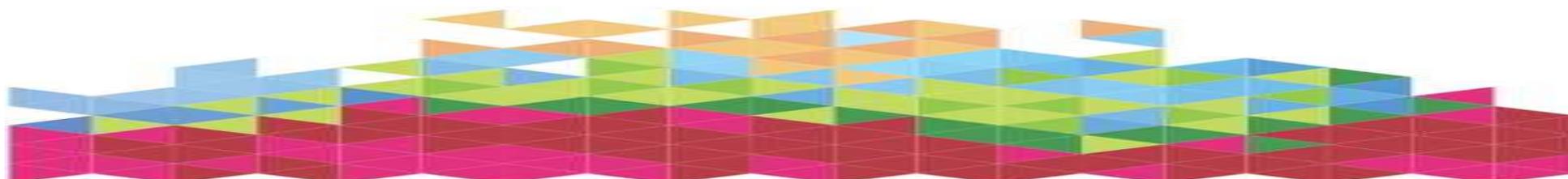




Rapport analytique et prospectif 2021
Diagnostic sectoriel
Sécurité & Gardiennage

Août 2021



Introduction

Les Instances Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi (IBEFE) jouent un rôle d'appui au pilotage de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle. De manière plus spécifique, elles ont pour mission de veiller au niveau local à la cohérence de l'offre d'enseignement et de formation professionnelle avec les besoins socioéconomiques et avec l'offre déjà existante sur le territoire du Bassin.

Pour ce faire, les IBEFE :

- Récoltent et analysent une série de données sur le marché de l'emploi et ses besoins, ainsi que sur l'offre d'enseignement et de formation existante et sa fréquentation,
- organisent des réunions de concertation avec des acteurs et experts de terrains,
- établissent sur base des informations recueillies une liste de métiers prioritaires (ou « thématiques communes ») pour l'ouverture de nouvelles offres et pour le soutien de l'offre existante, émettent des recommandations et définissent des pistes d'actions en matière d'orientation, de promotion des métiers, d'adaptation de l'offre d'enseignement et de formation pour correspondre aux besoins actuels ou à l'évolution des compétences recherchées sur le marché de l'emploi, de stage et d'alternance, d'équipement,... ,
- diffusent celles-ci aux opérateurs d'enseignement et de formation sous forme d'un « rapport analytique et prospectif », afin qu'ils puissent s'en saisir,
- pilotent des groupes de travail ou « pôles de synergies » regroupant divers acteurs de terrain afin de mettre en œuvre des projets concrets visant l'amélioration des dispositifs locaux de formation, d'enseignement et d'insertion.

En 2021, parallèlement à l'élaboration d'un nouveau rapport analytique et prospectif, l'IBEFE de Namur a réalisé un travail de diagnostic et d'analyse plus approfondis sur les secteurs d'activités suivants : Agriculture, Espaces naturels et espaces verts & Soins aux animaux ; Sécurité & Gardiennage ; Tourisme ; Santé & Services aux personnes ; Chauffage, Ventilation, Climatisation, Réfrigération (HVACR) & Electricité ; Construction & Bois ; Hôtellerie, Restauration & Métiers de bouche ; Sciences appliquées (Chimie - Biologie - Pharmacie) ; Industrie (Production & Maintenance) ; Transport & Logistique.

Ces diagnostics, de même que la version intégrale du rapport analytique et prospectif 2021 sont consultables et téléchargeables sur le site Internet de l'Instance : www.bassinefe-namur.be (Onglet Publications).

Remarques :

Le présent diagnostic porte sur les métiers du niveau de l'enseignement secondaire qualifiant. Dans une logique de filière, les formations du niveau de l'enseignement supérieur sont toutefois également reprises dans les cartographies.

Dans l'ensemble du document, les noms de métiers sont libellés uniquement au masculin mais ceux-ci doivent être considérés à titre épique.

Une réunion de concertation avec des experts et acteurs de terrain a été organisée par l'IBEFE Namur sur le secteur de la Sécurité et du Gardiennage le 3 mai 2021. Les éléments d'information recueillis à cette occasion sont repris dans le Chapitre 3 du présent document et ont été pris en compte pour l'élaboration des thématiques communes (métiers prioritaires et recommandations).

1. Le marché de l'emploi

1.1. Le domaine de la Sécurité et du Gardiennage¹

On distingue en général les métiers de la sécurité privée et ceux de la sécurité publique.

Les **métiers de la sécurité privée (Agents de gardiennage -éventuellement en milieu hospitalier, Agent de sécurité du service de sécurité d'une société de transports publics, détectives privés, Gardiens de paix engagés par les villes et communes, Stewards urbains)** n'ont pas force de loi, bien que l'Agent de gardiennage ait hérité de certaines compétences anciennement réservées à la police, depuis la modernisation de la loi sur la sécurité privée (loi Jambon d'octobre 2017). Chacun de ces métiers dispose d'une palette de compétences et d'activités autorisées spécifiques.

L'Agent de gardiennage est amené à travailler dans des secteurs très variés, et à être en contact avec une diversité de publics. Pour exercer le métier, il faut répondre à certaines conditions strictes (nationalité, casier judiciaire,...) et disposer d'une attestation de compétence générale délivrée au terme d'une formation professionnelle suivie dans un organisme de formation agréé par le Service Public Fédéral Intérieur (organismes privés ou 7^{ème} année dans l'enseignement technique de qualification. Remarque : cette attestation de compétence donne également le droit d'exercer en tant que Gardien de la paix). Une autorisation du Ministre de l'Intérieur est également nécessaire pour les agents de gardiennage souhaitant travailler dans le privé (celle-ci mentionne les activités autorisées) et l'accès à certaines fonctions comme la surveillance de magasin, le transport de fonds, les interventions armées, n'nécessitent à chaque fois un certificat supplémentaire (formation continuée).

¹ Source : www.leforem.be/plateforme d'information Horizons emploi

Le métier de **Détective privé** dépend quant à lui d'une autre législation mais nécessite également l'obtention d'une autorisation et d'une carte d'identification délivrées par le Ministère de l'Intérieur. Il dépend lui aussi de conditions strictes (minimum 21 ans, nationalité, absence de condamnation et d'activité incompatible) et exige la réussite d'une formation professionnelle dans un institut agréé par le Service Public Fédéral Intérieur.

Les besoins en main d'œuvre sont importants pour le groupe de métiers des agents de sécurité et de surveillance. **La Flandre est le plus grand pourvoyeur d'emplois, les trois leaders du marché étant implantés en Flandre (principalement à Bruxelles ou sa périphérie)**, le quatrième acteur étant wallon. Les **connaissances linguistiques** (néerlandais et/ou anglais) sont primordiales pour aller à l'emploi et **les entreprises demandent en général des candidats disposant d'un permis de conduire et autonomes dans leur déplacement** pour pouvoir se rendre rapidement sur les lieux de mission.

Ces dernières années, le secteur du gardiennage s'est fortement professionnalisé. Depuis 2015, les attentats perpétrés en France puis en Belgique ont induit une hausse des besoins en matière de sécurité privée (surtout dans les endroits critiques tels que les aéroports, centrales nucléaires, événements ou lieux culturels). Dès 2020, le secteur a également été étroitement impliqué dans la gestion de la crise sanitaire.

Les métiers de la sécurité et de l'ordre public rassemblent quant à eux ceux d'**Inspecteur de police** et de **Sous-officier d'armée**. Ceux-ci s'exercent au sein de l'administration publique, l'entrée dans le métier se faisant par concours. Des procédures de sélection spécifiques sont également prévues. Celles-ci comportent notamment des critères liés aux capacités physiques. Il n'est pas rare que ces métiers fassent l'objet de réserves de recrutement. Ces dernières années, la Défense et la Police ont lancé de vastes plans de recrutement pour notamment pallier aux nombreux départs à la retraite et faire face aux situations de crise que notre pays a connu depuis quelques années. Les opportunités d'emploi diffusées par le Forem associent à parts égales des contrats à durée déterminée et indéterminées, suivies à 21% par des réserves de recrutement des services publics. Dans la majorité des cas, les emplois sont proposés à temps plein, de jour. Les réserves de recrutement influencent fortement la répartition géographique des opportunités d'emploi. Un peu plus de 9 opportunités d'emploi sur 10 ne mentionnent pas de lieux de travail.

Les opportunités d'emploi ne requièrent pas de connaissance d'une autre langue que le français.

Les professions de **Volontaire (militaire du rang)**, de **Sapeur-pompier**, d'**Assistant de surveillance pénitentiaire**, d'**Agent de police**, d'**Agent à la protection civile** et d'**Agent de la sécurisation** font également partie des métiers de la sécurité et de l'ordre public. S'exerçant au sein du secteur de l'administration publique, l'entrée dans le métier d'Agent de la sécurité et de l'ordre public se fait par concours. Des procédures de sélection spécifiques comportant notamment des critères liés aux capacités physiques sont aussi prévues et il existe également des réserves de recrutement. Par exemple, l'exercice de la profession de Sapeur-pompier, volontaire ou professionnel, d'une zone de secours ou de personnel professionnel de la Protection civile nécessite l'obtention d'un Certificat d'aptitude fédéral (Arrêté Royal du 19/04/2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours).

En baisse cette année, les opportunités d'emploi pour ces métiers étaient en augmentation depuis 2015. Mais cela dépend également fortement des procédures de sélection et des réserves de recrutement mises en place par l'administration publique. Ces dernières années, la Sécurité civile (sauf la Protection civile), tout comme la Police et la Défense, a aussi lancé de vastes plans de recrutement pour notamment pallier les nombreux départs à la retraite, professionnaliser certaines fonctions (Sapeur-pompier) ou faire face aux situations de crise que notre pays a connu.

Les opportunités d'emploi diffusées par le Forem sont le plus souvent associées à des contrats à durée déterminée et à des réserves de recrutement des services publics. Dans la majorité des cas, le régime de travail est un temps plein de jour. Les réserves de recrutement influencent fortement la répartition géographique des opportunités d'emploi. La très grande majorité d'entre elles ne requièrent pas d'expérience professionnelle préalable, ni de connaissance d'une autre langue que le français.

1.2. Impacts de la crise sanitaire liée au Covid-19²

Le secteur de la sécurité privée est resté en activité durant la crise sanitaire liée au Covid-19 et a été étroitement impliqué dans la gestion de celle-ci. Les agents de terrain sont restés en première ligne tout au long de la pandémie et le télétravail a été mis en place pour les consultants en sécurité et pour le management. Certaines cellules ont continué à fonctionner en présentiel (en respectant les distances physiques), notamment pour faciliter la gestion opérationnelle des équipes. Le recours au chômage temporaire a été limité : à défaut de possibilité de travail de terrain, de télétravail ou encore pour des travailleurs placés en quarantaine.

Les entreprises ont dû renforcer leurs équipes par différentes campagnes de recrutement. Cependant, certains contrats ont malgré tout été perdus en raison de difficultés financières vécues par des clients utilisateurs des services en lien avec la crise sanitaire. Exemple : annulation de pratiquement tous les grands événements musicaux et sportifs depuis mars 2020.

Les besoins en prestations dans certains secteurs ont augmenté avec le déconfinement. Exemples : réouverture des commerces non alimentaires, des aéroports. Mais il est difficile de savoir si ceux-ci persisteront lorsque les missions spécifiquement liées au coronavirus s'achèveront.

² Source : Le Forem : Métiers en tension de recrutement en Wallonie. Liste 2020 ; Articles de presse

1.3. Travaux du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) et métiers concernés

1.3.1. Etat des lieux des travaux SFMQ + grappes-métiers

Il n'existe pas encore de grappe métier ni de référentiel réalisé par le Service Francophone des Métiers et des Qualification en lien avec le secteur du Gardiennage et de la Sécurité.

Cependant, un travail est en cours à ce sujet :

ROME V3 domaine	Grappe SFMQ	METIERS	Finis	En cours
K17 – Défense, sécurité publique et secours	Métiers de la Défense/protection civile	Sous-Officier supérieur		X
		Sous-Officier subalterne		X
		Soldat-matelot		X
		Officier subalterne		X
		Sous-Officier d'élite		X
		Agent de gardiennage		X

Source : SFMQ, avril 2021

1.3.2. Métiers pris en compte dans le cadre du diagnostic

Ne sont pas pris en compte dans le cadre du présent diagnostic, les domaines d'activité suivants :

- **Hygiène Sécurité Environnement (HSE) Industriel**: Inspecteur et Technicien de contrôle de conformité, vérificateur de sécurité industrielle, Chef du Service Sécurité et Hygiène en entreprise, Chargé de Sécurité et Hygiène, animateur en sécurité du travail, ...
- **Entretien et surveillance du tracé routier** : Opérateur PC de télésurveillance autoroutière, Patrouilleur autoroutier
- **Maintenance des bâtiments et locaux** : Vérificateur d'extincteur
- **Installation et maintenance télécoms et courants faibles** : Agent/ Technicien de maintenance en systèmes d'alarme et de sécurité, Installateur de systèmes de sécurité, alarme et détection d'incendie

Sont en revanche pris en compte les domaines d'activités et métiers suivants :

Défense, sécurité publique et secours

- Personnel de la Défense
- Direction de la sécurité civile et des secours
- Direction opérationnelle de la Défense
- Management de la sécurité publique
- Sécurité civile et secours
- Sécurité publique
- Surveillance municipale

Sécurité privée

- Gardiennage de locaux
- Management de sécurité privée
- Sécurité et surveillance privée

Métiers concernés par le diagnostic :

Métiers de la sécurité publique

- **Agent de la sécurité et de l'ordre public**
 - Agent de la sécurisation
 - Volontaire (Militaire de rang)
 - Agent de police, Surveillant du stationnement payant, agent de police administrative
 - Assistant de surveillance pénitentiaire, Gardien de prison, Agent pénitentiaire
 - Sapeur-pompier
 - Agent à la protection civile
- **Technicien de l'ordre public**
 - Inspecteur de police, Inspecteur principal
 - Sous-officier d'armée
- **Cadre chargé de la sécurité publique (niveau enseignement supérieur)**
 - Directeur d'établissement pénitentiaire

- Officier de la protection civile
- Officier des services d'incendie
- Commissaire de police
- Officier d'armée

Métiers de la sécurité privée

- Agent de sécurité et de surveillance
 - Steward urbain
 - Détective privé
 - Steward hospitalier
 - Agent d'ambiance
 - Agent de gardiennage, Agent de sécurité et de surveillance, Maître chien, Agent de télésurveillance, Agent de sécurité, Convoyeur, Transporteur de fonds, Veilleur de nuit,...
 - Gardien de la paix ou Assistant de prévention et de sécurité
- Agent de gardiennage et d'entretien
 - Concierge, Gardien d'immeuble
 - Agent d'entretien de lieux publics ou privés (Gardiens de cimetière, de toilettes, de vestiaires, de parcs et jardins,...)
- Secouriste ambulancier

1.4. Besoins du marché de l'emploi

	Fonctions critiques & pénuries	Métiers et fonctions d'avenir	Métiers demandés et porteurs
--	--------------------------------	-------------------------------	------------------------------

METIERS selon la nomenclature ROME V3	Fonctions critiques (X) & Métiers en pénurie (case colorée) (Le Forem ³)				Métiers d'avenir ⁴ (Le Forem - 2020)	Métiers identifiés dans le cadre des Domaines d'activités stratégiques ⁵ (Le Forem - 2018) Case colorée = métier prioritaire	Métiers porteurs (Le Forem) 2019 Croissance moyenne (↗) Croissance forte (↑) Niveau tension (0 à 10)	OPPORTUNITÉS D'EMPLOI (DR Namur 2019) rem7	OPPORTUNITÉS D'EMPLOI (DR Namur 2020) rem7		Rapport entre la RMO et OE ⁶ (DR Namur mars 2021) Case colorée si RMO/OE =<1 - risque de pénurie)
	2018	2019	2020	2021	2020			Nbre Offres Emploi	Nbre Offre Emploi	Indice de spécialisation	
K – SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE											
K12	Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle										
K1204- Agent d'ambiance								10	0	0,0	0,0
K1204- Steward urbain								3	9	2,3	8,0
K17	Sécurité publique										
K1701-Volontaire (militaire du rang)						Les domaines de la Sécurité et du Gardiennage n'ont pas été traités dans le cadre de cette étude	Pas de métier porteur repris dans l'étude pour ce secteur	65	25	0,6	-
K1701- Sous-officier d'armée/ Collaborateur à la défense			X		66			36	5,9	-	
K1703- Officier d'armée					1			1	9,0	-	
K1704- Commissaire de police					1			0	0,0	-	
K1705- Sapeur-pompier					47			2	0,3	-	
K1705- Secouriste-ambulancier					80			6	1,3	-	
K1706- Gardien de la paix					2			1	0,4	33,0	
K1706- Inspecteur de police/Agent de la sécurité publique			X		2			0	0,0	-	

³ Le Forem – Service Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi, Listes des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie (Hors métiers de l'enseignement) 2018 à 2021

⁴ Le Forem, Métiers d'avenir et compétences pour le futur. Analyse transversale des rapports d'analyse prospective des métiers et compétences, Janvier 2020

⁵ Le Forem – Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi, Analyse des besoins en formation professionnelle par domaine d'activités stratégiques en Wallonie, Juillet 2018

⁶ Le Forem, Gestion active de la réserve de main d'œuvre, mars 2021 (RMO – Réserve de main d'œuvre : rapport entre le nombre de DEI inscrits sur le métier au dernier jour du mois précédant la date du rapport et le volume d'offres d'emploi pour ce métier. Remarque : les tableaux GARMO ne couvrent pas l'ensemble des métiers.

K1707- Agent de police							1	0	0,0	-
K25	Sécurité privée									
K2503- Agent de gardiennage		X	X	X		⊕	3	4	0,2	53,3
K2503- Steward hospitalier							3	1	2,2	0,0

Aucun métier du secteur de la Sécurité et du Gardiennage n'était repris dans la liste des métiers en tension de recrutement en Wallonie 2018 éditée par le Forem.

Le métier de **Conseiller en prévention/ Expert en sécurité, hygiène et environnement** était repris en 2017 comme fonction critique mais non en pénurie. Il est sorti de la liste en 2018 mais réapparaît en 2020 et 2021 à la fois comme fonction critique et métier en pénurie⁷

Celui d'**Agent de gardiennage** arrive quant à lui dans les listes à partir de 2019, en tant que fonction critique mais non en pénurie⁸. Il en est de même pour 2020 (pénurie qualitative en raison du profil des candidats et des conditions de travail) et encore en 2021. Il existe des perspectives d'emploi pour ce métier mais surtout en Flandre.

Le métier d'Agent de gardiennage occasionne depuis plusieurs années des difficultés de recrutement de main d'œuvre. Cette récurrence des tensions donne un caractère structurel à la criticité du métier. Les entreprises ayant des difficultés à trouver de nouvelles recrues, mettent en place une politique de rétention du personnel. Si les contrats de travail pour ce métier sont le plus souvent prévus à durée déterminée, cela peut constituer une bonne porte d'entrée. En effet, étant donné les difficultés que les employeurs éprouvent à trouver du personnel qui répondent à leurs besoins, ceux-ci cherchent à fidéliser leur personnel dès lors qu'ils en sont satisfaits.

Le métier évolue vers plus de médiation et de proactivité, tout en étant soutenu par l'usage de technologies intelligentes.

Malgré une réserve de main-d'œuvre en Wallonie, les profils ne répondent pas bien à la demande. Les principaux problèmes se situent :

- au niveau des connaissances linguistiques. En 2019, près de 2/3 des opportunités d'emploi diffusées par le Forem requéraient au moins la connaissance du néerlandais ; la moitié demandaient au moins la connaissance de l'anglais : maîtrise des bases de la langue pour pouvoir interagir avec son environnement ;
- au niveau des soft skills : capacités d'accueil, sens du contact avec la clientèle, faire montre d'une attitude ouverte, vigilance, fermeté,...
- au niveau de la mobilité : les entreprises recherchent des candidats disposant d'un permis de conduire, autonomes dans leurs déplacements pour pouvoir se rendre rapidement dans leurs lieux de mission.

⁷ la réserve de main d'œuvre est insuffisante pour satisfaire l'ensemble des opportunités d'emploi connues au Forem et il y a des difficultés de recrutement liées au profil des candidats et aux conditions de travail

⁸ la réserve de main d'œuvre est suffisante pour satisfaire l'ensemble des opportunités d'emploi connues au Forem mais qu'il y a des difficultés de recrutement pour cette fonction, que les offres d'emploi sont moins facilement satisfaites ou que cela prend plus de temps pour l'employeur pour des raisons qui peuvent varier : conditions de travail, profils des candidats (diplômes requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser, ...), mobilité.

Le métier est ouvert aux femmes. Le secteur se féminise depuis plusieurs années, tout d'abord au niveau des employés, mais également parmi les agents de terrain.

Les métiers d'**Inspecteur de police/agent de la sécurité publique** et de **Sous-officier d'armée/Collaborateur à la défense** font leur entrée dans la liste des métiers critiques non en pénurie 2021 ; à la suite d'avis recueillis auprès d'institutions publiques employant un volume important de main-d'œuvre.

Les difficultés en ce qui concerne les Inspecteurs de police ne sont pas liées au nombre de candidats ou à la crise sanitaire. Elles ont trait à leur préparation et à l'inadéquation des profils par rapport aux besoins du service public ; notamment en termes de compétences linguistiques. Des diplômes spécifiques sont aussi demandés pour permettre une évolution dans la carrière d'inspecteur principal (social, droit, comptabilité, informatique, scientifique). Mais la pénibilité et les conditions de travail sont aussi des facteurs explicatifs.

Il n'est pas rare non plus que le métier de Sous-officier d'armée fasse l'objet de réserves de recrutement. Pour ce métier, les difficultés de recrutement sont liées à la fois à un manque de candidats (moins de postulants que de postes ouverts) et à l'inadéquation physique ou technique de ceux-ci par rapport aux exigences de la fonction. La réussite des tests d'aptitude technique reste un frein à l'embauche. De plus, beaucoup de postulants pour la fonction de « combat » ne possèdent pas le niveau physique requis.

2. L'offre d'enseignement et de formation professionnelle

2.1. Cartographie de l'offre d'enseignement/formation

Remarque : Les cartographies reprennent les offres « métier » organisées au sein de l'enseignement (en ce compris celles de l'enseignement technique de transition et celles de l'enseignement supérieur) et de la formation professionnelle et qui sont proposées sur le territoire du Bassin de Namur tant par des organismes dont le siège social se situe sur le territoire du Bassin que ceux dont le siège social se situe en dehors du bassin. Sont comprises également :

- Les offres de formation organisées de manière ponctuelle si elles sont organisées au moment de la réalisation de la cartographie. Celles-ci sont pointées via un exposant P ;
- Les offres d'enseignement et de formation professionnelles qui vont s'ouvrir prochainement. Celles-ci sont pointées via un exposant N ;
- Les options dormantes de l'Enseignement. Celles-ci sont pointées via un exposant D.

Légende :

- Centre de Compétences
- Centre d'Education et de formation en alternance
- Centre de formation de l'IFAPME
- Centre de formation du Forem
- Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA)
- Centre de Technologie Avancée (CTA)
- Centre d'insertion socioprofessionnelle (CISP)
- Établissement d'enseignement de Promotion sociale
- Établissements d'enseignement secondaire qualifiant et technique de transition
- Établissement d'enseignement – secondaire spécialisé
- Établissement d'enseignement supérieur
- Mission régionale pour l'emploi (MIRENA)
- Autres*

* Une offre de formation organisée par un opérateur de formation privé peut être répertoriée lorsque celle-ci concerne une formation visant l'apprentissage d'un métier, qu'elle fait l'objet d'une reconnaissance par les pouvoirs publics et que le coût de celle-ci reste raisonnable.

TT : enseignement technique de transition

4D : 4^{ème} degré

A : Apprentissage

CE : formation de Chef d'entreprise

COEN : formation de Coordination et d'Encadrement

L'offre d'enseignement



Ecole Secondaire Provinciale d'Andenne - ESPA : Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité

Collège Saint-Servais : Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité

Institut de la Providence de Ciney - IPC : Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité

Club Artisanal et Culturel de Tamines- CACT :
Découverte des métiers de la sécurité publique (en projet)

Académie de Police de Namur - APN :
Inspecteur de police, Inspecteur principal, Perfectionnements professionnels : Policier de quartier, Mentor, Spécialiste maîtrise de la Violence, Conseiller en Technico-Prévention, Maître-chien de patrouille,...

Ecole provinciale de sécurité civile – Ecole du Feu : Cadet sapeur-pompier, Sapeur-pompier

Ecole provinciale de sécurité civile – Centre de formation et de perfectionnement pour secouristes ambulanciers en aide médicale urgente (AMU) : Secouriste-ambulancier

Institut Provincial de Formation Sociale - IPFS :
Assistant aux métiers de la Prévention et de la Sécurité



Centre IFAPME de Dinant : Recyclage Secourisme (FC)

L'offre d'enseignement

Trois établissements d'enseignement secondaire sont autorisés à délivrer une attestation de compétence générale agent de gardiennage sur le territoire du Bassin de Namur à l'issue d'une 7^{ème} année Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité. Elles sont réparties géographiquement sur le territoire : à Andenne (Institut Provincial d'Enseignement Secondaire), Ciney (Institut de la Providence) et Saint-Servais (Collège Saint-Servais). Cette option est bien fréquentée.

Métier/Compétences	Options	Forme	Nbre écoles	Nbre élèves 7 ^e
Agent de sécurité	ASSISTANT AUX METIERS DE LA PREVENTION ET DE LA SECURITE	7TQ	3	209

Source : FWB, 2019-2020

Légende :

TQ = option de l'enseignement technique au terme de laquelle est délivré un **certificat de qualifications** professionnelles (CQ)
Le nombre d'écoles est le nombre d'occurrences ou le nombre de fois que l'option est proposée sur le territoire du Bassin de Namur.

Aucune autre option n'est proposée dans l'enseignement secondaire pour le secteur de la Sécurité et du Gardiennage.

2.4. L'offre de formation professionnelle

La fréquentation dans des centres de formation ou d'insertion socioprofessionnelle

Enseignement de Promotion sociale

Seuls deux établissements d'Enseignement de Promotion sociale sont agréés par le SPF Intérieur pour l'organisation de la formation d'agent de gardiennage pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles et sont autorisés à délivrer une attestation de compétence générale d'agent de gardiennage. Un d'entre eux est situé dans le Bassin de Namur. Il s'agit de l'Institut Provincial de Formation Sociale (IPFS), Namur : formation d'Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité (niveau de l'enseignement secondaire supérieur).

Les données de fréquentation de cette section n'apparaissent pas dans le fichier transmis aux IBEFE pour l'année scolaire 2018-2019. Seules trois Unités d'Enseignement organisées en lien avec le secteur sont reprises, mais celles-ci ne constituent pas des sections, avec des épreuves intégrées en lien avec un métier bien spécifique.

Secteur Enseignement de Promotion Sociale	Intitulé des Unités d'Enseignement	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2018-2019	% Femmes
Economie	Formation de base à la sécurité et à la santé dans les services publics	1	35	51,4%
	Formation complémentaire à la sécurité et à la santé dans les services publics	1	22	40,9%
Services aux personnes	Initiation aux premiers secours	1	13	76,9%

Source : DGENORS, 2018-2019; Calculs IBEFE Namur

2.5. Centres de Technologies Avancées, Centres de Compétence et autres Centres de formation

Centres de Technologies Avancées (CTA)

Il n'existe pas de Centre de Technologies Avancées spécifique aux métiers de la Sécurité et du Gardiennage.

Centres de compétence

Il n'y a pas non plus de Centre de compétence dans le domaine.

2.6. Validation des compétences

Aucun titre de compétence n'est associé à un métier du domaine de la Sécurité et du Gardiennage. Il n'existe donc pas d'offre de validation des compétences pour ceux-ci.

Remarque : bon nombre de professions étant réglementées, elles font l'objet de reconnaissances dans le cadre d'autres dispositifs.

3. Réunion de concertation du 3 mai 2021 : synthèse

- Avec la pandémie liée au Covid-19, il y a eu une hausse des besoins pour le métier d'Agent de gardiennage. Curieusement celle-ci ne s'est toutefois pas traduite par une augmentation des opportunités d'emploi répertoriées par le Forem. Le Forem a en effet constaté une diminution des offres de près de 25% entre 2019 et 2020, tant au niveau Wallon qu'au niveau Bruxellois pour ce métier. Ce paradoxe peut peut-être s'expliquer par le fait que beaucoup de personnes formées et disposant d'un agrément déposent leur CV en ligne. Les employeurs peuvent dès lors les contacter directement et avoir une réponse à leurs besoins de main d'œuvre sans devoir publier d'offre d'emploi.
- Il faut être prudent et éviter de multiplier l'offre de formation à ce métier car la réserve de main d'œuvre pour celui-ci est supérieure aux opportunités d'emploi publiées et il n'y a aucune certitude sur la manière dont va évoluer la demande après la crise sanitaire. Certaines sociétés de gardiennage ont vu leur chiffre d'affaire diminuer à la suite de la perte de contrats (ex. annulation d'événements, fermeture d'entreprises clientes, ...).
- Au sein de l'Institut de la Providence de Ciney, la majorité des élèves qui s'inscrivent en 7^{ème} année Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité ont pour projet d'exercer par la suite un emploi dans la Police. Cette proportion diminue toutefois en fin d'année scolaire, une fois que les jeunes ont découvert la diversité des métiers du secteur.
- Le métier d'Agent de gardiennage est un métier en tension, pour lequel des difficultés de recrutement sont constatées de manière structurelle. Celles-ci sont dues aux conditions de travail (ex. horaires, conditions salariales, métiers à risque) mais également aux profils des candidats qui ne répondent pas bien à la demande des employeurs. Des lacunes ont été constatées dans les compétences non-techniques ou « soft skills » (communication, capacité

d'accueil, sens du contact avec la clientèle,...), dans la maîtrise des langues (anglais et néerlandais surtout pour les offres proposées dans la région bruxelloise) et en matière de mobilité.

- En réponse à une demande du SPF Intérieur, un travail est en cours au sein du Service Francophone des Métiers et des Qualifications en vue de définir de nouveaux profils pour une grappe relative aux métiers de la Défense/protection civile. Au niveau de l'enseignement, demande a été faite pour la mise en place d'une option en 4^{ème}, 5^{ème} et 6^{ème} années techniques de qualification (TQ), qui permette l'obtention d'un certificat de qualification. Celle-ci préparera aux métiers de la prévention et de la sécurité : agent de gardiennage, gardien de la paix, pompier, etc. Il est prévu de pouvoir ouvrir les premières sections en septembre 2022. Cette option serait complémentaire à la 7^{ème} année Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité qui est proposée actuellement et ne concernerait pas le même public.
- Un important problème de maîtrise insuffisante des langues est constaté pour les élèves sortant de la 7^{ème} année Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité. Les langues sont en effet reprises dans les options complémentaires et non pas dans les options principales et il est difficile de conscientiser les jeunes à l'importance d'acquérir un bon niveau linguistique. La maîtrise des langues étant un critère important pour les employeurs et les élèves ayant des niveaux très différents en langue en début d'année en fonction des options desquelles ils proviennent, il serait nécessaire de rendre l'apprentissage linguistique obligatoire au sein de cette option (néerlandais mais aussi anglais).

Il faudra toutefois être attentif à ce que les programmes et niveaux d'étude attendus en langue soient bien précisés pour les programmes de ces deux options (viser un niveau suffisant mais pas trop exigeant pour ne pas décourager les jeunes). Il ne s'agit pas en effet de se limiter à l'apprentissage d'un vocabulaire technique mais au contraire de viser une maîtrise de la langue usuelle dans des situations professionnelles.

Remarques

- les établissements d'enseignement secondaire sont confrontés à d'importants problèmes de recrutement d'enseignants en langues. Il est donc essentiel d'en tenir compte dans les recommandations à faire en matière de renforcement des formations dans le domaine et d'y apporter une réponse.
 - L'APEG (Association professionnelle des entreprises de gardiennage – Fédération patronale) a édité un dictionnaire de langues avec toutes les terminologies et situations de terrain en lien avec le métier d'Agent de gardiennage.
 - Pour les demandeurs d'emploi, il existe des centres d'autoformation et des formations visant l'apprentissage de langues appliquées à certaines professions ont déjà été organisés.
- La réserve de main d'œuvre pour le métier d'Agent de gardiennage compte bon nombre de candidats mais est constituée en grande majorité par des hommes. Certains employeurs seraient intéressés par du personnel féminin. Une piste de travail pourrait donc être de mener une campagne de

sensibilisation des filles aux possibilités de carrière dans le secteur et en particulier dans le domaine du Gardiennage. En parallèle, il faudrait toutefois également sensibiliser les employeurs au fait que les femmes ne doivent pas être cantonnées uniquement dans des postes administratifs ou à l'accueil.

Remarque : à l'École Secondaire Provinciale d'Andenne (ESPA), environ 50% des jeunes inscrits dans la 7^{ème} année Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité sont de sexe féminin. L'Institut de la Providence de Ciney compte quant à lui 12 filles sur 35 inscrits et au Collège Saint-Servais, elles sont 38 sur 123 élèves inscrits.

- Les formations dans le secteur sont connues et attirent des candidats en nombre suffisant. Elles répondent aux besoins et sont bien réparties géographiquement sur le territoire du Bassin.
- Pour certaines personnes sans emploi qui souhaitent obtenir l'agrément comme Agent de gardiennage, les coûts liés au passage des examens requis au Selor (plusieurs centaines d'euros) constituent un frein. Il en est de même pour la mobilité.
- Le Forem organise tous les deux ans sur le territoire de la direction territoriale Namur-Brabant wallon, une formation dans le domaine du gardiennage, en collaboration avec des employeurs tels que G4S. Un niveau A2 en langues est demandé pour entrer en formation mais celui-ci n'est souvent pas atteint. Parmi les prérequis demandés, il y a également des compétences dans le domaine des soft skills et la possession d'un certificat de bonne vie et mœurs. Il est indispensable de bien communiquer cette information aux candidats potentiels.
- Le CEFO informe recevoir des demandes de certains demandeurs d'emploi qui souhaitent suivre des modules de spécialisation dans le domaine du gardiennage. Exemple : maîtres-chiens. Il y a également un intérêt de quelques personnes pour le métier de garde-champêtre ou pour travailler au sein d'un call-center du service de secours 112. Le constat est fait qu'en général, les personnes méconnaissent la diversité des métiers du domaine de la Sécurité et du Gardiennage ou n'ont pas une bonne représentation à la fois des compétences nécessaires pour les exercer (ex. soft skills), ou encore des conditions d'exercice de ceux-ci. Il serait utile de proposer des modules de découverte métiers pour le secteur, incluant la rencontre de professionnels, la préparation aux tests du Selor, un travail sur la mobilité, etc.
Les jeunes ont également une image « tronquée » des métiers et ne se rendent pas compte que ceux-ci sont exigeants. Il serait intéressant de mener une enquête afin de savoir combien de jeunes ayant terminé avec succès la 7^{ème} année Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité sont encore à l'emploi dans le secteur après quelques années.
- Le nouvel accompagnement du Forem va se baser sur l'objectivation des compétences dès l'inscription des demandeurs d'emploi. Cela va concerner notamment les compétences en langues, mais aussi les savoir-faire comportementaux ou « soft skills ». Dès leur inscription, les personnes seront amenées à passer des tests en ligne. Cela permettra de détecter rapidement les lacunes éventuelles par rapport aux compétences jugées indispensables en préalable à certaines formations plus techniques et de proposer des formations pour y remédier

- En ce qui concerne le métier de Secouriste ambulancier, une formation est proposée à Namur. Seules 46 offres d'emploi ont été répertoriées par le Forem en 2020 pour ce métier pour l'ensemble de la Wallonie. A nouveau, une baisse de 60% des offres est constatée par rapport à 2019, ce qui est étonnant compte-tenu de la crise sanitaire (mais peut-être certains recrutements ont-ils été réalisés directement via les stages, plutôt que par l'intermédiaire de la publication d'offres d'emploi). La réserve de main d'œuvre pour ce métier est relativement stable. 11% des DEI positionnés sur ce métier ont les brevets/attestations requises pour exercer la profession. Il faudrait toutefois vérifier que les personnes sont bien en possession des brevets AMU (Aide Médicale Urgente), qui ont une durée de validité limitée à 5 ans.
Environ 160 candidats sont formés par province par année civile à ce métier. Les zones de secours ne relaient pas de difficulté de recrutement.
- Peu de jeunes au sortir de la 7^{ème} année Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité se dirigent vers le métier d'Agent pénitentiaire. Celui-ci est également concerné par le travail mené au niveau du SFMQ dans le cadre de la grappe des métiers de la Défense/protection civile.

4. Thématiques communes : métiers prioritaires pour le développement de la programmation de l'offre et recommandations

4.1. Métiers prioritaires pour le développement de la programmation de l'offre

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

Les thématiques communes sont composées de :

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

Liste des métiers prioritaires à créer et à maintenir

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

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

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

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

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

Formation initiale : ensemble de formations destinées à un public en âge d'obligation scolaire et/ou jeunes adultes (enseignement ordinaire de plein exercice et en alternance, enseignement spécialisé et apprentissage IFAPME). 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 et libellés au masculin pour une meilleure lisibilité des tableaux. Ils doivent cependant être lus de manière épiciène.

ROME V3	Métiers prioritaires	Formation initiale	Formation pour adultes	Recommandations / Commentaires
K – Services à la personne et à la collectivité				
K1701-	Volontaire (militaire du rang), Sous-officier d'armée			Aucun besoin d'emploi non couvert n'a été identifié pour le secteur de la Sécurité et du Gardiennage sur le territoire du Bassin de Namur.
K1703-	Officier d'armée			
K1704-	Officier de police	<i>Maintien</i>	<i>Maintien</i>	Il est recommandé de maintenir l'offre d'enseignement et de formation existante mais de ne pas en créer de nouvelle.
K1705-	Sapeur-pompier			
K1706-	Gardien de paix			
K1706-	Inspecteur de police			Il est toutefois important d'adapter le contenu de l'offre d'enseignement pour répondre aux besoins en compétences sur le marché de l'emploi (voir ci-dessous).
K1707-	Agent de police			
K2503-	Agent de gardiennage			

4.2. Recommandations

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

- 1 Beaucoup de jeunes et de personnes sans emploi méconnaissent la diversité des métiers du domaine de la Sécurité et du Gardiennage ou n'ont pas une bonne représentation à la fois des compétences nécessaires pour les exercer (ex. soft skills, langues), ou encore des conditions d'exercice de ceux-ci (métiers à risque, conditions salariales, horaires,...). Il serait utile de développer des outils et activités d'information et de découverte des métiers du secteur, incluant des témoignages, la rencontre de professionnels et une sensibilisation par rapport aux perspectives d'emploi pour les femmes dans le secteur.

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

2	<p>Au sein du programme de l'option Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité au sein de l'enseignement (7^{ème} TQ), les heures de formation en langues sont optionnelles et les jeunes sont peu enclins à se former dans le domaine. Or, sur le marché de l'emploi, une bonne connaissance en langues (néerlandais et anglais) est requise et le niveau de maîtrise des jeunes à l'issue de leur cursus scolaire n'est pas suffisant pour répondre aux besoins des employeurs.</p> <p>Il faudrait dès lors renforcer les heures de formation en langues au sein de cette option et les rendre obligatoires (maîtrise de la langue dans des situations professionnelles). Toutefois, afin de tenir compte du fait que les établissements d'enseignement secondaire sont confrontés à d'importants problèmes de recrutement d'enseignants en langue, d'autres pistes pourraient également être investiguées. Exemples : développer des stages en région bruxelloise ou en Flandre afin de travailler la pratique du néerlandais, développer des outils numériques de mises en situation virtuelles sur base de l'exemple du CTA de Namur dans le domaine de l'accueil hôtelier (à concevoir par exemple sur base du contenu du travail réalisé par l'APEG (Association professionnelle des entreprises de gardiennage – Fédération patronale) qui a édité un dictionnaire de langues avec toutes les terminologies et situations de terrain en lien avec le métier d'Agent de gardiennage), ...</p>
----------	--

ANNEXE

Récapitulatif Options de Base Groupées (OBG) – Enseignement de plein exercice et en alternance

7ème année

Code	Option	Secteur	Forme	CPU	Qualification	Attestation de compétences
8408	Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité	Sciences appliquées	TQ		X	

Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi (IBEFE) de Namur

Boulevard du Nord, 4 – 5000 Namur

<https://www.bassinefe-namur.be>

ibefe.namur@forem.be

Août 2021

Analyse et rédaction :

Françoise MICHIELS



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI

NAMUR

