apprenants issus du bassin même.

Fréquentation de l'enseignement qualifiant dans le bassin de Luxembourg

Aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> degrés de l'enseignement ordinaire de plein exercice organisés en province de Luxembourg, 6.560 élèves sont issus du bassin soit 79,49% de l'ensemble des élèves scolarisés (8.253 élèves). Viennent ensuite principalement des élèves de l'étranger (13,1%) et du bassin de Namur (4,9%).

Au 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement en alternance, 81,12% (275 jeunes) des apprenants sont issus du bassin. Viennent ensuite le bassin de Namur (7,96%), l'étranger (3,83%), et les autres bassins dans une moindre mesure.



Concernant l'enseignement spécialisé, 67,75% des élèves (soit 855 jeunes) scolarisés dans le bassin de Luxembourg proviennent du bassin. Viennent ensuite principalement des élèves de l'étranger (12,99%) et du bassin de Namur (8,40%).

L'importance de la fréquentation de l'enseignement ordinaire et spécialisé par des élèves résidant à l'étranger peut s'expliquer par le caractère frontalier du bassin, qui touche la France et le Luxembourg.

#### Fréquentation des CTA du bassin

Les CTA du bassin de Luxembourg ont été fréquentés en 2019 par 35 établissements scolaires, dont 21 du bassin (60%) et 7 du bassin de Namur (20%). On notera une légère évolution positive dans la fréquentation de nos CTA par des écoles d'autres bassins.

### 2.4.2. Formation des adultes -mobilité entrante

Bassin de formation	Forem/Bruxelles Formation	CISP	IFAPME	CFISPA	CDC	Validation des compétences
Brabant wallon	12	1	1	1	96	3
Bruxelles			1		22	1
Hainaut centre	2				66	4
Hainaut sud	10	2			146	2
Huy-Waremme	8	3	11		52	2
Liège	12	2	3	2	151	5
Luxembourg	1248	435	626	53	981	8
Namur	192	25	65	22	463	4
Verviers	7		4		58	1
Wallonie Picarde	2	1	1		30	1
Flandre						2
Communauté germanophone			1		3	0
Étranger						0
Non déterminé/ hors bassin	3		52		572	0
Total	1496	469	765	78	2640	33

Sources : Forem 2020, Service public de Wallonie, Economie Emploi Formation Recherche, 2019, DGENORS, 2018-2019, IFAPME 2019-2020, AVIQ 2019, CVDC 2020 ; Calculs IBEFE

Pour les formations Forem, prise en compte des contrats de formation en gestion propre uniquement hors Centres de Compétences (attention, ici les inscrits au Centre de compétences Transport et Logistique de Molinfaing ne sont pas comptabilisés, d'où la différence par rapport au tableau reprenant la mobilité sortante).

Pour les formations Centres de Compétences, prise en compte des contrats de formation en gestion propre uniquement hors Centres de Compétences (attention, ici les inscrits au Centre de compétences Transport et Logistique de Molinfaing sont comptabilisés, d'où la différence par rapport au tableau reprenant la mobilité sortante).

Pour les formations IFAPME, les données mobilité reprennent le nombre d'apprenants en formation d'adultes issus des 4 catégories année préparatoire, formation de chef d'entreprise, formation COEN, formation accélérée à la gestion.

### 2.4.3. Enseignement supérieur non-universitaire – mobilité entrante

Bassin de formation	Enseignement supérieur non-universitaire (HE et ESA) 2019-2020
Brabant wallon	16
Bruxelles	12
Hainaut centre	16
Hainaut sud	24
Huy-Waremme	10
Liège	20
Luxembourg	1928
Namur	278
Verviers	19
Wallonie Picarde	7
Flandre	
Communauté germanophone	
Étranger	
Non-déterminé	1147
Total des effectifs étudiants dans le bassin du Luxembourg	3.477

Source : ARES, Open Data 2019-2020

Le bassin du Luxembourg attire assez peu d'étudiants venant des autres bassins wallons et bruxellois. Par contre, on notera la part importante d'étudiants inscrits dans notre bassin issus d'autres régions (Luxembourg et France).

#### 2.4.4. Formation en alternance – mobilité entrante

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

Remarque :

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

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

Source : OFFA, 2020

Bassin	Contrats débutés	%ge contrats débutés
Bassin du Brabant Wallon	17	0,4%
Bassin de Hainaut Centre		
Bassin de Hainaut Sud		
Bassin de Wallonie Picarde	146	3,4%
Bassin de Liège		
Bassin de Verviers		
Bassin de Huy	203	4,8%
Bassin du Luxembourg	3.511	82,8%
Bassin de Namur	359	8,4%
Bassin de Bruxelles	6	0,1%
TOTAL	4.018	

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

Chaque année, l'Instance Bassin Enseignement qualifiant – Formation – Emploi met à jour ses thématiques communes en publiant une synthèse de ses recommandations en matière de métiers prioritaires et pistes d'actions.

En 2021, c'est un rapport complet qui vous a été présenté.

Comme les éditions précédentes, ce rapport synthétise les thématiques et recommandations issues de la concertation entre les acteurs de l'enseignement qualifiant, de l'emploi et de la formation en province de Luxembourg. Pour chaque métier évoqué il a été déterminé dans la mesure du possible quelle option de base groupée correspond dans l'enseignement qualifiant, et sur quoi porte la recommandation : un souhait de créer/maintenir/adapter une offre de formation ou toute autre nuance que l'Instance Bassin souhaiterait apporter.

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

Les thématiques communes sont composées de :

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

### 3.1. Cadrage méthodologique

Afin de dégager des métiers prioritaires et des pistes d'actions, l'Instance Bassin EFE du Luxembourg belge a choisi de travailler par analyse sectorielle du marché du travail, de l'offre et de la fréquentation de l'enseignement et des formations.

Depuis sa création en 2015, l'IBEFE Luxembourg organise régulièrement des séances d'analyse sectorielles, reprenant une méthodologie commune :

1. Présentation du contexte du travail à mener ;

2. Présentation d'un portfolio de données sur le secteur reprenant des données relatives au marché du travail, à l'offre d'enseignement et de formation, à la fréquentation des filières existantes et aux fonctions critiques ;
3. Présentation par des experts de leur vision du secteur (chiffres, difficultés, enjeux, métiers en mutation...);
4. Travail en sous-groupes : les membres réunis en sous-groupes hétérogènes sont alors amenés à réfléchir et à émettre des propositions en réponse aux deux questions posées (« Quels métiers sont prioritaires pour l'ouverture d'une nouvelle formation/option sur le territoire du bassin ? Quelles sont les pistes d'action à mettre en œuvre pour ce secteur ? »). Les membres basent leur réflexion sur les témoignages des experts, sur le portfolio de données et sur leur propre expertise ;
5. Mise en commun.

De nombreux secteurs ont été passés en revue de cette manière, à raison d'un ou deux par an : construction, Horeca, Industrie, aide à la personne, informatique, garage/automobile, transport et logistique, filière bois, métiers du secteur vert.

Pour mettre à jour les recommandations, un travail de consultation des experts issus de ces tables sectorielles a été réalisé et une confrontation avec les métiers en pénurie et en tension.

Dans ce chapitre seront présentés différents tableaux :

- Les métiers jugés prioritaires en termes de création d'une offre de formation/enseignement ou d'augmentation de l'offre dans le cas où elle serait insuffisante sur le territoire du bassin ;
- Les métiers pour lesquels un maintien et un soutien de l'offre de formation/enseignement actuelle est souhaitée ;
- Les métiers pour lesquels une adaptation des cursus est souhaitée. A noter que l'Instance Bassin de Luxembourg souhaite que ces métiers puissent également être soutenus pour le maintien/soutien de l'offre, notamment dans le plan de redéploiement de la Chambre enseignement.

#### Définitions :

- *Formation initiale* : ensemble de formations destinées à un public en âge d'obligation scolaire et/ou jeunes adultes (enseignement ordinaire de plein exercice et en alternance et apprentissage IFAPME).
- *Formation pour adulte* : 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, etc.).
- *Accompagnement adapté* : ensemble de formations destinées à un public tant en âge d'obligation scolaire qu'adulte nécessitant un encadrement spécifique (enseignement spécialisé de plein exercice ou en alternance de formes 3 et 4 et CFISPA).

## 3.2. Liste des métiers prioritaires à créer et à maintenir

Vous trouverez ci-dessous la liste des métiers prioritaires de l'Instance Bassin EFE du Luxembourg belge.

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

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

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

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

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

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

### 3.2.1. Création d'une offre de formation et/ou d'enseignement

Métiers prioritaires	Options de base groupées de l'enseignement	Formation initiale	Formation pour adultes	Recommandations / Commentaires
<b>A - SECTEUR VERT</b>				
<b>Maraîchage</b>	Ouvrier en implantation et entretien des parcs et jardins (5-6P) Ouvrier en pépinières (5-6P) Ouvrier en exploitation horticole (5-6P) Ouvrier en cultures maraîchères sous abri et de plein champ (5-6P) Polyculteur (5-6P) Technicien en agriculture (5-6TQ) Agent agricole polyvalent (5-6P) Ouvrier qualifié en horticulture (5-6P) Technicien en horticulture (5-6TQ) Complément en productions horticoles et décoration florale (7P) Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins (7P) Agent technique de la nature et des forêts (5-6TQ)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Culture maraîchère et fruitière de type bio ou en agriculture raisonnée</b>	Pas de correspondance	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Bûcheronnage</b>	Arboriste grimpeur-élagueur (7P)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Agrosylviculture</b>	Ouvrier forestier (5-6P) Agent technique de la nature et des forêts (5-6P) Gestionnaire des ressources naturelles et forestières (7TQ) Ouvrier qualifié en sylviculture (5-6P)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>F – CONSTRUCTION</b>				
<b>Chauffagiste</b>	Monteur en sanitaire et en chauffage (5-6P) Technicien en équipements thermiques (5-6TQ) Installateur en sanitaire (7P) Installateur en chauffage central (7P) Monteur en sanitaire (Art. 45) Monteur en chauffage (Art. 45)	Augmenter l'offre en plein exercice et/ou en alternance (CEFA)		Offre existant à Bastogne mais à créer ailleurs.
<b>Couvreur/étancheur</b>	Couvreur-Etancheur (5-6-7P) Complément en techniques spécialisées de couverture (7P) Poseur de couvertures non métalliques (art.45)	Augmenter l'offre en plein exercice et/ou en alternance (CEFA)		

<b>Conducteur d'engins de chantier</b>	Conducteur d'engins de chantier (5-6P)	Augmenter l'offre de formation via un projet Interreg ou un partenariat public-privé		
<b>Ventiliste</b>	Technicien en équipements thermiques (5-6TQ) Technicien en climatisation et conditionnement d'air (7TQ) Technicien du froid (5-6TQ)		Ouvrir un module de formation complémentaire	Créer le référentiel de formation
<b>Conseiller en énergie</b>	/		Ouvrir une formation pour adulte ou Haute Ecole	
<b>Dessinateur en construction / en mécanique</b>	Dessinateur en construction (5-6TQ) Dessinateur DAO en construction (7TQ) Technicien en construction et travaux publics (5-6 TQ) Dessinateur en DAO (mécanique/électricité) (7TQ)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Maçonnerie et pose de pavés et pierres sèches</b>	Maçon (4-5-6P CPU) Ouvrier tailleur de pierres naturelles (5-6P) Chapiste (Art.45) Tailleur de pierre-marbrier (5-6P) Technicien en encadrement de chantier (7TQ) Complément en techniques spécialisées en construction – gros œuvre (7P) Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment (7P) Carreleur –Chapiste (4-5-6P CPU)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Agenceur d'intérieur</b>	Ouvrier plafonneur (Art.45) Ouvrier poseur de faux plafonds, cloisons et planchers surélevés (Art.45) Cuisiniste (7P) Technicien en encadrement de chantier (7TQ) Complément en techniques spécialisées en construction – gros œuvre (7P) Complément en agencement d'intérieur (7P)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Manœuvre</b>	Auxiliaire du bâtiment (Art.45)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Métreur-deviseur</b>	Technicien en construction et travaux publics (5-6 TQ) Technicien spécialisé en métré et devis (7TQ) Technicien en encadrement de chantier (7TQ)		Ouvrir une formation pour adulte ou Haute Ecole	Formation en alternance dans l'enseignement supérieur ?
<b>Paveur-dalleur</b>	Paveur (Art. 45) Maçon (4-5-6P CPU) Voiriste (Art.45)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		



<b>Electricien</b>	Electricien installateur (4-5-6P CPU)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>Monteur en structure bois</b>	Menuisier d'intérieur et d'extérieur (4-5-6P CPU) Technicien des industries du bois (5-6 TQ) Technicien des constructions en bois (7TQ) Charpentier (7P)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>Conducteur de travaux / Chef d'équipe dans la construction / chef de chantier</b>	Technicien en construction et travaux publics (5-6 TQ) Technicien en encadrement de chantier (7TQ) Complément en techniques spécialisées en construction – gros œuvre (7P)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>Détecteur de fuites</b>	Pas de correspondance		Créer offre de formation après étude du public-cible à privilégier (formation continuée ?)
<b>Pisciniste/installateur de piscine</b>	Pas de correspondance	Créer offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>G – HÔTELLERIE-RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATIONS</b>			
<b>Restaurateur</b>	Restaurateur (5-6P)	Augmenter l'offre de formation en fonction de besoins locaux	
<b>Boulangier-pâtissier</b>	Boulangier-pâtissier (5-6P) Patron boulangier pâtissier (7P)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier – favoriser la création d'une formation en alternance	Favoriser le partage des ressources/lieux de formation.
<b>Boucher Découpeur/désosseur Préparateur de viande</b>	Boucher-charcutier (5-6P) Patron boucher-charcutier-traiteur (7P) Préparateur en boucherie - Vendeur en boucherie-charcuterie et plats préparés à emporter (Art. 45) Découpeur – désosseur (Art. 45)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier – favoriser la création d'une formation en alternance	Favoriser le partage des ressources/lieux de formation
<b>H - INDUSTRIE</b>			
<b>Frigoriste</b>	Technicien du froid (5-6TQ) Technicien en climatisation et conditionnement d'air (7TQ)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>Technicien en système d'usinage/ tourneur-fraiseur</b>	Technicien en usinage (5-6TQ)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>Tuyauteur industriel</b>	Complément en soudage sur tôles et sur tubes (7P)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>I - INSTALLATION ET MAINTENANCE</b>			
<b>Réceptionniste automobile</b>	Pas de correspondance		Créer une offre de formation pour adultes

<b>Technicien de maintenance et de diagnostic automobile</b>	Mécanicien d'entretien automobile (5-6P) Mécanicien polyvalent automobile (5-6 TQ) Aide-mécanicien garagiste (art. 45) Complément en électricité de l'automobile (7P) Technicien en maintenance et diagnostic automobile (7TC)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>J - SANTE</b>			
<b>Aide-soignant</b>	Aide-soignant (7P)		
<b>Infirmier</b>	Infirmier psychiatrique (D4P) Soins infirmiers (D4P) Préparatoire aux études d'infirmière ou de nursing (7P)	Augmenter l'offre de formation vu la pénurie de main d'œuvre	
<b>Technologue en laboratoire et en radiologie</b>			Encourager le passage vers le niveau bachelors pour obtenir le visa et l'agrément
<b>Assistant en pharmacie avec la spécialité en milieu hospitalier</b>			Créer la formation « assistant en pharmacie » avec la spécialisation « en milieu hospitalier » ou d'organiser au minimum la spécialisation
<b>K - SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE</b>			
<b>Aide-ménager</b>	Aide-ménager (Art. 45) Technicien de surface - nettoyeur (Art.45)	Soutenir l'offre de formation existante	
<b>Aide-ménager social</b>	/	Augmenter l'offre de formation	
<b>Aide familial</b>	Aide familial (5-6P)		
<b>Puériculteur</b>	Puériculture (5-6P) Puériculteur (7P) Agent d'éducation (5-6TQ) Aspirant en nursing (5-6TQ) Complément en monitorat de collectivité d'enfants (7P)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>Responsable de crèche</b>	Pas de correspondance	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>Animateur breveté en centre de vacances</b>	Agent d'éducation (5-6TQ) Complément en monitorat de collectivités d'enfants (7P) Animateur (5-6TQ)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>Coordinateur breveté en centre de vacances</b>	Pas de correspondance	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	
<b>Accueillant d'enfants en milieu scolaire</b>	Complément en monitorat de collectivités d'enfants (7P) Aspirant en nursing (5-6TQ) Puériculture (5-6P) Puériculteur (7P)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	

<b>M - SUPPORT A L'ENTREPRISE / I - INSTALLATION ET MAINTENANCE</b>				
<b>Informatique (tous métiers)</b>	Technicien en informatique (5-6TQ) Assistant de maintenance PC-réseaux (5-6P)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		Introduire des aspects informatique et numérique dans les formations qualifiantes existantes
<b>N – TRANSPORT ET LOGISTIQUE</b>				
<b>Responsable logistique</b>	Gestionnaire en transport et logistique (4-5-6TQ CPU)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier	Ouvrir une formation de niveau enseignement supérieur	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier
<b>Employé en logistique</b>	Gestionnaire en transport et logistique (4-5-6TQ CPU)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Chauffeur poids lourds</b>	Conducteur poids lourds (5-6P) Complément en conduite de poids lourds et manutention (7P)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Déclarant en douane</b>	Pas de correspondance	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Gestionnaire de transport</b>	Gestionnaire en transport et logistique (4-5-6TQ CPU)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Chauffeur d'autocar-d'autobus</b>	Conducteur d'autobus et d'autocar (promotion sociale – niveau secondaire)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Magasinier</b>	Manutentionnaire-cariste (Art.45) Equipier logistique (Art.45)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		
<b>Cariste</b>	Manutentionnaire-cariste (Art.45)	Augmenter l'offre de formation après étude du public-cible à privilégier		

### 3.2.2. Maintien / soutien de l'offre de formation et d'enseignement

Les intitulés de métiers et d'options sont présentés au masculin à titre épicène.

Métiers prioritaires	Options de base groupées de l'enseignement	Formation initiale	Formation pour adultes	Recommandations / Commentaires
<b>A - SECTEUR VERT</b>				
<b>Tous les métiers du secteur vert</b>				Soutenir l'offre de formation existante
<b>Agent agricole</b>	Technicien en agriculture Complément en diversification et aménagement d'espace rural Ouvrier en fruiticulture Ouvrier en cultures florales et ornementales Agent agricole polyvalent			Soutenir l'offre de formation existante
<b>D - COMMERCE, VENTE, GRANDE DISTRIBUTION</b>				
<b>Vendeur de véhicules automobiles</b>	Technicien commercial (5-6TQ) Vendeur (5-6P) Complément en techniques de vente (7P)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>F- CONSTRUCTION</b>				
<b>Tous métiers secteur construction</b>			Développement de l'alternance, particulièrement dans l'enseignement supérieur	Soutien à toutes les formations, particulièrement à l'alternance
<b>Monteur en structure bois</b>	Menuisier d'intérieur et d'extérieur (4-5-6P CPU) Technicien des industries du bois (5-6 TQ) Technicien des constructions en bois (7TQ) Charpentier (7P)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Poseur de fermetures menuisées</b>	Menuisier d'intérieur et d'extérieur (4-5-6P CPU) Menuisier en PVC et Alu (7P) Monteur-placeur d'éléments menuisés (Art.45)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Carreleur</b>	Carreleur (5-6P) Ouvrier carreleur (Art.45)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Coffreur</b>	Maçon (4-5-6P CPU) Coffreur (Art. 45)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Façadier/plafonneur</b>	Plafonneur (5-6P) Complément en plâtrage, cimentage et enduisage (7P) Ouvrier plafonneur (Art. 45)			Soutenir l'offre de formation existante

	Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment (7P)			
<b>• G – HÔTELLERIE-RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATIONS</b>				
<b>Boulangier-pâtissier</b>	Boulangier-pâtissier (5-6P) Patron boulanger pâtissier (7P)			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir l'offre de formation existante</li> <li>• Favoriser le partage des ressources/lieux de formation.</li> </ul>
<b>Boucher</b>	Boucher-charcutier (5-6P) Patron boucher-charcutier-traiteur (7P) Préparateur en boucherie - Vendeur en boucherie-charcuterie et plats préparés à emporter (Art. 45) Découpeur – désosseur (Art. 45)			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir l'offre de formation existante</li> <li>• Favoriser le partage des ressources/lieux de formation</li> </ul>
<b>Employé d'étage/ commis de room service</b>	Restaurateur (5-6P) Hôtelier-restaurateur (5-6 TQ) Traiteur organisateur de banquet et réceptions (7P)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Chef de rang Chef de cuisine</b>	Restaurateur (5-6P) Hôtelier-restaurateur (5-6 TQ)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>M – SUPPORT À L'ENTREPRISE / INFORMATIQUE</b>				
<b>Technicien de maintenance informatique</b>	Technicien en informatique (5-6TQ) Assistant de maintenance PC-réseaux (5-6P)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Analyste/développeur informatique</b>	Pas de correspondance			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Technicien réseaux</b>	Assistant de maintenance PC-réseaux (5-6P)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>H - INDUSTRIE</b>				
<b>Chaudronnier –tôlier</b>	Complément en soudage sur tôles et sur tubes (7P) Métallier – soudeur (5-6P) Complément en chaudronnerie (7P)			Soutenir l'offre de formation existante Valoriser le CTA de Marche-en-Famenne
<b>Frigoriste</b>	Technicien du froid (5-6TQ) Technicien en climatisation et conditionnement d'air (7TQ)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Opérateur de production + opérateur de</b>	Opérateur de production des entreprises agroalimentaires (5-6P) Complément en productique (7TQ)			Soutenir l'offre de formation existante Valoriser le CTA de Virton

<b>production en industrie chimique</b>	Technicien chimiste (5-6TQ) Complément en biochimie (7TC)			
<b>Technicien en système d'usinage/ tourneur-fraiseur</b>	Technicien en usinage (5-6TQ)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Tuyauteur industriel</b>	Complément en soudage sur tôles et sur tubes (7P)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Métallier-soudeur</b>	Métallier-soudeur (5-6P) Complément en soudage sur tôles et sur tubes (7P) Métallier (Art. 45)			Soutenir l'offre de formation existante Valoriser le CTA de Marche-en-Famenne Création de modules de préformation ou remise à niveau (math/français)
<b>Responsable de production</b>	Pas de correspondance			Inclure dans la formation le développement des compétences managériales / gestion d'équipe Valoriser le CTA de Virton
<b>Technicien des industries agro-alimentaires</b>	Technicien des industries agroalimentaires (5-6 TQ) Complément en techniques spécialisées de production des entreprises agroalimentaires (7TQ)			Valoriser le CTA de Virton Soutenir l'offre de formation existante
<b>I – INSTALLATION ET MAINTENANCE</b>				
<b>Chef d'équipe des industries de process</b>	Technicien en électronique (5-6TQ) Technicien en microtechnique (5-6TQ) Complément en microtechnique (7TC) Mécanicien automatique (5-6TQ) Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels (7TQ) Complément en productique (7TQ) Complément en maintenance d'équipements techniques (7P) Electricien automatique (5-6TQ) Electricien installateur industriel (5-6P) Mécanicien d'entretien (5-6P)			Soutenir l'offre de formation existante Création de modules de préformation ou remise à niveau (math/français) Inclure dans la formation le développement des compétences managériales / gestion d'équipe
<b>Electromécanicien / électricien et mécanicien d'entretien / technicien de maintenance</b>	Technicien en électronique (5-6TQ) Technicien en microtechnique (5-6TQ) Complément en microtechnique (7TC) Mécanicien automatique (5-6TQ) Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels (7TQ)			Soutenir l'offre de formation existante Valoriser le CTA de Virton Création de modules de préformation ou remise à niveau (math/français)

	Complément en productique (7TC) Complément en maintenance d'équipements techniques (7PC) Electricien automatique (5-6TQ) Electricien installateur industriel (5-6P) Mécanicien d'entretien (5-6P)			
<b>Technicien automatique</b>	Electricien automatique (5-6TQ) Mécanicien automatique (5-6TQ) Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels (7TQ)			Valoriser le CTA de Virton Soutenir l'offre de formation existante
<b>Mécanicien poids lourds</b>	Mécanicien des moteurs diesels et engins hydrauliques (7P) Mécanicien polyvalent automobile (5-6TQ) Technicien en maintenance et diagnostic automobile (7TC)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Technicien de maintenance et de diagnostic automobile</b>	Mécanicien d'entretien automobile (5-6P) Mécanicien polyvalent automobile (5-6 TQ) Aide-mécanicien garagiste (art. 45) Complément en électricité de l'automobile (7P) Technicien en maintenance et diagnostic automobile (7TC)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Mécanicien automobile</b>	Mécanicien d'entretien automobile (5-6P) Mécanicien polyvalent automobile (5-6 TQ) Aide-mécanicien garagiste (art. 45) Complément en électricité de l'automobile (7P)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Carrossier / tôlier en carrosserie</b>	Carrossier (5-6 P) Carrossier spécialisé (7P) Tôlier en carrosserie (art.45) Complément en travaux de carrosserie (7P)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Peintre en carrosserie</b>	Carrossier spécialisé (7P) Peintre en carrosserie (Art.45) Complément en travaux de carrosserie (7P)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Technicien de maintenance informatique</b>	Technicien en informatique (5-6TQ) Assistant de maintenance PC-réseaux (5-6P)			Soutenir l'offre de formation existante
<b>M – SUPPORT A L'ENTREPRISE</b>				
<b>Analyste/développeur informatique</b>	Pas de correspondance			Soutenir l'offre de formation existante
<b>Technicien réseaux</b>	Assistant de maintenance PC-réseaux (5-6P)			Soutenir l'offre de formation existante

**N – TRANSPORT ET LOGISTIQUE**

**Tous les métiers de la  
logistique (voir création)**

Soutenir l'offre de formation existante



### 3.2.3. Adaptation du contenu l'offre de formation et d'enseignement existante

A noter que l'Instance Bassin de Luxembourg souhaite que ces métiers puissent également être soutenus au maintien/soutien, notamment dans le plan de redéploiement de la Chambre enseignement.

Les intitulés de métiers et d'options sont présentés au masculin à titre épiciène.

Métiers prioritaires	Options de base groupées de l'enseignement	Formation initiale	Formation pour adultes	Recommandations / Commentaires
<b>A – SECTEUR VERT</b>				
<b>Agriculteur</b>	Technicien en agriculture Complément en diversification et aménagement d'espace rural Ouvrier en fructiculture Ouvrier en cultures florales et ornementales Agent agricole polyvalent	Adaptation du contenu de la formation en incluant des notions de management	Adaptation du contenu de la formation en incluant des notions de management	Déjà en cours dans l'enseignement obligatoire
<b>Tous les métiers du secteur vert</b>		Inclure des modules de formation intégrant l'écologie et protection de l'environnement	Inclure des modules de formation intégrant l'écologie et protection de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduire des notions d'agroécologie</li> <li>• Augmenter les durées de stages et s'accorder avec un calendrier 4 saisons</li> <li>• Bases en construction pour aménagement projets parcs et jardins ;</li> <li>• Inclure davantage de modules/cours sur la connaissance pointue des plantes dans les cursus de formation en maraîchage et horticulture</li> </ul>
<b>F- CONSTRUCTION</b>				
<b>Tous métiers secteur construction dont ventiliste, façadier/plafonneur, chauffagiste, couvreur... (voir liste ci-dessus)</b>		Adaptation du contenu des formations (PEB, évolutions des matériaux et procédures...)	Adaptation du contenu des formations (PEB, évolutions des matériaux et procédures...)	
<b>Tous métiers secteur construction</b>		Renforcer la formation de base (math, français, NTIC...)	Renforcer la formation de base (math, français, NTIC...)	
<b>• G – HÔTELLERIE-RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATIONS</b>				
Commis de cuisine	Commis de cuisine (art. 45) Commis de cuisine de collectivité P (art. 45)			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter les cursus (HACCP) au public concerné : public CISP = importance de la compréhension du français.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmenter la durée des stages</li> <li>• Lutter contre le décrochage lors de l'arrivée sur le marché du travail</li> <li>• Lutter contre le décrochage pendant la formation</li> <li>• Avoir plus d'endroits et lieux de stage + problématique de l'accessibilité à ces lieux : peu de transports en commun en zone rurale, public CISP possède rarement le permis et/ou véhicule, ...</li> </ul>
Employé polyvalent de restauration	Restaurateur (5-6P) Hôtelier-restaurateur (5-6 TQ) Traiteur organisateur de banquet et réceptions (7P) Cuisinier de collectivité (5-6P)			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter les cursus (HACCP)</li> <li>• Augmenter la durée des stages Lutter contre le décrochage lors de l'arrivée sur le marché du travail</li> </ul>
Réceptionniste	Agent en accueil et Tourisme (5-6TQ) Complément en accueil et réception en milieu hôtelier (7TQ) Complément en hôtellerie européenne (7TQ) Hôtelier-restaurateur (5-6 TQ)			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter les cursus (langues, NTIC) modules d'accueil)</li> </ul>
<b>H - INDUSTRIE</b>				
<b>Responsable de production</b>	/ (Hautes Ecoles)			Inclure dans la formation le développement des compétences managériales / gestion d'équipe
<b>I – INSTALLATION ET MAINTENANCE</b>				
<b>Chef d'équipe des industries de process</b>	Technicien en électronique (5-6TQ) Technicien en microtechnique (5-6TQ) Complément en microtechnique (7TC) Mécanicien automatique (5-6TQ) Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels (7TQ) Complément en productique (7TQ) Complément en maintenance d'équipements techniques (7P) Electricien automatique (5-6TQ) Electricien installateur industriel (5-6P) Mécanicien d'entretien (5-6P)			Inclure dans la formation le développement des compétences managériales / gestion d'équipe

## CHAPITRE 4 - THÉMATIQUES COMMUNES : RECOMMANDATIONS

Il s'agit ici des recommandations, points de vigilance, centre d'intérêts et problématiques spécifiques à explorer.

### 4.1. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles

RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Promotion des métiers au grand public : mieux faire connaître la réalité des métiers techniques, notamment auprès d'un public jeune.
2	Travailler sur la coordination des opérateurs d'orientation et leur sensibilisation aux métiers techniques.
SECTEUR CONSTRUCTION	
1	Faire connaître les métiers et le secteur de la construction aux conseillers d'orientation (CPMS, conseillers référents Forem, CPAS, CEFO, ...) par des visites d'entreprise et informations de Chambre de la construction et Constructiv.
2	Promouvoir les métiers et le secteur auprès des demandeurs de protection internationale, dans les centres Fedasil du bassin, en collaboration avec la Chambre de la Construction et le CriLux.
3	Assurer la diffusion de capsules vidéo d'entrepreneurs du secteur construction reprenant leurs besoins en main d'œuvre auprès de nos partenaires de l'insertion socio-professionnelle et de l'orientation.
SECTEUR HÔTELLERIE-RESTAURATION	
1	Véhiculer une image positive (mais réaliste) des métiers techniques : contre-exemple : « Cauchemar en cuisine ».
2	Organiser des journées découvertes entreprises plutôt au 2 <sup>ème</sup> degré du secondaire.
3	Encourager les journées d'immersion qui permettent de montrer toutes les facettes du métier (être au cœur de l'entreprise, travail en équipe, résistance physique, etc) et veiller à simplifier les démarches organisationnelles de telles activités.
4	Valoriser les jobs étudiants qui permettent non seulement de renforcer temporairement les équipes mais également de donner le goût du métier.
SECTEUR INFORMATIQUE	
1	Faire connaître de grandes « filières » qui s'installent durablement au sein des entreprises depuis plusieurs années : la cyber sécurité, l'administration des réseaux & systèmes, l'analyste business, l'analyste développeur, les métiers du Big Data ou encore le Marketing digital.
2	Faire connaître l'émergence au sein des entreprises des métiers qui agrègent plusieurs spécialités comme par exemple les DevOps qui défendent à la fois des compétences en développement et des compétences opérationnelles dans le but d'optimiser toute la chaîne de mise en production d'un projet IT.
SECTEUR TRANSPORT ET LOGISTIQUE	
1	Développer la maîtrise des outils numériques dans les formations du domaine de la logistique et du transport
SECTEUR AIDE ET SOIN A LA PERSONNE	
1	Travailler à l'interconnaissance entre la formation/l'enseignement et les services
2	Travailler sur la (re)valorisation des métiers du secteur
3	Travailler sur la reconnaissance des métiers du secteur de l'aide à domicile
4	Développer les filières et les passerelles entre les opérateurs de formation/d'enseignement
SECTEUR BOIS	
1	Donner envie aux jeunes d'aller vers ces métiers et toucher les parents :

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montrer aux jeunes le niveau d'excellence qui peut être atteint dans le secteur du bois ;</li> <li>• Voir ce dont les écoles manquent, accueillir les élèves en stage ;</li> <li>• Valoriser la filière au travers de concours pour créer une dynamique ;</li> <li>• Amener les jeunes sur le terrain ! ;</li> <li>• Création d'une valisette filière bois pour sensibiliser les élèves aux métiers du bois (en cours de réalisation par l'IBEFE) ;</li> <li>• Donner du sens à l'apprentissage.</li> </ul>
2	Travailler sur l'image des métiers, valoriser ces métiers

## 4.2. Adaptation de l'offre d'enseignement et de formation, recommandations au Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ)

RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Réaliser les profils-métiers et formations manquants
2	Veiller à la mise à jour des profils formation en fonction de l'évolution technologique
SECTEUR CONSTRUCTION	
1	Revoir profil formation « monteur en sanitaire et chauffage »
SECTEUR INFORMATIQUE	
1	Introduire des compétences numériques transversales (digcomp) dans les formations métiers (par définition évolutives et volatiles car le niveau d'exigence peut évoluer rapidement)
SECURITE	
1	Réaliser les profils en lien avec les métiers de la sécurité
SECTEUR VERT	
1	Créer une formation permettant d'inclure de A à Z toutes les compétences en aménagement de jardins (comprenant la gestion de maçonnerie, carrelage/dallage, de menuiserie et la gestion de plantations d'ornement, d'arbres fruitiers)
2	Inclure davantage d'agroécologie dans les cursus de formation
3	Bases en construction pour aménagement projets parcs et jardins
4	Inclure davantage de modules/cours sur la connaissance pointue des plantes dans les cursus de formation en maraîchage et horticulture
5	Augmenter le volume et la durée des stages
6	Favoriser la formation en alternance et développer davantage les stages
7	Réfléchir les calendriers des formations en lien avec les calendriers des entreprises (prévoir des stages sur les 4 saisons)
8	Prévoir la validation des compétences pour le métier de jardinier dans la province
9	Créer un CTA secteur vert dans la province ou une antenne du centre de compétence

## 4.3. Places de stage et alternance

RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Sensibiliser les entreprises à l'alternance de manière à augmenter les offres de stages et l'importance d'un bon tutorat.
2	Travailler la cohérence entre les besoins/attentes des entreprises et les souhaits/motivations des jeunes.
3	Développer des programmes de formation en alternance dans les Hautes Ecoles.

4	Travailler sur la possibilité de collaborations transfrontalières dans l'alternance : étendre la possibilité de réaliser des stages au GDL pour les apprenants.
<b>SECTEUR CONSTRUCTION</b>	
1	Promouvoir l'alternance dans les métiers de la construction auprès des MENA, dans les centres Fedasil du bassin.
<b>SECTEUR HÔTELLERIE-RESTAURATION</b>	
1	Privilégier les stages au cours de la formation : les commencer dès la première année et allonger les périodes de stage.
<b>SECTEUR VERT</b>	
1	Augmenter le volume et la durée des stages
2	Favoriser la formation en alternance et développer davantage les stages
3	Réfléchir les calendriers des formations en lien avec les calendriers des entreprises (prévoir des stages sur les 4 saisons)

#### 4.4. Équipements/ressources

<b>RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES</b>	
1	Permettre l'utilisation en commun de ressources provenant d'opérateurs différents (Forem, IFAPME, CTA, Centres de compétence).
2	Promouvoir l'utilisation des CTA et leur permettre le financement des actions de sensibilisation des élèves issus des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> degré du secondaire ainsi que du primaire.
3	Les acteurs de l'enseignement secondaire demandent qu'une attention particulière soit portée afin de ne pas fragiliser l'offre existante lors d'une éventuelle création de formation.
<b>SECTEUR CONSTRUCTION</b>	
1	Permettre l'utilisation en commun de ressources provenant d'opérateurs différents (Forem, IFAPME, CTA, Centres de compétence ...).
<b>SECTEUR VERT</b>	
1	Permettre l'utilisation en commun de ressources provenant d'opérateurs différents (Forem, IFAPME, CTA, Centres de compétence, entreprises, écoles ...).

#### 4.5. Recommandations en matière de compétences spécifiques et transversales

<b>RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES</b>	
1	Renforcer les compétences de base (NTIC, français, math, langues...).
2	Renforcer les savoir-être (soft skills).
3	Renforcer les compétences techniques en lien avec le terrain (via entreprises, fournisseurs de matériel...).
4	Renforcer les compétences managériales et gestion d'équipe au sein des cursus de formation et en formation continuée.
5	Développer l'apprentissage des bases en informatique : logiciels bureautique et leur utilisation + l'apprentissage des nouvelles technologies
<b>SECTEUR INFORMATIQUE</b>	
1	Les compétences numériques deviennent des incontournables. Tous les travailleurs sont ou seront amenés d'une manière ou d'une autre à utiliser des outils informatiques. Il est donc nécessaire de développer une certaine « culture numérique » auprès des (futurs) travailleurs en

	consolidant les bases : outils bureautiques, recherche internet, utilisation de pc, tablette et smartphone...
2	Le secteur informatique est en évolution permanente et fait face chaque jour à de nouveaux défis. Tous les professionnels de l'informatique doivent donc régulièrement mettre à jour leurs compétences et se former en continu via par exemple les Centres de compétence wallons.

## 4.6. Autres

SECTEUR BOIS	
1	Pour les employeurs - Agir sur les bons canaux de recrutement : réseaux sociaux, jobdays, etc.
2	Coordonner les organismes de la filière bois autour de la question du développement des compétences en relation avec les besoins des entreprises
3	Création d'une filière d'excellence dans le bois
4	Recréer le lien avec écoles-entreprises. Amener les entreprises dans les écoles
SECTEUR HÔTELLERIE-RESTAURATION	
1	Pour les employeurs - Agir sur les bons canaux de recrutement : réseaux sociaux, jobdays, etc.
	Porter une attention particulière aux personnes éloignées de l'emploi et aux thématiques « alphabétisation, mobilité, santé mentale... »
	Etudier la possibilité d'une offre de formation dans l'enseignement supérieur pédagogique technique
	Etudier les causes d'abandon des jeunes en cours de formation technique et à l'entrée à l'emploi - réfléchir aux particularités de la génération Y et y adapter la didactique
	Permettre aux enseignants et formateurs de s'approprier les outils développés par les secteurs, en phase avec le marché du travail (salon des outils pédagogiques)
	Porter une attention particulière aux personnes étrangères et d'origine étrangère
	Pour l'analyse des métiers, interpeller le Forem afin d'obtenir des données territoriales (par exemple, liste des fonctions critiques) et transfrontalières adaptées (GDL, France)
	Informers les opérateurs/ le tout public sur la protection des données
SECTEUR VERT	
1	Renforcer la collaboration entre enseignement/formation et entreprises
2	Travailler sur la mobilité, l'obtention du permis de conduire
3	Créer des entreprises d'économie sociale à même d'accueillir des personnes fortement éloignées de l'emploi
4	Favoriser des profils plus spécialisés dans l'entreprise plutôt que des profils ultra-polyvalents et peu réalistes
5	Aider les employeurs à cerner leurs besoins et favoriser le groupement d'employeurs

## CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'Instance Bassin du Luxembourg tient à remercier l'ensemble des partenaires, enseignants, chefs d'ateliers, formateurs, directions d'écoles, représentants syndicaux et patronaux, représentants d'entreprises et de fonds sectoriels, ... qui ont collaboré à ces travaux. Cette expertise de terrain, avec les données et statistiques récoltées par les IBEFE qui interviennent en appui, renforce incontestablement la pertinence des diagnostics et des recommandations posés par l'Instance Bassin. Notre capacité à travailler en réseau, en associant toutes les parties prenantes de l'IBEFE, est aussi primordiale dans la mise en œuvre des réponses concrètes apportées aux constats identifiés.

Le présent rapport a permis de faire un état des lieux sur la situation socio-économique du bassin (démographie, réserve de main-d'œuvre, opportunités d'emploi...) et sur la fréquentation des différentes filières de formation présentes sur le territoire. Les constats ne sont pas nouveaux : le bassin du Luxembourg se caractérise par de fortes disparités au niveau communal, une population plus jeune et plus formée qu'en Wallonie, des secteurs surreprésentés au niveau de l'emploi (bois, construction, Horeca notamment) et de la demande d'emploi du bassin : importance des offres pour des métiers de la construction, profils techniques de l'industrie, métiers de l'Horeca ou de l'alimentation, services aux personnes, secteur transport et logistique. Il faut ajouter à cela la situation particulière du bassin située à proximité du Luxembourg voisin qui draine une bonne partie de la main d'œuvre résidente. Ainsi, les employeurs du bassin souffrent, comme beaucoup d'autres, de ne pouvoir trouver le personnel formé, au regard des compétences techniques souvent demandées. Le chapitre 2 nous montre que les filières de formation existent bien dans ces secteurs, mais peinent, elles, aussi à recruter des candidats pour ces métiers.

L'Instance a ainsi retravaillé ses thématiques communes de manière à les mettre à jour au regard des nouvelles consultations réalisées auprès d'experts et a établi une liste de métiers prioritaires à soutenir en termes de création et de nombreux autres métiers ou grappes métiers pour lesquelles des recommandations sont émises en termes de valorisation du métier, de travail sur le cursus de formation, etc. En effet, il ne suffit pas de recommander l'augmentation ou l'adaptation de l'offre de formation ou d'enseignement pour voir se résoudre les problèmes de décalage entre les besoins des entreprises et les compétences de la population. Cette difficulté est fortement visible au travers des multiples pénuries, qui touchent tant le monde des entreprises que celui de l'enseignement et de la formation, ces filières attirant peu les jeunes, les travailleurs mais aussi les formateurs. Ces pénuries, bien souvent relatives à tous les métiers techniques et technologiques, ou parfois à haut niveau d'expertise, sont, dans notre contexte géographique particulier, renforcées, comme déjà souligné, par la présence du Luxembourg voisin.

Si les propositions d'augmenter ou d'adapter l'offre de formation ou d'enseignement sont émises, celles-ci doivent donc nécessairement être mises en lien avec une série de recommandations, telles que :

- Oeuvrer pour une meilleure connaissance des métiers et le développement des compétences d'orientation tout au long de la vie. Ainsi, l'action « Orient'actions » se relancera en 2022, projet en quatre phases pour favoriser la connaissance de soi et la connaissance du monde de l'entreprise chez des jeunes de plusieurs écoles pilotes en province de Luxembourg. De même, la participation au Salon Objectif Métier, l'organisation de concours techniques, tel que la 4<sup>ème</sup> édition du concours du meilleur élève chauffagiste (en collaboration avec Techlink), ou d'autres initiatives permettront de sensibiliser notre population aux métiers techniques et technologiques. De la même manière, il est essentiel de valoriser les filières de formation et

les métiers dans le secteur de l'aide et du soin, notamment, et de travailler à un meilleur matching entre l'offre et la demande. Les autres secteurs, tels que la construction, l'industrie, l'Horeca, la logistique... sont également en demandeurs de mieux faire connaître leurs métiers.

- Prendre en compte les personnes peu qualifiées et éloignées de l'emploi, notamment par le travail sur la question de l'alphabétisation.
- Tenir compte des développements technologiques et numériques dans l'adaptation des contenus de formation. De manière générale, apporter une attention à la transition numérique. Ainsi la cinquième édition de la semaine SMART-Lux se tiendra en mai 2022 pour continuer la sensibilisation de tous les publics sur la nécessité de s'inscrire dans ce développement. Cette thématique est en effet apparue comme prépondérante dans tous les secteurs d'activités abordés à l'Instance : la transition numérique est en marche, elle va s'accélérer et impacter tous les secteurs d'activités, avec les besoins en compétences associés ;
- Renforcer les partenariats et partages de ressources entre opérateurs.
- Impliquer les entreprises afin d'assurer l'acquisition de compétences au plus près d'une réalité qui évolue de plus en plus rapidement, notamment via les stages, l'alternance, la formation ou la participation à des actions de valorisation de métiers.
- Et enfin, porter une attention toute particulière à la mobilité, primordiale dans notre bassin, tant en termes d'accès au permis théorique et pratique, qu'en matière d'accès aux moyens de transport, privés ou publics.

En 2022, de nouveaux secteurs, comme le secteur du commerce notamment, seront abordés pour continuer le travail d'analyse des bassins.

De nombreuses actions seront également menées pour améliorer encore davantage les synergies entre les acteurs locaux en matière d'enseignement, de formation et d'emploi. Ces synergies, cette mise en réseau de tous les acteurs sur un territoire donné est réellement le cœur de métier et la plus-value des Instances Bassins.



## ANNEXES

### Annexe 1 - Nomenclature ROME V3

SECTEURS SELON LA CLASSIFICATION ROME V3
A. Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux
B. Arts et façonnage d'ouvrages d'art
C. Banque, assurance, immobilier
D. Commerce, vente et grande distribution
E. Communication, media et multimédia
F. Construction, bâtiment et travaux publics
G. Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation
H. Industrie
I. Installation et maintenance
J. Santé
K. Services à la personne et collectivité
L. Spectacle
M. Support à l'entreprise
N. Transport et logistique

### Annexe 2 - Nomenclature REM2

REM2	Description
11	Personnel des services aux personnes et à la collectivité
12	Personnel des services administratifs et commerciaux
13	Personnel de l'industrie hôtelière
14	Personnel de la distribution et de la vente
21	Professionnels des arts et du spectacle
22	Professionnels de la formation initiale et de la formation continue
23	Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi
24	Professionnels de la santé (professions paramédicales)
31	Professionnels de la santé (professions médicales)
32	Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication
33	Cadres commerciaux
41	Personnel de l'agriculture et de la pêche
42	Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction
43	Personnel du transport et de la logistique
44	Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique
45	Personnel des industries de process
46	Personnel des autres industries (matériaux souples, industries graphiques, ameublement et bois)
47	Personnel de type artisanal
51	Maîtrise industrielle
52	Techniciens industriels
53	Cadres techniques de l'industrie
61	Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie

## Annexe 3 - Liste des fonctions critiques<sup>29</sup>

Métiers en tension de recrutement en Wallonie - Liste 2021

### LISTE 2021 DES MÉTIERS/FONCTIONS CRITIQUES ET EN PÉNURIE EN WALLONIE (HORS MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT)<sup>2</sup>



<sup>2</sup> La liste des métiers de l'enseignement fait l'objet d'un arrêté spécifique du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles arrêtant la liste des fonctions touchées par la pénurie par année scolaire.

Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi

3

<sup>29</sup> Extrait de la liste 2021 des métiers/fonctions critiques en pénurie en Wallonie (hors métiers de l'enseignement), consultée le 16/11/2021, [https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210712\\_Analyse\\_Liste-2021\\_fonctions-critiques.pdf](https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210712_Analyse_Liste-2021_fonctions-critiques.pdf). De plus amples informations concernant notamment une approche démographique ou des informations métier par métier peuvent être trouvées dans le document complet.

Derrière le vocable de « métiers/fonctions critiques », un ensemble de réalités différentes existe. Outre un « degré de difficulté de recrutement » différent par métier pouvant varier d'une réelle pénurie de candidats à un recrutement simplement prolongé ; les difficultés de recrutement sont influencées par le volume de la réserve de main-d'œuvre disponible à un moment donné, par

l'étendue et la profondeur de l'éventail des compétences requises par les employeurs et « portées » par les personnes et par les conditions d'exercices du métier. Ces tensions s'exercent dans un contexte économique fluctuant. Les métiers mis en avant dans la liste peuvent s'exercer aussi bien à travers des contrats de travail salariés que des missions d'indépendants.

### Les causes possibles des tensions observées sont :



#### Qualitatives : liées au profil du candidat et/ou aux conditions de travail

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

#### Quantitatives : pénurie de main-d'œuvre

Parmi les fonctions critiques, est considéré comme pénurie (synonyme donc de difficulté quantitative) un métier pour lequel la réserve de main-d'œuvre inscrite au Forem (les demandeurs d'emploi inoccupés) est insuffisante pour satisfaire l'ensemble des opportunités d'emploi connues du Forem. Le calcul d'un « indice de tension » permet d'identifier les métiers en pénurie de main-d'œuvre. Cet indice doit être inférieur à 1,5. Autrement dit, un métier est en pénurie quand moins de 15 demandeurs d'emploi pour 10 opportunités d'emploi sont positionnés sur ce métier.

### Type de la tension :

#### Structurelle ou conjoncturelle

- **Structurelle (S)** : le métier est apparu en tension de recrutement à plusieurs reprises au cours des cinq dernières années.
- **Conjoncturelle (C)** : le métier est apparu en tension de recrutement à moins de trois reprises et de façon discontinue ou le métier entre pour la première fois dans la liste en 2021 (soit dans le contexte de la crise sanitaire ou indiqué par les résultats des enquêtes).
- **Non déterminable (N)** : soit les données ne permettent pas de qualifier la récurrence de la tension, soit les experts ont été consultés pour une première fois (comme c'est le cas pour le Ministère de la Défense par exemple).

### Les modes de détection :

La liste résulte de diverses sources issues de l'observation des volumes des offres d'emploi (demande des entreprises) diffusées ou des personnes inscrites au Forem, mais aussi, compte tenu parfois de sources de données insuffisantes, de sources issues des représentants des fonds de formation (ou secteurs d'activité). La liste distingue aussi ce mode de détection.



#### Statistique

- Un taux de satisfaction des opportunités d'emploi est calculé sur base des informations que les entreprises communiquent au Forem quant à l'aboutissement ou non du recrutement pour lequel elles ont fait appel, en 2020, aux conseillers du Forem.

Un métier est considéré « critique », si le taux de satisfaction pour les postes du métier concerné est inférieur à la médiane de l'ensemble des métiers ET que le délai de satisfaction est supérieur à la médiane de l'ensemble des métiers. Le calcul de « l'indice de tension » permet de pointer parmi les métiers critiques ceux qui sont en pénurie de main-d'œuvre.







#### Avis d'experts

- Un métier peut être ajouté aussi suite à l'avis d'experts recueilli en 2021 tant en interne du Forem qu'auprès des fonds sectoriels de formation.



Métiers en tension de recrutement en Wallonie - Liste 2021

Dans le tableau, les métiers ou fonctions sont présentés selon les appellations actuelles utilisées par le Forem et, à titre d'information, selon la nouvelle nomenclature dont se dote le Forem (dans les applications récentes comme « mon profil ») lorsque l'intitulé diffère.



Une information détaillée pour chacun des métiers de la liste est accessible via la plateforme en ligne « Horizons Emploi » du Forem : <a href="https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html">https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html</a> ou dans la suite de ce document.	Causes des tensions			Type de tension	Détection	
	Quantitative	Qualitative			Structurelle Conjoncturelle Non déterminable	Statistique 
	Pénurie de main-d'œuvre 	Profil candidat 	Conditions de travail 			
<b>Personnel des services aux personnes et à la collectivité</b>						
11 111 05 Aide-ménager / Aide-ménager à domicile (M/F/X)		■	■	S		■
11 112 01 Aide familial / Auxiliaire familiale et sanitaire (M/F/X)		■	■	C		■
11 122 02 Ouvrier d'entretien du bâtiment / Agent de maintenance des bâtiments et des locaux (M/F/X)		■	■	N		■
11 132 01 Coiffeur (M/F/X)		■	■	S	■	
11 211 01 Technicien de surface / Nettoyeur de locaux et de grandes surfaces (M/F/X)		■	■	N		■
11 222 01 Agent de gardiennage (M/F/X)		■	■	S		■
11 312 01 Inspecteur de police / Agent de la sécurité publique (M/F/X)		■	■	N		■
11 312 02 Sous-officier d'armée / Collaborateur à la défense (M/F/X)		■	■	N		■
<b>Personnel des services administratifs et commerciaux</b>						
12 142 01 Comptable (M/F/X)	■	■	■	S	■	
12 213 01 Conseiller /Chargé de clientèle bancaire (M/F/X)			■	C		■
12 223 01 Conseiller en assurances (M/F/X)		■		S		■
<b>Personnel de l'industrie hôtelière</b>						
13 212 01 Cuisinier (M/F/X)		■	■	S	■	
13 222 01 Serveur en restauration / dans un restaurant (M/F/X)		■	■	N	■	
<b>Personnel de la distribution et de la vente</b>						
14 311 01 Délégué commercial en biens d'équipement / grands comptes et entreprises (M/F/X)		■	■	S	■	
14 313 01 Délégué commercial en biens de consommation / grands comptes et entreprises (M/F/X)		■	■	N	■	
<b>Professionnels de la santé (professions paramédicales)</b>						
24 111 01 Aide-soignant (M/F/X)		■	■	N		■
24 121 01 Infirmier en soins généraux / Infirmier (M/F/X)	■	■	■	S	■	
24 122 01 Infirmier en soins spécialisés / en anesthésie, au bloc opératoire, social, en pédiatrie (M/F/X)	■	■	■	S	■	
24 314 01 Logopède (M/F/X)		■		N	■	








Métiers en tension de recrutement en Wallonie - Liste 2021

<p>Une information détaillée pour chacun des métiers de la liste est accessible via la plateforme en ligne « Horizons Emploi » du Forem : <a href="https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html">https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html</a> ou dans la suite de ce document.</p>	Causes des tensions			Type de tension	Détection	
	Quantitative	Qualitative			Structurelle Conjoncturelle Non déterminable	Statistique
	Pénurie de main-d'œuvre	Profil candidat	Conditions de travail			
<b>31 Professionnels de la santé (professions médicales)</b>						
31 111 01 Médecin généraliste (M/F/X)	■		■	S		
<b>32 Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication</b>						
32 112 01 Expert de l'audit et du contrôle comptable et financier / Expert-comptable (M/F/X)	■	■	■	S		■
32 112 03 Analyste financier (M/F/X)	■	■	■	S		■
32 212 08 Motion designer / Concepteur de contenus multimédias (M/F/X)	■	■	■	N		■
32 321 01 Analyste informatique / Analyste-développeur ICT (M/F/X)	■	■	■	S	■	
32 321 02 Développeur informatique / Analyste-développeur ICT (M/F/X)	■	■	■	S	■	
32 321 03 Web développeur / Analyste-développeur ICT (M/F/X)	■	■	■	S		■
32 321 06 Administrateur de systèmes d'information / de base de données (M/F/X)	■	■	■	C	■	
32 331 03 Analyste business / Expert en intégration et implémentation ICT (M/F/X)	■	■	■	S		■
32 341 01 Chef de projet informatique / Responsable de département informatique (M/F/X)	■	■	■	C	■	
<b>Cadres commerciaux</b>						
33 115 02 Assistant commercial (M/F/X)	■	■	■	N	■	
33 211 01 Conseiller financier bancaire / Conseiller en gestion de patrimoine financier (M/F/X)		■	■	C		■
33 231 01 Syndic d'immeuble(s) (M/F/X)	■		■	N		■
33 232 02 Agent immobilier - agent commercial secteur immobilier (M/F/X)		■		S		■
<b>Personnel de l'agriculture et de la pêche</b>						
41 113 01 Jardinier / Agent d'entretien des parcs et jardins (M/F/X)		■	■	S	■	
<b>Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction</b>						
42 112 02 Ouvrier de voirie (M/F/X)	■	■	■	S	■	
42 112 05 Poseur de canalisations (M/F/X)	■		■	N		■
42 113 01 Bétonneur / Coffreur-ferrailleur (M/F/X)	■		■	N		■
42 113 02 Chapiste (M/F/X)				N		■
42 113 03 Coffreur / Coffreur-ferrailleur (M/F/X)			■	S	■	
42 114 01 Cimentier - façadier / Ravaleur de façades (M/F/X)		■		N	■	
42 114 02 Maçon (M/F/X)	■	■	■	S	■	
42 114 03 Installateur de piscines / Maçon (M/F/X)		■		N		■

Métiers en tension de recrutement en Wallonie - Liste 2021

Une information détaillée pour chacun des métiers de la liste est accessible via la plateforme en ligne « Horizons Emploi » du Forem : <a href="https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html">https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html</a> ou dans la suite de ce document.	Causes des tensions			Type de tension	Détection	
	Quantitative	Qualitative			Structurelle Conjoncturelle Non déterminable	Statistique
	Pénurie de main-d'œuvre	Profil candidat	Conditions de travail			
42 114 04 Plafonneur (M/F/X)	■	■	■	S	■	
42 114 05 Rejointoyeur / Jointoyeur (M/F/X)		■	■	N		■
42 121 01 Monteur d'échafaudages (M/F/X)	■			N		■
42 122 01 Monteur en structure bois / d'ossatures en bois (M/F/X)		■		S		■
42 122 02 Charpentier (M/F/X)	■			N		■
42 123 01 Couvreur / Couvreur de toits inclinés (M/F/X)	■	■	■	S	■	
42 124 01 Etancheur / Isolateur de gros œuvre et toiture (M/F/X)			■	N		■
42 124 05 Isolateur de gros œuvre et toiture (M/F/X)	■	■		N		■
42 211 01 Installateur électricien / Electricien installateur résidentiel (M/F/X)	■	■	■	S	■	
42 211 06 Installateur en système de sécurité / Technicien de réseaux de communication (M/F/X)	■	■		S		■
42 212 01 Monteur en sanitaire et chauffage / d'installations de chauffage central (M/F/X)	■	■	■	S	■	
42 212 02 Fontainier / Poseur de conduites d'eaux (M/F/X)	■	■	■	N		■
42 212 04 Monteur en climatisation - ventilation / Poseur de dispositifs de ventilation (M/F/X)	■	■		N		■
42 212 05 Monteur frigoriste / Technicien en froid et climatisation (M/F/X)	■	■		S		■
42 221 01 Poseur de fermetures menuisées / Menuisier d'extérieur (M/F/X)		■	■	S	■	
42 221 02 Vitrier (M/F/X)	■	■		N		■
42 222 01 Monteur de cloisons - faux-plafonds / Plafonneur - construction sèche (M/F/X)		■		N		■
42 222 02 Monteur de cuisines / Monteur d'aménagement intérieur (M/F/X)				N		■
42 231 01 Carreleur (M/F/X)	■	■	■	S	■	
42 233 01 Peintre en bâtiment / Peintre-décorateur (M/F/X)		■	■	N	■	
<b>43 Personnel du transport et de la logistique</b>						
43 112 01 Chauffeur d'autocar (M/F/X)	■	■	■	S		■
43 112 02 Conducteur d'autobus (M/F/X)	■	■	■	S	■	
43 114 01 Chauffeur de poids lourd / Conducteur de camion avec remorque (M/F/X)	■	■	■	S	■	
43 211 01 Conducteur d'engins de terrassement / Conducteur d'engins de chantier (M/F/X)		■	■	S	■	
43 211 03 Conducteur d'engins de construction ... / Conducteur d'engins de chantier (M/F/X)	■		■	N		■
43 221 01 Conducteur de grue télescopique / Conducteur de grue à tour (M/F/X)			■	N		■
43 311 01 Magasinier (M/F/X)		■	■	S		■
43 331 01 Déclarant en douane / Agent de transit (M/F/X)	■	■		S		■

Métiers en tension de recrutement en Wallonie - Liste 2021

<p>Une information détaillée pour chacun des métiers de la liste est accessible via la plateforme en ligne « Horizons Emploi » du Forem : <a href="https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html">https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html</a> ou dans la suite de ce document.</p>	Causes des tensions			Type de tension Structurelle Conjoncturelle Non déterminable	Détection	
	Quantitative	Qualitative			Statistique 	Experts 
	Pénurie de main-d'œuvre 	Profil candidat 	Conditions de travail 			
<b>44 Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique</b>						
44 114 01 Chaudronnier tôlier / Tôlier industriel (M/F/X)	■	■		S		■
44 121 01 Technicien en systèmes d'usinage / Producteur-opérateur de machines-outils ... (M/F/X)	■	■		S	■	
44 132 01 Soudeur / Soudeur semi-automatique (M/F/X)		■	■	S	■	
44 134 01 Tuyauteur industriel / Tuyauteur (M/F/X)	■	■		S		■
44 135 01 Ajusteur mécanicien / Ajusteur (M/F/X)	■	■		N		■
44 311 01 Mécanicien d'entretien industriel / Mécanicien de maintenance (M/F/X)	■	■		S		■
44 316 01 Mécanicien en génie civil / Mécanicien de maintenance d'engins de chantier, etc. (M/F/X)	■	■	■	N		■
44 316 03 Mécanicien agricole ... / Mécanicien de maintenance d'engins de chantier, ... (M/F/X)	■	■	■	S	■	
44 321 05 Mécanicien poids lourds / Mécanicien d'entretien pour les camions (M/F/X)	■	■	■	S	■	
44 321 07 Mécanicien polyvalent / Mécanicien d'entretien pour les voitures particulières etc. (M/F/X)	■	■	■	S		■
44 321 08 Technicien de maintenance et diagnostic automobile (MDA) / Technicien automobile (M/F/X)		■	■	S		■
44 323 02 Tôlier en carrosserie (M/F/X)	■	■	■	C		■
44 323 04 Carrossier / Tôlier en carrosserie (M/F/X)	■	■	■	S	■	
44 331 04 Electricien de maintenance industrielle / Électricien de maintenance (M/F/X)	■	■	■	S	■	
44 332 01 Maintienicien en instruments de bord / Technicien de maintenance aéronautique (M/F/X)		■		N		■
44 341 01 Electromécanicien / Technicien maintenance en équipements ind. (M/F/X)	■	■	■	S	■	
<b>Personnel des industries de process</b>						
45 112 01 Opérateur sur appareils de transformation physique ou chimique / Conducteur d'installation en industrie chimique (M/F/X)		■	■	S		■
45 121 01 Pilote des installations en industrie alimentaire / Opérateur de production en industrie alimentaire (M/F/X)	■	■	■	N		■
45 122 01 Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire / Opérateur de production en industrie alimentaire (M/F/X)		■	■	S		■
<b>Personnel des autres industries (matériaux souples, industries graphiques, ameublement et bois)</b>						
46 122 13 Conducteur de machines de fabrication de produits textiles (M/F/X)		■	■	S		



Métiers en tension de recrutement en Wallonie - Liste 2021

47 Personnel de type artisanal						
47 111 01	Boulangier (M/F/X)		■	■	S	■
47 112 01	Pâtissier / Pâtissier-chocolatier-glacier (M/F/X)		■	■	S	■
47 121 01	Abatteur (transformation des viandes) / Abatteur-découpeur de viandes (M/F/X)		■	■	N	■
47 121 02	Découpeur désosseur / Coupeur-désosseur (M/F/X)		■	■	S	■
47 122 01	Boucher (M/F/X)	■	■	■	S	■
47 331 01	Menuisier / Menuisier d'atelier (M/F/X)	■	■	■	S	■
47 111 01	Boulangier (M/F/X)		■	■	S	■
Techniciens industriels						
52 111 02	Agent de planification de l'industrie / Technicien en gestion industrielle et logistique (M/F/X)	■	■		N	■
52 141 01	Technicien de laboratoire de recherche / Technicien d'études, recherche et développement dans l'industrie de transformation (M/F/X)		■		S	■
52 231 01	Technicien de production des industries de process / Technicien en processus et méthodes de production (M/F/X)	■	■	■	S	■
52 232 01	Technicien de laboratoire de contrôle - Technicien de validation qualification / Laborantin de production industrielle (M/F/X)		■		S	■
52 311 01	Technicien d'installation et de maintenance industrielle / Technicien de maintenance en équipements industriels (M/F/X)	■	■	■	S	■
52 312 01	Technicien automatique / Technicien en automatisation industrielle (M/F/X)	■	■	■	S	■
52 314 01	Agent technique de contrôle de conformité / Inspecteur de conformité (M/F/X)	■	■		N	■
52 332 01	Technicien d'entretien et d'exploitation de chauffage / Technicien de maintenance en systèmes de chauffage (M/F/X)	■	■	■	S	■
52 332 02	Technicien frigoriste / Technicien en froid et climatisation (M/F/X)	■	■		S	■
52 333 01	Technicien de maintenance en électronique / Technicien de maintenance en électronique industrielle (M/F/X)		■		N	■
53 Cadres techniques de l'industrie						
53 111 01	Responsable de gestion industrielle et logistique / Responsable du planning et de la gestion de la production (M/F/X)	■	■		N	■
53 111 02	Responsable des méthodes et industrialisation / Responsable des méthodes de production et de l'industrialisation (M/F/X)	■	■		S	■
53 122 01	Responsable recherche et développement / Responsable recherche-développement en industrie (M/F/X)		■		S	■
53 211 01	Responsable de production (M/F/X)	■	■		S	■
53 212 01	Responsable qualité et affaires réglementaires / Responsable contrôle qualité en industrie (M/F/X)	■	■	■	S	■
53 213 01	Conseiller en prévention / Expert en sécurité, hygiène et environnement (M/F/X)	■	■	■	N	■
53 311 01	Attaché technico-commercial / Délégué technico-commercial (M/F/X)	■	■	■	S	■
53 312 01	Ingénieur d'affaires / Conseiller technico-commercial (M/F/X)	■	■		S	■
53 321 01	Responsable de maintenance industrielle (M/F/X)	■	■		N	■

Métiers en tension de recrutement en Wallonie - Liste 2021

61 Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie						
61 211 01 Architecte (M/F/X)	■	■	■	N	■	
61 221 01 Dessinateur de la construction - BIM modeleur (M/F/X)	■	■	■	S	■	
61 223 01 Technicien de bureau d'études en construction / Chargé d'études techniques du bâtiment (M/F/X)	■	■	■	S	■	
61 223 02 Métreur - deviseur / Métreur (M/F/X)	■	■	■	S	■	
61 231 01 Chef de chantier (M/F/X)	■	■	■	S	■	
61 231 02 Chef d'équipe dans la construction / Chef de chantier (M/F/X)	■	■	■	S	■	
61 232 01 Conducteur de travaux (M/F/X)	■	■	■	S	■	
61 311 01 Responsable logistique (M/F/X)		■		N		■
61 311 02 Superviseur d'entrepôt / Responsable de site logistique (M/F/X)	■	■		N		■
61 312 02 Dispatcher en transport et logistique / Chef magasinier (M/F/X)	■	■	■	S		■

Question de méthode :

Une liste issue d'une analyse en trois étapes consécutives

### I. Analyse statistique des offres d'emploi reçues par Le Forem

La première étape se base sur une analyse statistique à partir des opportunités d'emploi gérées<sup>3</sup> par les conseillers aux entreprises pendant une année entière. Ces offres d'emploi ne représentent pas l'ensemble du marché de l'emploi mais uniquement les postes pour lesquels les entreprises ont fait appel au Forem pour combler leurs besoins en recrutement.

Les métiers retenus comme **fonctions critiques** sont ceux qui satisfont simultanément aux critères suivants :

- Disposer d'un volume minimum de 12 offres et 25 postes par métier<sup>4</sup> pour lesquels les entreprises ont communiqué l'engagement ou non d'un candidat.
- Présenter un taux de satisfaction pour les postes du métier concerné inférieur à la médiane de l'ensemble des métiers (soit 89,4 % pour les données 2020).
- Présenter un délai de satisfaction des postes supérieur à la médiane de l'ensemble des métiers (soit 41,3 jours en 2020).

Pour identifier **les métiers en pénurie** au sein des fonctions critiques, un indicateur de tension est utilisé. Il établit, pour chaque métier, le rapport entre le nombre moyen de demandeurs d'emploi inoccupés de l'année de référence et le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem pour cette même année de référence. Pour qu'un métier soit considéré en pénurie de main-d'œuvre, le ratio doit être inférieur à 1,5 ; c'est-à-dire que moins de 15 personnes soient enregistrées dans le métier au sein de la réserve de main-d'œuvre pour 10 opportunités d'emploi.

<sup>3</sup> Ne sont pas repris dans l'analyse statistique, les offres d'emploi des agences de travail intérimaire ou de recrutement pour lesquelles un contact du Forem avec l'entreprise utilisatrice du travailleur n'est pas possible et ne permet pas un suivi de recrutement. De même, ne sont pas pris en considération les contrats relatifs au Plan Formation Insertion. Les offres pour les étudiants (jobs, stages) ne sont pas non plus considérées

### II. Enquête interne

Cette liste de métiers critiques et/ou en pénurie, issue de la première étape, est ensuite confrontée à l'avis de plus de 160 conseillers aux entreprises du Forem. Leurs contacts quotidiens avec les entreprises permettent, en effet, de nuancer les résultats statistiques.

### III. Consultation des fonds sectoriels de formation

La liste adaptée, à la suite de l'enquête auprès des conseillers du Forem, est alors communiquée aux fonds sectoriels de formation en Wallonie (ou à défaut, à des représentants d'un secteur d'activité).

Plus d'une trentaine de partenaires, majoritairement représentant les fonds de formation, ont communiqué cette année des propositions d'ajouts, de retraits ou de changements sur base d'une information documentée et objectivée. En effet, les fonds ont, parmi leurs missions, le développement de la formation des travailleurs et la promotion des métiers sectoriels. Une bonne connaissance de la réalité du terrain leur permet de capter les besoins en compétence des employeurs et travailleurs.

Cette année, la liste des experts consultés a été élargie à des institutions qui emploient un volume important de main-d'œuvre comme la fonction publique (le Service Public de Wallonie, le Ministère de la Défense, la Police fédérale). Cette consultation « élargie » a permis, d'une part, de conforter certains métiers déjà présents dans la liste (par ex. : électromécanicien pour la Défense ou développeur informatique, dessinateur de la construction pour le SPW) et d'autre part, d'ajouter des métiers spécifiques à ces institutions (comme sous-officier ou inspecteur de police par exemple).

<sup>4</sup> Une offre d'une entreprise peut regrouper plusieurs postes pour un même métier. Ce critère évite de mettre en avant des situations anecdotiques rencontrées par certains recrutements atypiques.



### Quelques résultats chiffrés

Durant l'année 2020, 89,4 % des postes vacants des entreprises ont été satisfaits (taux de satisfaction) ; 10,6 % des postes pour lesquels un recrutement a fait l'objet d'une offre publiée au Forem n'ont pas abouti à un engagement (taux de postes non-satisfaits).

Mesurer la demande d'emploi des employeurs n'est pas une chose aisée. Hormis les opportunités d'emploi qui font l'objet d'un bouche à oreille (et ne peuvent être prises en compte), divers canaux/circuits de recrutement existent : services publics de l'emploi, agences de placement, annonces dans la presse ou via des plateformes en ligne... ainsi que les offres gérées par le Forem. Sur base des opportunités gérées par le Forem pour lesquelles une information a été communiquée lors du suivi de recrutement, on estime à 3.002 le nombre de postes non satisfaits en 2020.

La liste 2021 comporte **126 métiers dont 50 fonctions critiques qui ne sont pas qualifiées de pénurie de main-d'œuvre et 76 fonctions critiques en pénurie de main-d'œuvre.**

### Changements entre les listes 2020 et 2021

La liste des métiers en tension varie sensiblement d'une année à l'autre. De nouveaux métiers sont détectés en tension en raison d'un besoin accru en recrutement et/ou en raison d'une faible réserve de main-d'œuvre. La conjoncture économique influence également les tensions. D'autres métiers disparaissent de la liste car les tensions semblent moins présentes.

Ainsi, par rapport à la liste de l'année précédente (liste 2020 - mesurée sur les données de 2019) qui comptait 125 fonctions critiques (dont 75 fonctions en pénurie) :

- 23 métiers font leur entrée dans la liste : 11 fonctions critiques non en pénurie (tableau 1) et 12 fonctions en pénurie (tableau 2) ;
- 22 métiers ne sont plus présents dans la liste 2020 : 14 fonctions critiques non en pénurie et 8 fonctions en pénurie (tableau 3).

Tableau 1 - Métiers critiques non en pénurie dans la liste 2021 et non présents en 2020	
• Aide familial / Auxiliaire familiale et sanitaire (M/F/X)	• Motion designer / Concepteur de contenus multimédias (M/F/X)
• Inspecteur de police / Agent de la sécurité publique (M/F/X)	• Conseiller en gestion de patrimoine financier (M/F/X)
• Sous-officier d'armée / Collaborateur à la défense (M/F/X)	• Chapiste (M/F/X)
• Conseiller de clientèle bancaire / Chargé de clientèle bancaire (M/F/X)	• Conducteur de grue télescopique / Conducteur de grue à tour (M/F/X)
• Délégué commercial biens de consommation / ... grands comptes et entreprises (M/F/X)	• Maintien en instruments de bord / Technicien de maintenance aéronautique (M/F/X)
• Logopède (M/F/X)	
Tableau 2 - Métiers en pénurie dans la liste 2021 et non présents en 2020	
• Administrateur de systèmes d'information/ Administrateur de base de données (M/F/X)	• Fontainier / Poseur de conduites d'eaux (M/F/X)
• Chef de projet informatique/ Responsable de département informatique (M/F/X)	• Vitrier (M/F/X)
• Syndic d'immeuble(s) (M/F/X)	• Mécanicien en génie civil / ... maintenance d'engins de chantier, agricoles et levage (M/F/X)
• Bétonneur/ Coffreur-ferrailleur (M/F/X)	• Tôlier en carrosserie (M/F/X)
• Monteur d'échafaudages (M/F/X)	• Agent de planification de l'industrie / Technicien en gestion industrielle et logistique (M/F/X)
• Isolateur de gros œuvre et toiture (M/F/X)	• Agent technique de contrôle de conformité / Inspecteur de conformité (M/F/X)

Métiers en tension de recrutement en Wallonie - Liste 2021

Tableau 3 - Métiers dans la liste 2020 qui disparaissent de la liste en 2021	
• Accueillant d'enfants à domicile / Auxiliaire de l'enfance (M/F/X)	• Employé d'étage entretien / Valet/femme de chambre (M/F/X)
• Agent d'entretien de lieux publics ou privés / Agent de maintenance des bâtiments et des locaux (M/F/X)	• Ergothérapeute(M/F/X)
• Chef de cuisine (M/F/X)	• Expert sécurité informatique / Business Analyst TIC (M/F/X)
• Chef de partie / Cuisinier (M/F/X)	• Géomètre (M/F/X)
• Chef de rang / Serveur dans un restaurant (M/F/X)	• Intervenant en grande hauteur / Spécialiste des travaux en hauteur (M/F/X)
• Chef d'équipe des industries de process (M/F/X)	• Ouvrier en horticulture ornementale / maraicher (M/F/X)
• Conducteur de machines agricoles et forestières (M/F/X)	• Peintre industriel (M/F/X)
• Conducteur d'engins de compactage / Conducteur d'engins de damage (M/F/X)	• Pharmacien(M/F/X)
• Dessinateur en mécanique (M/F/X)	• Préparateur de viande (M/F/X)
• Dessinateur-concepteur en mécanique	• Responsable de service éducatif / Educateur-accompagnateur (M/F/X)
• Directeur de grande surface / Directeur de magasin (M/F/X)	• Sableur / Ravaleur de façades (M/F/X)

## Annexe 4 - Glossaire

<b>4<sup>e</sup> degré de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice</b>	L'enseignement secondaire comporte un 4 <sup>e</sup> degré complémentaire organisé de manière spécifique dans le cadre de la filière professionnelle de l'enseignement secondaire pour des études en section soins infirmiers.
<b>Accompagnement spécifique</b>	Ensemble de formations destinées à un public tant en âge d'obligation scolaire qu'adulte nécessitant un encadrement spécifique (enseignement spécialisé de plein exercice ou en alternance de forme 3 et 4 et CFISPA).
<b>Demandeurs d'emploi inoccupés</b>	Demandeurs d'Emploi inscrits au Forem ou chez Actiris : demandeurs d'allocations, jeunes en stage d'insertion, autres inscrits obligatoirement et personnes qui s'inscrivent librement. Tous les DEI ne bénéficient pas d'indemnités.
<b>Emploi Intérieur</b>	Au niveau communal, l'emploi intérieur équivaut à l'emploi par commune de travail. Il est exprimé en postes de travail et est estimé à partir de plusieurs sources : ONSS (emploi salarié et étudiants non assujettis), ORPSS (étudiants non assujettis), INASTI (emploi indépendant), ONEM (chômeurs complets avec dispense ALE).
<b>Faible niveau de diplôme, personnes peu qualifiées</b>	Personne dont le diplôme le plus élevé obtenu n'atteint pas le niveau de fin d'enseignement secondaire. Les certificats correspondant à la fin de l'enseignement secondaire sont le Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS), le certificat de qualification de 6 <sup>ème</sup> secondaire (CQ6) et le certificat d'apprentissage.
<b>Formation initiale</b>	Ensemble de formations destinées à un public en âge d'obligation scolaire et/ou jeunes adultes (enseignement ordinaire de plein exercice et en alternance et apprentissage IFAPME).
<b>Formation pour adultes</b>	Ensemble de formations destinées à un public n'étant plus en obligation scolaire et/ou ayant terminé ou arrêté un parcours de formation initiale : Enseignement de Promotion sociale secondaire (les quelques jeunes en obligation scolaire inscrits dans l'enseignement de promotion sociale de niveau secondaire sont inclus dans la catégorie « Formation pour adultes »), formation en chef d'entreprise IFAPME, Forem, Bruxelles formation, CISP, etc.
<b>Indice de spécialisation (IS)</b>	Part du secteur dans le bassin, divisé par la part du secteur en FWB/Wallonie. Un indice de spécialisation supérieur à 1 signifie une part plus importante dans le bassin que dans les autres bassins.
<b>Indice de vieillissement</b>	Rapport entre la population des personnes âgées de 60 ans et plus et la population des personnes âgées de moins de 20 ans. Un indice de vieillissement supérieur à 100 est le signe d'une part plus importante de personnes âgées.
<b>Métier en pénurie</b>	Métier pour lequel l'analyse a mis en évidence une difficulté de recrutement liée à des causes quantitatives : trop peu de candidats pour un métier donné.
<b>Métier/ fonction critique</b>	Métier pour lequel l'analyse a mis en évidence une difficulté de recrutement liée à des causes qualitatives : profils de candidats non adaptés, ...
<b>ND</b>	Données non disponibles ou non communiquées aux Instances
<b>Nomenclature NACE 2008</b>	Version belge de la Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne.
<b>Nomenclature REM</b>	Répertoire Emploi Métier, nomenclature métier utilisée par le Forem, basée sur la version 2 du ROME français.
<b>Nomenclature ROME v3</b>	L'arborescence de la nomenclature ROME v3 (3 <sup>ème</sup> version du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois, nomenclature d'origine française) se décline en différents niveaux de compétence et de qualification nécessaires

	<p>pour exercer une profession. Le niveau d'analyse le plus précis repris dans les rapports est celui des codes métiers (1 lettre, 4 chiffres)</p> <p>Cette nomenclature est maintenant en usage dans les services publics de l'emploi. Des tables de correspondances sont établies avec les nomenclatures des opérateurs d'enseignement et de formation.</p> <p>Le ROME V3 Competent, utilisé au départ en Flandre, permet de descendre un niveau plus bas dans l'arborescence des compétences. Il est utilisé pour l'analyse des profils des demandeurs d'emploi et des offres reçues des entreprises.</p>
<b>Occurrence</b>	Nombre de fois qu'une option/formation est organisée dans un bassin.
<b>Offre à adapter</b>	Offres débouchant sur des métiers porteurs d'emploi ou des fonctions critiques pour lesquels une offre existe et semble suffisante mais qui doit être sauvegardée. Une création d'une offre ne s'envisagerait donc que si une formation équivalente venait à disparaître.
<b>Offre à créer</b>	Besoins socioéconomiques du territoire non satisfaits par l'offre actuelle d'enseignement et/ou de formation.
<b>Offre à maintenir</b>	Offres débouchant sur des métiers porteurs d'emploi ou des fonctions critiques ; si elles disparaissaient, certains besoins socio-économiques du territoire ne seraient plus couverts.
<b>Opportunité d'emploi</b>	Nombre de postes (hors mobilité interrégionale et autres partenaires) gérés directement par les conseillers aux entreprises du service public de l'emploi (Forem ou Actiris). Les autres circuits/canaux de recrutement (réseaux sociaux, sites de recrutement, « bouche à oreille », intérim, etc.) ne sont pas repris dans les statistiques.
<b>Point de pourcentage</b>	unité utilisée pour désigner la différence arithmétique entre deux pourcentages.
<b>Pôle de synergies</b>	Un pôle de synergies est, en principe, constitué autour d'un secteur d'activité, d'une filière professionnelle ou d'un métier. Tout projet d'un pôle de synergie doit viser le développement d'actions de type additionnel, innovant ou émergent s'inscrivant dans la filière professionnelle ou le métier autour duquel s'articule le pôle de synergie et développant un ou plusieurs aspects spécifiques.
<b>Population active</b>	Personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi.
<b>Population active inoccupée</b>	Personnes en recherche d'emploi. Les statistiques communales utilisées dans le rapport sont basées sur les sources administratives (ONSS, ORPSS (régimes particuliers), INASTI, INAMI, BCSS, ONEM)
<b>Population active occupée</b>	Personnes en emploi, en Wallonie ou ailleurs. Les statistiques communales utilisées dans le rapport sont basées sur les sources administratives (ONSS, ORPSS (régimes particuliers), INASTI, INAMI, BCSS, ONEM).
<b>Population en âge de travailler</b>	Par convention internationale, est considérée 'en âge de travailler' la population résidente âgée de 15 à 64 ans. Les apprentis ou les jeunes qui ont des contrats de travail étudiant (accessibles dès 15 ans, soit à la fin de l'obligation scolaire à temps plein) sont classés parmi les actifs occupés.
<b>Population inactive</b>	Personnes sans emploi et qui n'en cherchent pas (aux études, pensionnées, etc.)
<b>Positionnement métier</b>	Métiers choisis par les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un service public de l'emploi. Une personne peut se positionner sur plusieurs métiers de la nomenclature REM, sur base déclarative. Ponctuellement des screenings métiers sont réalisés par le Service Public de l'Emploi pour préciser les compétences.
<b>Ratio d'emploi intérieur</b>	Le ratio d'emploi intérieur donne une indication des emplois offerts à la population en âge de travailler (15-64 ans) du territoire observé. L'emploi intérieur estimé ici est exprimé en postes de travail et est donc plus élevé que

	s'il était exprimé en personnes. En effet, un travailleur peut occuper plusieurs postes de travail salarié, mais peut aussi combiner un (des) poste(s) de travail salarié avec un travail d'indépendant ou d'aidant. Plus le ratio est élevé, plus le potentiel d'emploi local est important.
<b>Taux d'emploi</b>	Proportion de personnes résidant Wallonie en âge de travailler (15 à 64 ans) qui travaillent, en Wallonie ou ailleurs. Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre. Les statistiques communales utilisées dans le rapport sont basées sur les sources administratives (ONSS, ORPSS (régimes particuliers), INASTI, INAMI, BCSS, ONEM).
<b>Taux de chômage, Taux de chômage administratif</b>	Proportion de personnes actives ne disposant pas d'un emploi et qui sont inscrites comme demandeurs d'emploi. Le dénominateur est cette fois la population active. Les statistiques communales utilisées dans le rapport sont basées sur les sources administratives (ONSS, ORPSS (régimes particuliers), INASTI, INAMI, BCSS, ONEM).
<b>Thématique commune</b>	Métier défini par l'instance comme étant prioritaire pour orienter la création ou le maintien d'une offre d'enseignement/formation dans un Bassin donné, ou métier dont le contenu des cours ou les modalités d'apprentissage doivent être adaptés.

## Annexe 5 - Acronymes

<b>A</b>	
<b>Adeppi</b>	Atelier d'éducation permanente pour personnes incarcérées
<b>ALT</b>	Alternance
<b>AMEF</b>	Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation
<b>APE</b>	Aide à l'Emploi
<b>ART.</b>	Article
<b>AS</b>	Accompagnement Spécifique
<b>AVIQ</b>	Agence pour une Vie de Qualité
<b>AWAP</b>	Agence wallonne du Patrimoine
<b>B</b>	
<b>BCSS</b>	Banque Carrefour de Sécurité Sociale
<b>BIM</b>	Building Information Modeling ou Modélisation des informations d'une construction
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>C</b>	
<b>CDC</b>	Centre de Compétences
<b>CEC</b>	Cadre Européen des Certifications
<b>CECAF</b>	Certificat de Compétences Acquisées en Formation
<b>CEFA</b>	Centre d'Education et de Formation en Alternance
<b>CESS</b>	Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur
<b>CFISPA</b>	Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle AVIQ
<b>CGO</b>	Construction Gros Œuvre
<b>CISP</b>	Centre d'Insertion Socioprofessionnelle
<b>CLPIA</b>	Conducteur de Ligne de Production en Industrie Alimentaire
<b>COEN</b>	Coordination et Encadrement
<b>COF</b>	Centre d'Orientat ion et de Formation
<b>CPAS</b>	Centre Public d'Action Sociale
<b>CPU</b>	Certification par Unité
<b>CQ</b>	Certificat de Qualification
<b>CRT</b>	Centre de Réadaptation au Travail



<b>CTA</b>	Centre de Technologies Avancées
<b>CVDC</b>	Consortium de Validation des Compétences
<b>D</b>	
<b>DAO</b>	Dessin Assisté par Ordinateur
<b>DE</b>	Demandeur d'Emploi
<b>DEDA</b>	Demandeur d'emploi demandeur d'allocations
<b>DEFI</b>	Démarche Formation Insertion
<b>DEI</b>	Demandeur d'Emploi Inoccupé
<b>DGENORS</b>	Direction générale de l'enseignement non obligatoire et de la recherche scientifique
<b>DGEO</b>	Direction générale de l'enseignement obligatoire
<b>DGS</b>	Direction générale Statistique
<b>DOA</b>	Degré d'Observation Autonome
<b>DREMT</b>	Direction Relations-Écoles Monde du travail
<b>E</b>	
<b>EESSCF</b>	Etablissement d'enseignement spécialisé secondaire de la Communauté Française
<b>EFE</b>	Enseignement Qualifiant – Formation – Emploi
<b>EFT</b>	Entreprises de Formation par le Travail
<b>EPPA</b>	Ecole Provinciale Postsecondaire d'Agriculture
<b>EPS</b>	Enseignement de Promotion Sociale
<b>ESA</b>	Ecole supérieure des Arts
<b>ETNIC</b>	Service des Statistiques relatives à l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles
<b>F</b>	
<b>FA</b>	Formation pour adultes
<b>FI</b>	Formation Initiale
<b>Forem</b>	Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie
<b>FPS</b>	Femme Prévoyante Socialiste
<b>FWB</b>	Fédération Wallonie Bruxelles
<b>G</b>	
<b>GSM</b>	Global System for Mobile Communications
<b>H</b>	
<b>HE</b>	Haute Ecole
<b>HeCh</b>	Haute Ecole Charlemagne
<b>HELMO</b>	Haute Ecole Libre Mosane
<b>HVAC</b>	Heating, Ventilation and Air-Conditioning ou Chauffage, ventilation et climatisation
<b>HW</b>	Huy-Waremme
<b>I</b>	
<b>IB</b>	Instance Bassin
<b>IBEFE</b>	Instance Bassin Enseignement qualifiant – Formation – Emploi
<b>IBSA</b>	Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse
<b>IEPSCF</b>	Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté Française
<b>IFAPME</b>	Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises
<b>IFPM</b>	Institut de Formation Postsecondaire de l'industrie des fabrications Métalliques
<b>ILFOP</b>	Institut Libre de Formation Permanente
<b>INAMI</b>	Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité

<b>INASTI</b>	Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants
<b>IPEPS</b>	Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale
<b>IPW</b>	Institut du Patrimoine Wallon
<b>IS</b>	Indice de Spécialisation
<b>ISla</b>	Institut Supérieur Industriel Agronomique
<b>IV</b>	Indice de Vieillesse
<b>IWEPS</b>	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
<b>J</b>	
<b>K</b>	
<b>L</b>	
<b>M</b>	
<b>N</b>	
<b>NACE</b>	Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne
<b>ND</b>	Non Disponible
<b>NTTP</b>	Nombre total de périodes professeurs
<b>O</b>	
<b>OBG</b>	Option de Base Groupée
<b>OE</b>	Opportunité d'Emploi
<b>OFFA</b>	Office Francophone de la Formation en Alternance
<b>ONEm</b>	Office National de l'Emploi
<b>ONSS</b>	Office National de Sécurité Sociale
<b>ONSSAPL</b>	Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales
<b>OPIA</b>	Opérateur de production en industrie alimentaire
<b>P</b>	
<b>P</b>	Professionnel
<b>p.p.</b>	Point de Pourcentage
<b>PE</b>	Plein Exercice
<b>PHARE</b>	Personne Handicapée Autonomie Recherché
<b>PME</b>	Petites et Moyennes Entreprises
<b>PoSy</b>	Pôle de Synergie
<b>Q</b>	
<b>R</b>	
<b>RAF</b>	Reconnaissance des acquis de formation
<b>RAP</b>	Rapport Analytique et Prospectif
<b>REM</b>	Répertoire Emploi Métier
<b>RIS</b>	Revenu d'intégration sociale
<b>ROME</b>	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
<b>RW</b>	Région Wallonne
<b>S</b>	
<b>SFMQ</b>	Service francophone des Métiers et des Qualifications
<b>SFPME</b>	Service Formation PME
<b>SO</b>	Sans Objet
<b>SPF</b>	Service Public Fédéral
<b>SPOC</b>	Single Point of Contact ou Point de contact unique
<b>T</b>	
<b>TCS</b>	Table de Concertation Sectorielle
<b>TPE</b>	Très Petites Entreprises
<b>TQ</b>	Technique de Qualification
<b>TRS</b>	Table Ronde Sectorielle interbassin

<b>U</b>	
<b>UCL</b>	Université Catholique de Louvain
<b>UE</b>	Unité d'Enseignement ou Union Européenne
<b>UE28</b>	Union Européenne des 28 pays ayant appartenu à l'Union européenne entre 2013 et 2020
<b>V</b>	
<b>VA</b>	Valeur Absolue
<b>VCA</b>	Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers ou Liste de contrôle Sécurité, Santé et Environnement des entreprises contractantes
<b>VDC</b>	Validation des Compétences
<b>W – X – Y – Z</b>	