

DIAGNOSTIC SECTORIEL

SUPPORT À L'ENTREPRISE, BANQUE, ASSURANCES ET
IMMOBILIER

Octobre 2024



BASSIN EFE
INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI
NAMUR



TABLE DES MATIÈRES

2

INTRODUCTION 3

1. *Cadre et objectif de ce diagnostic* 3
2. *Méthodologie d'analyse sectorielle* 4
3. *Situation et principales évolutions dans le secteur* 6

1. LE MARCHÉ DE L'EMPLOI 19

Introduction relative aux grappes-métiers du SFMQ 19

2. L'OFFRE D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE 27

- 2.1. *Cartographie de l'offre d'enseignement/formation du territoire du Bassin de Namur* 27
- 2.2. *Tableaux de l'offre d'enseignement/formation du territoire du Bassin de Namur* 32
- 2.3. *Centres de Technologies Avancées (CTA), Centres de Compétences (CDC) et Centres de Validation de compétences* 40

3. THÉMATIQUES COMMUNES ET RECOMMANDATIONS 44

- 3.1. *Thématiques communes : liste des métiers prioritaires - maintien/création de l'offre* 44
- 3.2. *Recommandations* 46

4. CONTACT 48



INTRODUCTION

1. Cadre et objectif de ce diagnostic

3

En avril 2014, les Parlements de la Région wallonne, de la Fédération Wallonie –Bruxelles et de la Commission communautaire française adoptaient le Décret portant assentiment à l'Accord de coopération du 20 mars 2014 relatif à la mise en œuvre des Bassins Enseignement qualifiant formation emploi (Bassins EFE).

Les Instances Bassins Enseignement qualifiant Formation Emploi ont été instaurées en février 2015, avec pour mission d'assurer un rôle d'interface et de concertation au niveau sous-régional entre les interlocuteurs sociaux, les acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion. Elles ont aussi pour rôle d'apporter un appui au pilotage de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle en orientant l'offre d'enseignement et de formation en fonction des besoins du marché de l'emploi et de favoriser l'émergence de projets concrets, en synergie avec les acteurs concernés.

L'Accord de Coopération prévoit que les IBEFE réalisent chaque année **un rapport analytique et prospectif, reprenant une série de données et analyses** portant sur le contexte socio-économique du territoire, l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle, les besoins économiques et sociaux et les ressources permettant l'évolution de l'offre ; ainsi qu'un **diagnostic et une série de pistes de travail et de recommandations, principalement en vue d'adapter l'offre de formation et d'enseignement aux besoins du marché de l'emploi, au niveau local.**

Entre 2015 et 2017, les IBEFE ont produit de premiers diagnostics et rapports. Avec le soutien de l'IWEPS, ils ont élaboré une méthodologie commune afin de rédiger des rapports analytiques et prospectifs comparables entre territoires de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

C'est en 2018 qu'a été édité le premier rapport analytique et prospectif complet commun à l'ensemble des IBEFE. L'assemblée des Bassins a alors opté pour une rédaction trisannuelle de ce rapport, moyennant une révision annuelle des thématiques communes et des recommandations formulées par chaque IBEFE.



Aujourd'hui, en 2024, parallèlement à l'élaboration d'un nouveau rapport et avec le soutien de ses partenaires et acteurs locaux de l'emploi, l'enseignement et la formation, l'IBEFE de Namur a réalisé un travail de diagnostic et d'analyse plus approfondis sur plusieurs secteurs d'activités.

Ces diagnostics, de même que la version intégrale du rapport analytique et prospectif 2024 sont consultables et téléchargeables sur : <https://www.bassinefe-namur.be> (Onglet Publications).

2. Méthodologie d'analyse sectorielle

DÉCOUPAGE DU SECTEUR ET IDENTIFICATION DES GRAPPES-MÉTIERS

La première étape du travail d'analyse a consisté en l'identification des différentes activités et grappes métiers en lien avec le domaine/secteur. Pour ce faire, deux outils ont été utilisés : la **nomenclature ROME-V3** utilisée par le Service Public de l'Emploi et la description des **grappes et des profils-métiers** définie par le **SFMQ**, le Service Francophone des Métiers et des qualifications.

LES 3 ÉTAPES DU TRAVAIL DE DIAGNOSTIC

Ce diagnostic sectoriel s'est établi sur la base d'une double analyse : celle des **besoins du marché de l'emploi** et celle de **l'offre d'enseignement et de formation**. Pour chacune de ces étapes, des données qualitatives et statistiques ont été traitées et analysées dans un premier temps.

Dans un second temps, ces données ont été soumises à un **large panel de partenaires de l'Enseignement, de la Formation et de l'Emploi** ayant une expertise dans le secteur analysé. Leurs témoignages, commentaires et apports ont été partagés lors des **réunions de concertation sectorielle** mais aussi lors d'échanges qui ont précédé ou suivi ces rencontres. La réunion sectorielle concernant le présent secteur s'est déroulée le 21 mars 2024 en visioconférence.

La troisième et dernière étape de ce travail de diagnostic a consisté en la **traduction en recommandations** des différentes données et informations quantitatives et qualitatives récoltées.



Besoins du marché de l'emploi

Afin d'identifier les besoins du marché de l'emploi, une analyse transversale a été menée à partir des études et des données quantitatives les plus récentes disponibles par « Profil-Métier ».

5

Voici la liste des différentes sources qui ont été consultées et synthétisées et qui ont permis la construction d'un tableau synoptique des métiers.

1. Les fonctions critiques et métiers en pénurie au cours des années 2021, 2022, 2023 et 2024 - Le Forem
2. Les opportunités d'emploi traitées par le Forem en 2023 pour la Direction régionale de Namur - Le Forem
3. Tableaux de bord GARMO, Gestion Active de la Réserve de Main-d'œuvre - Le Forem

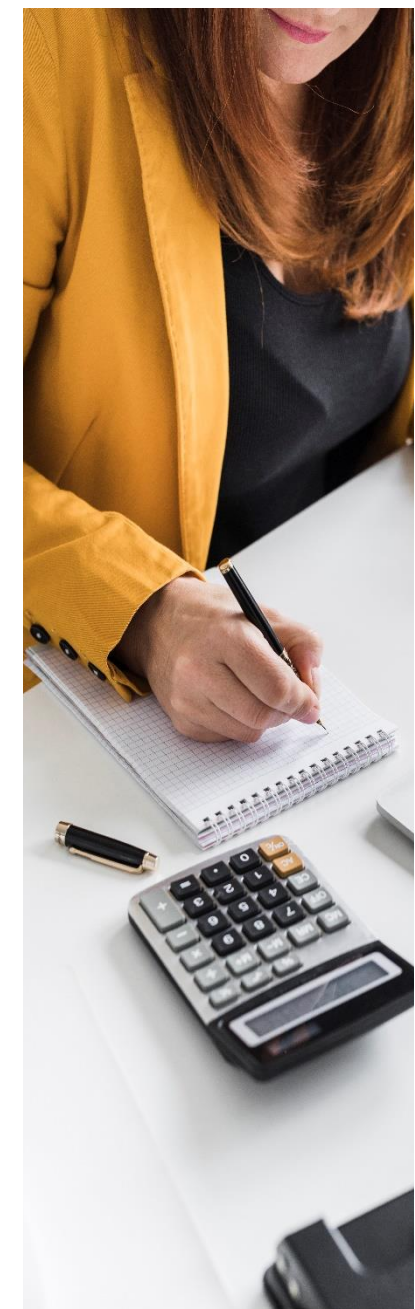
Offre d'enseignement et de formation professionnelle

À partir des données administratives fournies par les différents opérateurs d'enseignement et de formation, des cartographies ont été réalisées afin de mieux visualiser la répartition géographique des offres de formation et d'enseignement par secteur/domaine d'activités.

Voici la liste des différentes données et offres de formation exploitées, à savoir les données du/des :

1. Forem
2. IFAPME
3. Enseignement de Promotion sociale
4. Centres d'Insertion Socio-Professionnelle
5. Centres de Formation et d'Insertion Socio-Professionnelle Adaptés
6. Établissements d'enseignement secondaire qualifiant
7. Centres de Technologies Avancées
8. Centres de Compétences
9. Centres de Validation des Compétences.

Celles-ci ont été complétées par des tableaux reprenant, par type d'opérateur, la fréquentation des diverses offres de formation.



Détermination de thématiques communes et de recommandations

Ayant préalablement identifié les grappes et profils-métiers déterminés grâce aux travaux du SFMQ, il a été possible, suivant l'analyse des besoins et des offres, d'émettre diverses recommandations en termes de création ou de maintien de l'offre d'enseignement et de formation sur le territoire du bassin de Namur. Ces recommandations ont été rédigées tant pour l'enseignement que pour l'offre de formation professionnelle. Présentées sous forme de tableaux, elles sont accompagnées pour la plupart de commentaires qualitatifs.

Outre ce tableau, d'autres recommandations plus transversales sont également formulées. Elles concernent les recommandations relatives aux travaux du SFMQ, à l'orientation, aux stages et alternance, au partage des ressources et des équipements et encore à d'autres thématiques soulevées par les acteurs et partenaires de terrain.

3. Situation et principales évolutions dans le secteur

ASSURANCES

Au total, le marché belge de l'assurance et de la réassurance occupe un peu plus de 41.300 personnes.

Il s'agit de travailleurs et indépendants occupés dans des entreprises d'assurances ou de réassurance, des agences ou dans le courtage.

Par rapport au chiffre fin 2021, le marché belge de l'assurance compte près de 840 travailleurs de moins.

Au 31 décembre 2022, le secteur de l'assurance compte 21.525 personnes occupées dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.

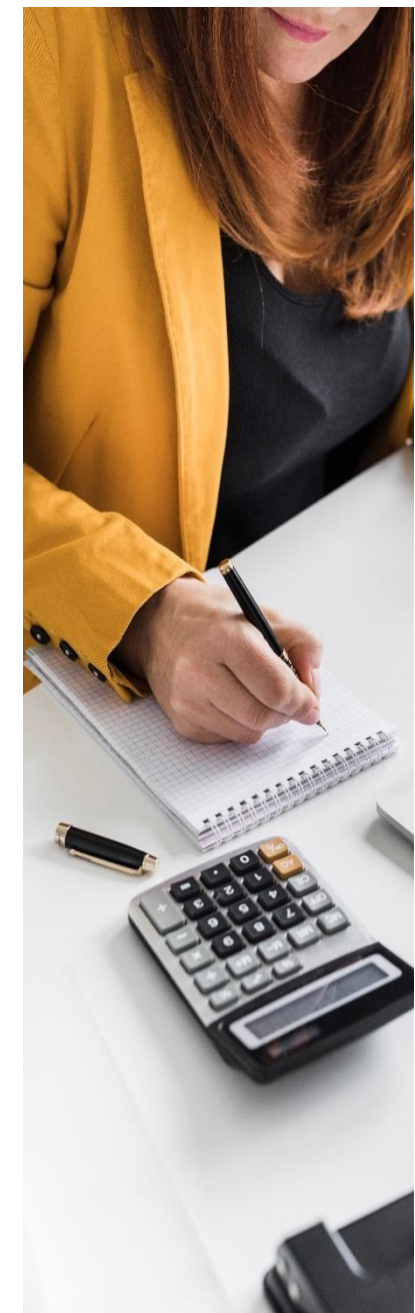
Plus de la moitié de ces travailleurs (54,9 %) sont des femmes.

Un peu moins d'un travailleur sur cinq (19,4 %) travaille à temps partiel. Ce sont principalement les femmes qui travaillent à temps partiel : plus de quatre travailleurs à temps partiel (81,5 %) sur cinq sont des femmes.

Les catégories professionnelles personnel d'exécution et cadres représentent plus de 90 % des travailleurs. La majeure partie des travailleurs (51,7 %) relève du personnel d'exécution. Les cadres représentent avec 39,1 % du total du personnel la deuxième catégorie professionnelle la plus importante.

L'âge moyen d'un travailleur d'une entreprise d'assurances est de 45 ans et 7 mois. Il a en moyenne une ancienneté de 15 ans. Presque deux travailleurs sur 5 (38,6 %) est âgé de plus de 50 ans. Les travailleurs âgés de 35 ans et moins représentent 21,3 % des effectifs.

Un peu plus de quatre cinquièmes des travailleurs (80,3 %) détiennent un diplôme d'études supérieures ou universitaires.



Parmi les travailleurs âgés de 35 ans et moins, cette part est encore plus élevée (84,9 %).

En 2022, les entreprises d'assurances ont engagé 1.933 travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

En revanche, 2.088 travailleurs ont quitté une entreprise d'assurances.

La cause de départ la plus fréquente est la démission (44,5 % des départs) ; ensuite il y a le licenciement (19,3%), le départ à la retraite (pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise) (18,5 %) et le transfert vers un autre secteur (16,8 %)

Chaque année, un certain nombre de travailleurs âgés quittent une entreprise d'assurances en raison d'un départ à la retraite ou d'un accès au régime de chômage avec complément d'entreprise¹¹ (RCC). Ces départs ne sont pas systématiquement remplacés.

Par ailleurs, cette dernière décennie, les entreprises d'assurances se sont adaptées aux évolutions digitales souhaitées par les assurés et les partenaires (agents et courtiers). La numérisation accrue et l'automatisation qui en découle se sont accompagnées d'une diminution de l'emploi surtout au niveau des métiers plus opérationnels.

BANQUE

Les bouleversements survenus dans le secteur bancaire ont impacté le marché de l'emploi.

La transformation digitale et l'évolution des attentes des consommateurs ont modifié les emplois bancaires.

Certains emplois traditionnels disparaissent ou sont fragilisés. D'autres métiers et savoir-faire émergent.

La révolution numérique n'a pas seulement impacté les produits bancaires et les process.

Elle a complètement bouleversé tout le secteur bancaire. Ainsi que ses emplois.

Avec l'apparition de banques en ligne, beaucoup de nouveaux métiers sont nés.

L'utilisation des nouvelles technologies, des données, le développement de supports numériques (interfaces, applications, process, algorithmes) ont donné lieu à une pléthore de nouveaux métiers.

Et donc de nouveaux emplois. Ingénieurs, informaticiens, développeurs ... sont très recherchés dans ce domaine.

D'abord des suppressions d'emplois et d'agences

À l'arrivée de la transformation digitale, on entendait beaucoup parler de suppressions de postes et de fermetures d'agences.

En effet, de nombreuses agences ont fermé.

Ensuite un recrutement très important de nouveaux talents

Cependant, tout n'est pas noir. Si l'on compare les créations d'emplois par rapport à la suppression, le bilan est positif.



Les banques traditionnelles cherchent à rationaliser leurs coûts. Les taux d'intérêts des emprunts qui plafonnent à des taux historiquement bas ne contribuent pas à leur bonne santé économique. Certes, cela relance l'économie mais cela n'aide pas à l'embauche chez les banques.

D'un autre côté, les banques en ligne ne disposent pas d'agences physiques mais disposent d'équipes solides, quoique réduites, pour répondre aux besoins de leurs clients.

Le développement de métiers en marge de la finance

Comme indiqué plus haut, de nouveaux métiers sont apparus. Au premier abord, ils n'ont pas grand-chose à voir avec la finance. Que viendrait faire un développeur informatique dans une banque aurait-on dit il y a 20 ans ? Ils sont désormais les sésames de nos enseignes en ligne.

De nombreux professionnels de la finance créent également leurs entreprises de courtage ou de gestion de fonds par exemple. Ils sont moins attirés par les grandes banques traditionnelles et cloisonnées. Leur statut se rapproche plus de l'auto-entrepreneur que de l'employé de banque.

Tous les métiers reliés aux données sont également très prisés. A l'heure où nos comptes et toutes nos informations sont connectés, reliés, les métiers du data management sont très précieux. De même, l'intelligence artificielle est de plus en plus présente sur le marché bancaire.

Les métiers du back office et du secrétariat d'agence sont également en plein boom. La communication de ces nouvelles enseignes est un vivier dynamique de nouveaux emplois également.

Les métiers et savoir-faire changent et évoluent avec la société.

Quelques chiffres

Évolution du nombre de banques

2020	82
2021	81
2022	79



Évolution du nombre d'agences

2020	4 232
2022	3 590
2023	3 243

9

Répartition géographique d'agences

La Région de Bruxelles-Capitale	144	41	185
La Région flamande	1 116	1 152	2 268
La Région wallonne	475	315	790
Brabant wallon	73	39	112
Hainaut	162	96	258
Liège	132	93	225
Luxembourg	39	36	75
Namur	69	51	120
Total	1 735	1 508	3 243

Nombre d'agents délégués et leur place dans le réseau de distribution des banques

2020	2 534
2022	2 244
2023	1 955

L'ensemble de ces chiffres montre une diminution constante depuis les années 90 mais qui a quand même tendance à se lisser.



Intelligence artificielle, une inflexion rapide et profonde pour le secteur bancaire

La combinaison de la montée en puissance de l'intelligence artificielle et des capacités de traitement et de stockage des données inaugure une période inédite. Ces technologies ne changeront pas les fondamentaux de l'industrie, mais elles vont radicalement transformer son fonctionnement, notamment avec l'IA générative.

En 2023, presque toutes les banques ont commencé à expérimenter l'intelligence artificielle (IA) générative avec, pour nombre d'entre elles, des résultats impressionnants. Le phénomène devrait sensiblement s'accélérer. Les banques sont en effet plus susceptibles de bénéficier de l'IA générative que tout autre secteur, avec une augmentation potentielle de la productivité de 22 % à 30 %. Pour parvenir à de tels résultats, il sera essentiel de placer les collaborateurs au cœur de la stratégie d'IA.

Un dividende digital à faire fructifier

La plupart des banques maîtrisent aujourd'hui l'expérience client digital. De fait, la grande majorité des points de contact se jouent à distance ce qui induit un enjeu de fond : transformer cette surface de contacts digitaux en conversations. L'IA est amenée à jouer un rôle clé à ce titre, en aidant à mettre à profit la richesse des données clients pour offrir une expérience engageante et authentique, avec le même niveau de personnalisation que celui proposé dans les réseaux de proximité.

Une toute nouvelle façon de travailler

L'ère digitale a été marquée pour les banques par une course aux talents. Celle de l'IA pose des défis différents dans la mesure où son développement impacte toutes les fonctions de la banque avec une rapidité et une profondeur inédite. La réponse viendra moins de l'ajout de nouvelles compétences que de la capacité à repenser organisation et modes de fonctionnement. Mais l'adoption de l'IA n'est pas sans ambivalence : une étude montre que si seuls 29 % des dirigeants pensent que l'IA soulève des questionnements sur l'emploi, ce sont 58 % de leurs employés qui associent le développement de l'IA générative à une forme d'insécurité.

Ce n'est pas la première fois que le secteur bancaire est confronté à une inflexion. Avec la diffusion croissante de l'IA générative, la transformation s'annonce particulièrement rapide et profonde en 2024. Elle est à la fois humaine, sociétale et technologique et suppose de concilier la vision stratégique avec la qualité et la vitesse d'exécution. À la clé, un nouveau palier dans l'efficacité opérationnelle.

Tendance : Le renouveau de l'agence

Comme l'a démontré la pandémie, sans interactions en face-à-face, les banques peinent à engager leurs clients et à maintenir avec eux des relations étroites, notamment lorsqu'il s'agit de clientèles de proximité (particuliers, professionnels et TPE). Avec la révolution digitale,



la surface de contacts s'est globalement développée mais au profit de services bancaires plus impersonnels, ce qui amplifie le besoin pour les banques de renouer avec le contact humain. En 2023, on peut donc s'attendre à voir les banques investir de façon encore plus volontariste dans le conseiller comme vecteur de la personnalisation et de la relation client, au sein de l'agence, mais aussi plus largement sur l'ensemble des contacts à valeur ajoutée. Ceci impliquera une transformation importante des modèles organisationnels et distributif, avec des parcours à la fois plus personnalisés et avec une couverture plus large (ce qu'on peut observer déjà dans l'immobilier avec un accompagnement qui s'inscrit au-delà du seul financement).

IMMOBILIER

IPI, Institut Professionnel des agents Immobilier.

Numéro IPI, l'appellation "agent immobilier" est un titre protégé, réservé à un professionnel de l'immobilier agréé IPI, exerçant sous le statut d'indépendant.

Cependant, il est possible de travailler dans une agence immobilière en tant qu'employé sans certification IPI sous la responsabilité d'un agent immobilier certifié.

Cependant, les salariés qui sont administrateurs, gérants ou associés sont "irréfutablement présumés" exercer l'activité en tant qu'indépendant et nécessitent une agrégation IPI.

Diplôme requis pour demander l'agrégation IPI ?

Tout diplôme de l'enseignement supérieur d'un niveau minimal 6 du cadre européen des certifications (EQF) ou équivalent donne accès à la profession d'agent immobilier. Concrètement pour les diplômes belges : au minimum être en possession d'un diplôme de bachelier, ou un diplôme de formation de chef d'entreprise correspondant à la profession d'agent immobilier.

Et ensuite ?

Passer le test de compétences

Effectuer un stage

Réussir le test d'aptitude pratique

Un métier en constante évolution

Le métier d'agent immobilier est une activité en pleine expansion. Le secteur immobilier est en effet en mutation en raison de différents facteurs, pour ne citer que l'introduction des outils numériques, les nouvelles normes environnementales et l'essor des écoquartiers. Aujourd'hui, le métier d'agent immobilier se digitalise et l'on assiste de plus en plus au boom des agences virtuelles en



réseau et des mandataires indépendants. Nous assistons de plus en plus à une révolution qui affecte la pratique du métier, amenant les professionnels à s'adapter à ces nouvelles exigences.

Désormais, les clients peuvent s'informer, être guidés ou conseillés via internet par des agents immobiliers. Une grande partie des démarches en vue d'une location, une mise en vente ou un achat de bien immobilier, quel qu'il soit, se fait désormais en ligne. Toutefois, l'accompagnement par un agent immobilier est une chose essentielle. Leur parfaite connaissance du monde de l'immobilier et surtout de leurs secteurs ainsi que l'accompagnement personnalisé et humain de chaque client sont des atouts irremplaçables par des machines. Les agents immobiliers ne verront donc pas leur métier disparaître.

Nous assistons ainsi à une mutation du métier d'agent immobilier. Nous assistons à une évolution des métiers de l'immobilier qui nécessite le développement de nouvelles compétences en lien avec le digital (webmarketing) et l'exploitation de la data. Les données permettent désormais de suivre les évolutions de prix, les besoins des clients dans un secteur donné, le comportement d'un client pour savoir à quel moment il faut lui proposer un nouveau projet immobilier.

Avec la digitalisation du métier d'agent immobilier, les professionnels du métier peuvent anticiper les besoins des clients et proposer des services encore plus qualitatifs. De telles qualités sont d'ailleurs nécessaires pour se démarquer de ses concurrents qui sont de plus en plus nombreux dans ce secteur.

Législatif

Le Parlement fédéral a approuvé fin novembre le projet de loi modifiant la loi (datant de 2013) organisant la profession d'agent immobilier. Notre pays compte près de 11.000 agents immobiliers sur son territoire. Depuis le 1er février, il est désormais possible d'accéder à la profession sur base d'une expérience professionnelle pertinente. Auparavant, l'accès à la profession était uniquement réservé aux personnes titulaires au minimum d'un bachelier ou ayant suivi la formation de chef d'entreprise "agent immobilier". Dorénavant, les personnes qui peuvent démontrer une expérience pertinente de 6 ans équivalent temps plein, en tant que salarié auprès d'un agent immobilier ou un bureau de syndic, pourront accéder à la profession. Il est toutefois nécessaire de réussir des tests pratiques organisés par l'Institut professionnel des Agents immobiliers (IPI). L'intérêt de la mesure réside dans le fait que bon nombre d'agents immobiliers qui travaillent depuis longtemps et qui connaissent les facettes du métier sur le bout des doigts, ne pouvaient prendre le relais quand l'agent immobilier prenait sa retraite, et ce, faute de diplôme. L'idée est de pérenniser l'activité de l'agence et de ses employés.

Les conditions d'exercice de la profession d'agent immobilier par une personne morale sont elles aussi assouplies et clarifiées, afin de se conformer aux exigences européennes en matière de réglementation des professions intellectuelles.



L'autre volet de la révision législative consiste à la modification de la procédure disciplinaire. Ainsi, un agent immobilier radié ou suspendu ne pourra plus exercer la profession dans le cadre d'un contrat de travail (comme employé) durant la période de sanction. Il pourra, en cas de radiation, demander une réhabilitation après 5 ans. Cette modification empêche qu'un agent radié ou suspendu continue d'exercer sous la supervision d'un indépendant faisant office d'homme de paille, en utilisant son numéro IPI. La loi contient également une base juridique permettant de prendre en compte les spécificités des différentes professions de l'agent immobilier, comme celles des syndics par exemple, lors de l'imposition de sanctions disciplinaires. La protection du consommateur s'en trouve dès lors renforcée.

Focus : Syndics

En raison de la complexité croissante des professions, on attend un niveau de connaissances plus élevé, ce qui conduit à une spécialisation plus poussée.

Syndics : La diversité des tâches augmente à tel point que la fragmentation n'est plus une option : il faudra davantage de spécialistes de la gestion technique, administrative et financière.

De plus, la fonction de syndic et la médiation exigent une spécialisation supplémentaire : celle de moderniser les habitations vétustes afin de les mettre aux normes actuelles.

Évolutions

L'évolution des fonctions du syndic se traduit notamment par de nouvelles tâches telles que la vérification de la conformité des bâtiments et l'organisation de réunions productives avec des propriétaires issus de différentes cultures.

La profession de syndic se fragmente, passant d'une fonction globale à un service proposé par une équipe multidisciplinaire de spécialistes comprenant un comptable, un support administratif, un juriste, un spécialiste des assurances et un spécialiste technique.

Obstacles

Vu les rares candidats à la profession de syndic (et les départs et le raffermissement de l'obligation de formation en 2019), un nombre restreint de professionnels doit gérer un nombre croissant d'immeubles. (Tout professionnel immobilier peut s'inscrire en tant que gestionnaire ou courtier. Sur les 10 950 agents immobiliers agréés (IPI), seuls 453 sont enregistrés uniquement comme gestionnaire, soit syndic). Ce manque de popularité s'explique par :

L'image de la profession : la profession de syndic est perçue comme peu intéressante, ponctuée de plaintes de propriétaires mécontents, et dotée d'horaires irréguliers.

La profession de syndic requiert un large éventail de compétences.



Les nouveaux propriétaires connaissent trop rarement les responsabilités d'un syndic. De ce fait, les syndics doivent assumer des tâches variées et intervenir dans des domaines qui ne relèvent pas de leurs compétences (par exemple, la médiation dans les conflits de voisinage).

Tendances : Défis RH

Selon une analyse du fond sectoriel.

Le secteur exige des compétences communicationnelles et commerciales : communication écrite correcte et soignée, maîtrise des langues, connaissance de l'immobilier professionnel.

Évolutions

Les employeurs débauchent du personnel en leur proposant une meilleure rémunération.

Les jeunes diplômés ne sont pas suffisamment préparés au monde professionnel. Le secteur les engage, mais est contraint de réaliser des investissements supplémentaires pour assurer leur perfectionnement.

Obstacles

Ils ne possèdent pas les compétences de base : communication professionnelle, logiciels Office, gestion d'agenda et emails.

Les connaissances pratiques font aussi défaut : le secteur plaide pour l'intégration de la théorie et de la pratique à la formation, par le biais de feed-back, d'exemples pratiques, d'exercices et d'apprentissage sur le terrain (stages).

Les petites agences ne misent pas assez sur les formations : trop longues, trop vastes, incompatibilité du calendrier, crainte de manquer de personnel.

Les nouvelles compétences recherchées

La digitalisation, les préoccupations environnementales et les évolutions juridiques transforment le paysage immobilier.

Il ne suffit plus de maîtriser les bases traditionnelles de l'immobilier :

- * L'adaptation à la digitalisation : Le secteur immobilier est lui aussi impactée par la révolution numérique. Cela implique la recherche de candidats agiles, familiarisés avec les outils digitaux, capables d'exploiter des bases de données ou de réaliser des visites virtuelles.



- * Développer des compétences en matière de développement durable : Avec la montée des préoccupations écologiques, les professionnels de l'immobilier doivent désormais posséder des compétences en matière de construction écologique, d'évaluation énergétique ou de rénovation durable.
- * Se tenir au courant des évolutions juridiques : Le droit immobilier est en constante évolution. Il est donc crucial de recruter des talents à jour sur les dernières modifications législatives, réglementaires et fiscales.

SUPPORT À L'ENTREPRISE

Le support à l'entreprise, regroupe des métiers transversaux à l'ensemble des secteurs.

Focus sur le métier de comptable, passant d'un rôle axé sur les transactions à un rôle analytique à mesure que la technologie se perfectionne

Profession menacée par l'essor de l'automatisation et de l'intelligence artificielle, elle est en deuxième place dans la liste des métiers les plus menacés par le progrès technologique établie par l'Institut Sapiens. Il prévoit même son extinction entre 2041 et 2056, quand des logiciels intelligents dédiés pourront effectuer les tâches comptables sans intervention humaine. On n'en est pas encore là, mais la profession est consciente de la menace.

Selon le président de l'Institut des experts comptables, la digitalisation prendra certainement entre cinq et dix ans.

Les factures du client sont déjà digitales ou numérisées, immédiatement préenregistrées dans la comptabilité et dans les tableaux de bord de l'entreprise. Mais ce n'est pas encore le cas de tout le monde, l'ensemble des PME et des TPE doit être impliqué dans le système.

Et cela ne veut pas dire que cette digitalisation massive entraînera la disparition de toute la profession. Simplement, elle évolue. Ce que les entreprises attendent des métiers du chiffre, aujourd'hui, c'est de l'expertise. L'aide-comptable qui encode des factures papier comme il y a 30 ou 40 ans, c'est pratiquement terminé, mais les entreprises ont de plus en plus besoin de spécialistes en gestion financière qui sachent manier des tableaux de bord, des cash flows, des crédits, de la gestion de patrimoine, du pilotage de la performance, des opérations complexes ou de la fiscalité.

On peut donc conclure que l'évolution du métier d'expertise-comptable tend vers une profession de plus en plus digitalisée, mais le rôle des experts-comptables lui, n'a pas changé. Bien au contraire, dans un monde de plus en plus connecté, où les volumes de transactions s'accroissent et s'accroissent, la présence d'un professionnel du chiffre est plus que jamais indispensable.



Focus sur le métier d'acheteur, une fonction transverse simplifiée par le digital

L'acheteur cumule de nombreuses fonctions et collabore avec presque tous les services. Pour déterminer la quantité de produits à acheter, il s'appuie sur une analyse fine des données et des commandes passées.

16

Il lance des appels d'offres auprès des fournisseurs et sélectionne ceux qui correspondent aux besoins de l'entreprise. Il négocie avec eux pour obtenir le meilleur prix possible et résout les éventuels litiges commerciaux et financiers.

Pour mener à bien toutes ses tâches, l'acheteur doit s'aider d'un SIM (Supplier Information Management). Ce système de gestion des données fournisseurs centralise les informations utiles pour le service des achats. C'est une véritable Vue 360 du fournisseur que ces solutions proposent. Le SIM rend les données exploitables avec des analyses qui facilitent la prise de décision.

Il s'intercale parfaitement avec les outils déjà en place : ERP, bases de données, comptabilité et CRM. L'information est fluide et circule facilement entre tous les services, des achats à la comptabilité en passant par la production et le marketing.

Le SIM prend en compte de multiples variables (prix, réputation, qualité) pour faire les bons choix. Chaque fournisseur est scoré et des filtres permettent de trouver celui qui correspond à un besoin en particulier.

L'acheteur gagne du temps sur la gestion des projets grâce à une meilleure organisation des données. Le risque fournisseur est mieux maîtrisé et le sourcing plus fluide. Il peut désormais optimiser les processus logistiques et faciliter la production.

Focus sur les emplois administratifs (texte généré par Copilot)

L'Intelligence Artificielle (IA) a un impact significatif sur les métiers administratifs. Voici quelques points clés :

* Automatisation des tâches quotidiennes

Dites adieu aux tâches monotones et répétitives comme la saisie de données et la gestion des e-mails ! L'IA aide les professionnels de l'administration à automatiser ces tâches, libérant ainsi plus de temps pour des tâches ayant une réelle valeur ajoutée.



* Efficacité et productivité améliorées

Les outils alimentés par l'IA rationalisent les processus, réduisent les erreurs et augmentent l'efficacité, offrant aux professionnels de l'administration du temps et une productivité accrue sur tous les types de projets.

* Prise de décision plus intelligente

L'IA fournit des informations et des recommandations précieuses, permettant aux professionnels de l'administration une prise de décision éclairée et de résoudre facilement des problèmes complexes.

* Meilleure collaboration et communication

Les outils alimentés par l'IA rassemblent les membres de l'équipe et facilitent la communication, ce qui conduit à une meilleure collaboration et à un environnement de travail positif et plus agréable.

* Sécurité et confidentialité améliorées

La sécurité des données est de la plus haute importance, et l'IA est là pour vous aider ! Elle sécurise les informations sensibles et protège contre les atteintes à la vie privée, ce qui rend le travail administratif plus sûr et plus sécurisé.

* Assistance virtuelle

Dites bonjour aux assistants virtuels alimentés par l'IA ! Ces assistants virtuels aident à répondre à des tâches telles que répondre aux e-mails, prendre des rendez-vous et effectuer des recherches, afin que les professionnels de l'administration puissent se concentrer sur les éléments les plus importants de leurs missions.

* Analyses prédictives

L'IA analyse les données et fournit des informations prédictives, permettant aux professionnels de l'administration d'être proactifs et de garder une longueur d'avance sur les problèmes potentiels.

* Personnalisation

L'IA personnalise la communication, les recommandations et les expériences pour les clients et les collègues, ce qui améliore la satisfaction des clients et renforce les relations.

* Précision et vitesse accrues

L'IA exécute les tâches plus rapidement et avec une plus grande précision que les humains, réduisant ainsi le temps et les efforts requis pour les tâches administratives.

* Amélioration continue

L'IA apprend et s'adapte en permanence, ce qui conduit à des améliorations continues des processus et des services, garantissant que les professionnels de l'administration restent à la pointe de leur domaine.



Globalement, environ 20 % des postes administratifs pourraient être impactés par l'utilisation de l'IA, mais la majorité des emplois resteront préservés. Il est essentiel que les professionnels de l'administration s'adaptent à ces évolutions technologiques pour rester compétitifs et efficaces.

Source

1. Attractivité des métiers - Enquête auprès des élèves de 5ème, 6ème et 7ème secondaire - Forem 2023
2. Parcours des demandeurs d'emploi ayant terminé en 2021 une formation professionnelle permettant d'exercer un métier dit critique - Forem 2023
3. Les attentes des jeunes par rapport à un employeur - Enquête auprès des jeunes demandeurs d'emploi et des employeurs en Wallonie - Forem 2022
4. Métiers porteurs d'emploi - Une approche intégrée relative à l'ensemble des métiers - Forem 2022
5. L'emploi dans le secteur de l'assurance en 2022 - Assuralia
6. Structure du secteur bancaire 2023 - Febelfin
7. Le secteur immobilier aujourd'hui : tendances, évolutions, obstacles et évolution des métiers – Fonds 323
8. Infos métiers – Analyse du secteur Finances, Banques et Assurances – Le Forem 2023



1. LE MARCHE DE L'EMPLOI

Introduction relative aux grappes-métiers du SFMQ

19

'Support à l'Entreprise, Banque, Assurances et Immobilier' contient les grappes-métiers suivantes¹ :

- **Grappe Administratif** : Collaborateur administratif
- **Grappe Chef d'Entreprise** : Chef d'entreprise

'Support à l'Entreprise, Banque, Assurances et Immobilier' regroupe 31 métiers² :

* Banque :

- Employé de banque
- Chargé d'accueil et de services clientèle bancaire
- Chargé de clientèle bancaire
- Conseiller en gestion de patrimoine financier
- Responsable commercial dans le secteur financier
- Directeur d'une agence bancaire
- Gestionnaire de produits bancaires
- Conseiller en crédits
- Agent sur les marchés financiers
- Gestionnaire de back et middle office sur les marchés financiers
- Gestionnaire de portefeuilles

* Assurance :

- Responsable de bureau d'assurances
- Responsable du département des assurances
- Courtier en assurance
- Concepteur/développeur de produits d'assurances

¹ www.sfmq.cfwb.be

² Source Infos Métiers Forem <https://www.leforem.be/info-metiers>



- Expert en sinistres pour les assurances
- Actuaire
- Gestionnaire d'assurances
- Conseiller en assurances
- Souscripteur d'assurances

FONCTION CRITIQUE

PÉNURIE

* Immobilier

- Chargé de gestion locative en immobilier
- Syndic d'immeubles
- Agent immobilier
- Responsable de projets immobiliers

PÉNURIE

* Support à l'entreprise

Achats :

- Acheteur
- Responsable des achats

PÉNURIE

FONCTION CRITIQUE

Comptabilité et gestion :

- Analyste Financier
- Chef Comptable
- Comptable
- Expert-comptable
- Responsable administratif et financier
- Responsable de la gestion budgétaire
- Responsable des finances

PÉNURIE

PÉNURIE

Direction d'entreprise :

- Directeur d'une grande entreprise
- Directeur de petite ou moyenne entreprise
- Chargé de gestion locative en immobilier
- Syndic d'immeubles
- Agent immobilier
- Responsable de projets immobilier

PÉNURIE



Organisation et études :

- Agent d'enquête
- Chargé d'études socio-économiques
- Conseiller en organisation et management d'entreprise
- Responsable des enquêtes

Ressources humaines :

- Assistant ressources humaines
- Manager des ressources humaines
- Responsable de recrutement et de formation

Secrétariat et assistance :

- Agent d'accueil
- Agent administratif
- Assistant de direction
- Assistant technique et administratif
- Dactylographe
- Distributeur de courriers et d'imprimés
- Secrétaire
- Secrétaire comptable
- Secrétaire médicale

Stratégie commerciale, marketing et supervision des ventes :

- Analyste des tendances et marchés
- Chef de produit
- Directeur du marketing
- Responsable commercial
- Responsable de l'administration des ventes
- Responsable de la promotion des ventes
- Responsable des relations à la clientèle

FONCTION CRITIQUE



TABLEAU SYNOPTIQUE DES BESOINS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

22

MÉTIERS SELON LA NOMENCLATURE ROME V3	FONCTIONS CRITIQUES ET PÉNURIES				MÉTIERS DEMANDÉS ET PORTEURS	
	FONCTIONS CRITIQUES (X) & MÉTIERS EN PÉNURIE (CASE COLORÉE ³) (WALLONIE)				BASSIN DE NAMUR	WALLONIE
	2021	2022	2023	2024	2023	2023
C – BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER						
C11 - ASSURANCE						
C1101 – Concepteur/développeur de produits d'assurances					0	2
C1102 – Conseiller en assurances	X	X	X	X	27	219
C1103 – Courtier en assurances					105	1037
C1104 – Responsable de bureau d'assurances					0	2
C1105 – Actuaire			X		0	4
C1106 – Conseiller financier					1	13
C1107 – Expert en sinistres pour les assurances					5	14
C1108 – Responsable du département des assurances					0	
C1109 – Gestionnaire d'assurances					39	216
C1110 – Souscripteur d'assurances					18	108



³ Le Forem – Liste des métiers/fonctions critiques en pénurie en Wallonie 2023

MÉTIERS SELON LA NOMENCLATURE ROME V3	FONCTIONS CRITIQUES ET PÉNURIES				MÉTIERS DEMANDÉS ET PORTEURS	
	FONCTIONS CRITIQUES (X) & MÉTIERS EN PÉNURIE (CASE COLORÉE) (WALLONIE)				BASSIN DE NAMUR	WALLONIE
	2021	2022	2023	2024	2023	2023
C – BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER						
C12 – BANQUE						
C1201 – Chargé d'accueil et de services clientèle bancaire					87	641
C1202 – Conseiller en crédits		X			7	140
C1203 – Responsable commercial dans le secteur financier					4	62
C1204 – Gestionnaire de produits bancaires					1	6
C1205 – Conseiller en gestion de patrimoine financier	X				9	143
C1206 – Conseiller financier	X				13	120
C1207 – Directeur d'une agence bancaire					0	0
C13 – FINANCE						
C1301 – Agent sur les marchés financiers					16	144
C1302 – Gestionnaire de back et middle office sur les marchés financiers					27	209
C1303 – Gestionnaire de portefeuille financier					2	32
C14 – GESTION ADMINISTRATIVE BANQUE ET ASSURANCES						
C1401 – Employé de banque					6	197



MÉTIER SELON LA NOMENCLATURE ROME V3	FONCTIONS CRITIQUES ET PÉNURIES				MÉTIER DEMANDÉ ET PORTEURS	
	FONCTIONS CRITIQUES (X) & MÉTIER EN PÉNURIE (CASE COLORÉE) (WALLONIE)				BASSIN DE NAMUR	WALLONIE
	2021	2022	2023	2024	2023	2023
C – BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER						
C15 – IMMOBILIER						
C1501 – Agent immobilier (syndic)	X	X	X	X	0	22
C1502 – Chargé de gestion locative en immobilier					4	30
C1503 – Responsable de projets immobiliers					4	43
C1504 – Agent immobilier	X	X			5	85
M – SUPPORT À L'ENTREPRISE						
M11 – ACHATS						
M1101 – Acheteur			X	X	124	1277
M1102 – Responsable des achats			X		40	296
M12						
M1201 – Analyste financier		X			128	442
M1202 – Expert-comptable	X	X	X	X	45	534
M1203 – Comptable	X	X	X	X	559	4402
M1204 – Contrôleur de gestion					14	175
M1205 – Responsable administratif et financier					165	811
M1206 – Chef comptable					1	57
M1207 – Responsable des finances					10	116



MÉTIER SELON LA NOMENCLATURE ROME V3	FONCTIONS CRITIQUES ET PÉNURIES				MÉTIER DEMANDÉ ET PORTEURS	
	FONCTIONS CRITIQUES (X) & MÉTIER EN PÉNURIE (CASE COLORÉE) (WALLONIE)				BASSIN DE NAMUR	WALLONIE
	2021	2022	2023	2024	2023	2023
M – SUPPORT A L'ENTREPRISE						
M13 – DIRECTION D'ENTREPRISE						
M1301 – Directeur général de grande entreprise privée					289	1184
M1302 – Chef d'entreprise					202	1140
M14 – ORGANISATION ET ETUDES						
M1401 – Agent d'enquête					18	162
M1402 – Consultant en management qualité					161	709
M1403 – Data Analyst (Chargé d'études socio-économiques)					44	98
M1404 – Responsable des enquêtes					0	317
M15 – RESSOURCES HUMAINES						
M1501 – Assistant GRH					541	3499
M1502 – Responsable de recrutement et de formation					69	539
M1503 – Responsable des ressources humaines					154	1368



MÉTIER SELON LA NOMENCLATURE ROME V3	FONCTIONS CRITIQUES ET PÉNURIES				MÉTIER DEMANDÉ ET PORTEURS	
	FONCTIONS CRITIQUES (X) & MÉTIERS EN PÉNURIE (CASE COLORÉE) (WALLONIE)				BASSIN DE NAMUR	WALLONIE
	2021	2022	2023	2024	2023	2023
M – SUPPORT À L'ENTREPRISE						
M16 – SECRETARIAT ET ASSISTANCE						
M1601 – Agent d'accueil					100	1117
M1602 – Collaborateur administratif					1165	9310
M1603 – Distributeur de courriers et d'imprimés					20	138
M1604 – Secrétaire de direction					294	1719
M1605 – Assistant technique et administratif					217	2039
M1606 – Opérateur de saisie					0	3
M1607 – Assistant administratif					265	1325
M1608 – Secrétaire comptable					23	225
M1609 – Secrétaire médical					7	141
M17 – STRATEGIE COMMERCIALE MARKETING ET SUPERVISION DES VENTES						
M1701 – Responsable de l'administration des ventes					222	1650
M1702 – Analyste des tendances et marchés					9	57
M1703 – Chef de produit			X		11	50
M1704 – Responsable des relations à la clientèle					132	1365
M1705 – Assistant marketing digital					83	677
M1706 – Responsable de la promotion des ventes					1241	6837
M1707 – Responsable de la stratégie commerciale					70	566



2. L'OFFRE D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

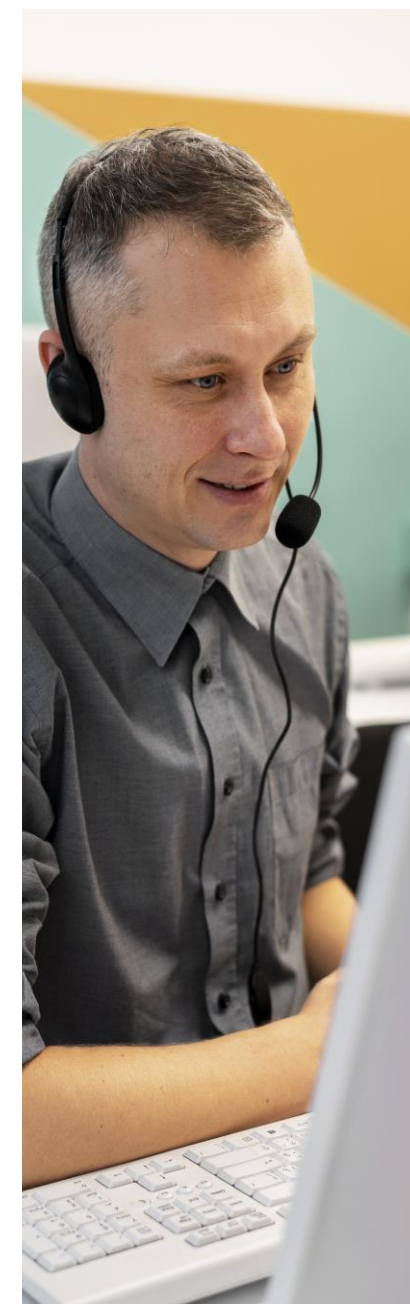
2.1. Cartographie de l'offre d'enseignement/formation du territoire du Bassin de Namur

27

Légende :

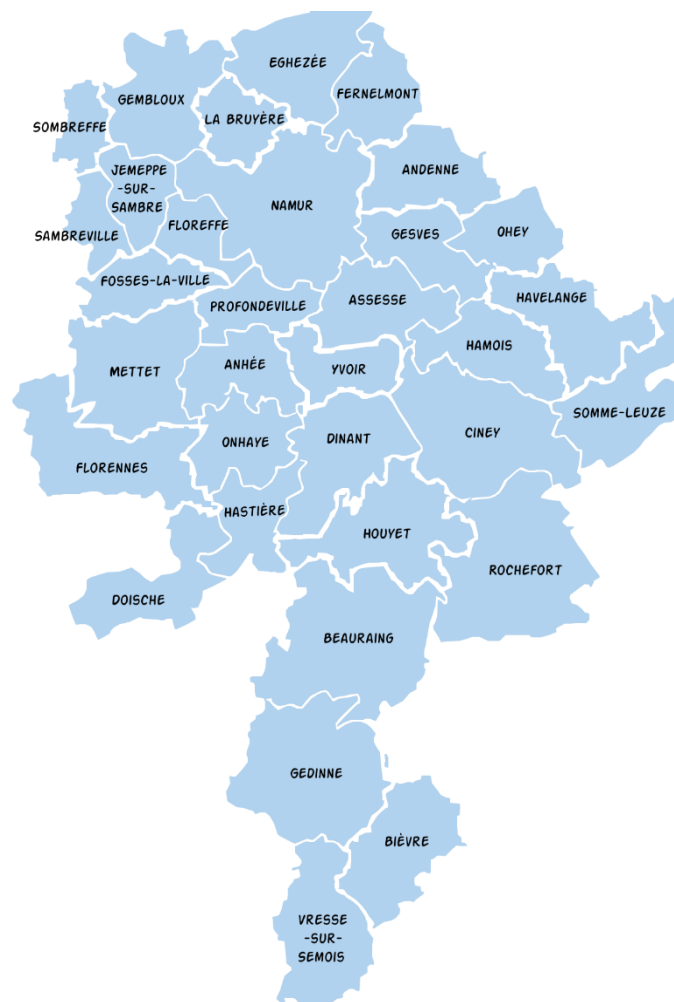
■	Centre de Compétences	ABRÉVIATIONS
■	Centre d'Éducation et de formation en alternance	TT : Enseignement technique de transition
■	Centre de formation de l'IFAPME	4D : 4 ^{ème} degré
■	Centre de formation du Forem	A : apprentissage
■	Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA)	CE : Formation de Chef d'entreprise
■	Centre de Technologie Avancée (CTA)	COEN : Formation de Coordination et d'Encadrement
■	Centre de Validation des Compétences (CVD)	D : Option dormante
■	Centre d'insertion socioprofessionnelle (CISP)	
■	Établissement d'enseignement pour adultes	
■	Établissement d'enseignement secondaire qualifiant et technique de transition	
■	Établissement d'enseignement secondaire spécialisé	
■	Établissement d'enseignement supérieur	
■	Mission régionale pour l'emploi (MIRENA)	
■	Régie des Quartiers	
■	Structure d'Accompagnement à l'Autocréation d'Emploi (SAACE)	
■	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.



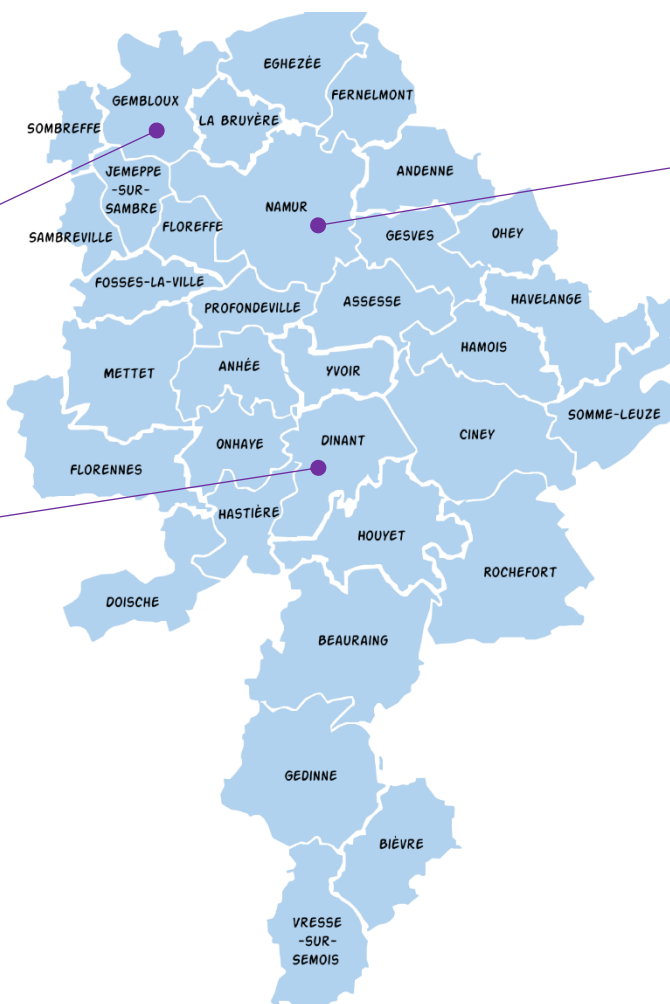
L'OFFRE D'ENSEIGNEMENT 2024

BANQUE, ASSURANCE ET IMMOBILIER



L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE 2024

BANQUE, ASSURANCE ET IMMOBILIER



Centre IFAPME de Gembloux : Expert en biens immobiliers (CE), Agent Immobilier (CE), Candidat courtier en assurances (CE) Conseiller financier

Centre IFAPME de Namur : Agent immobilier (CE)

Centre IFAPME de Dinant : Agent immobilier (CE)

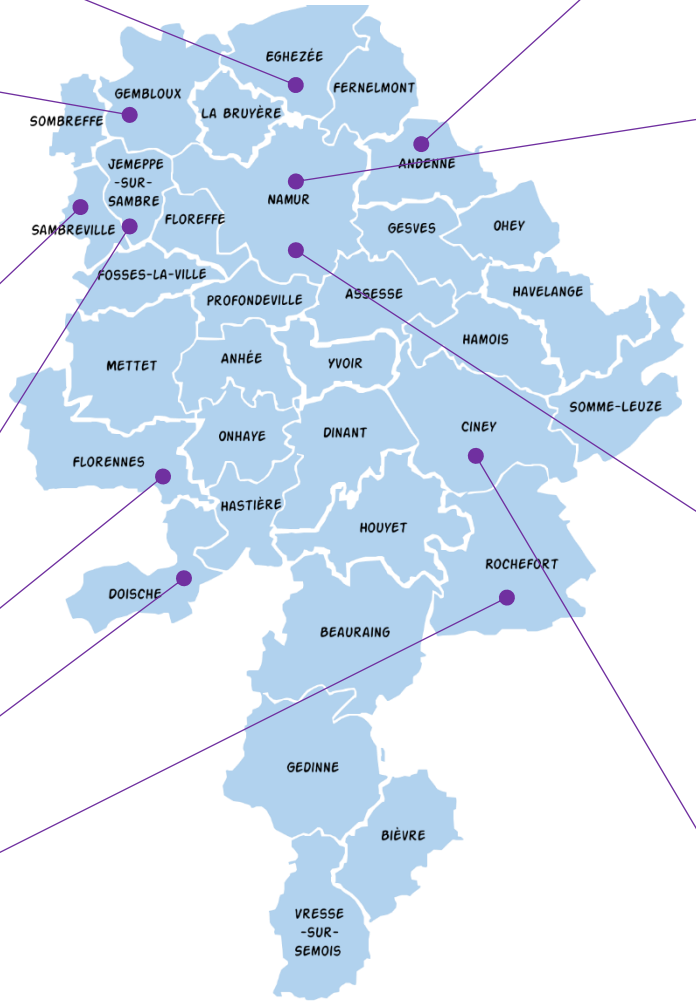
IPI : Numéro IPI possible en filière libre sous conditions

Febelfin Academy : Examen en Inter médiation bancaire (Loi Willems) en présentiel ou online

L'OFFRE D'ENSEIGNEMENT 2024

SUPPORT À L'ENTREPRISE

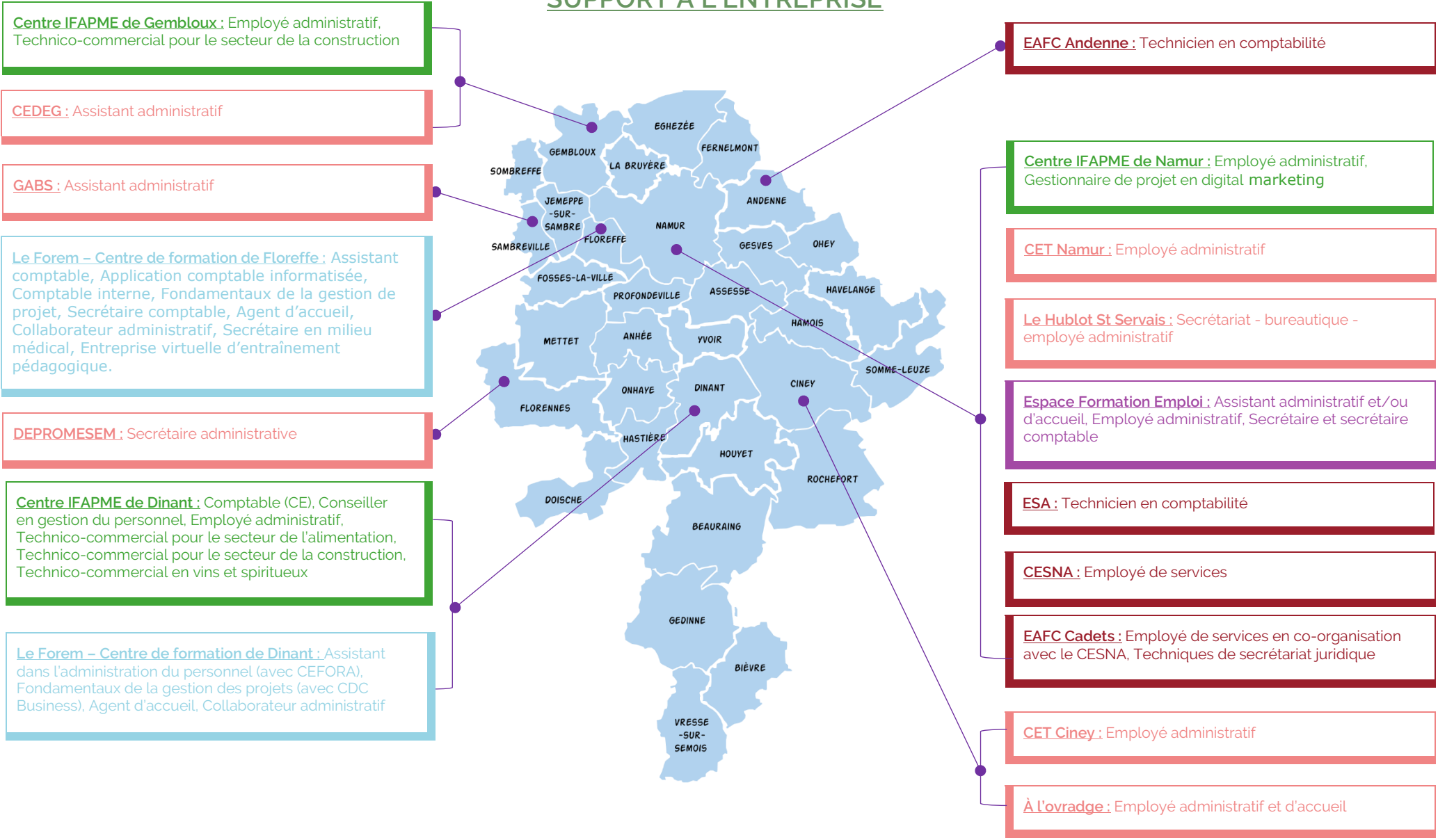
- Collège Abbé Noël :** Technicien de bureau (TQ)
- Athénée Royal de Gembloux :** Technicien en comptabilité (TQ)
- Collège Saint-Guibert :** Technicien en comptabilité (TQ)
- Collège Saint-André d'Auvelais :** Technicien commercial (TQ)
- Athénée Royal de Tamines :** Technicien en comptabilité (TQ), Auxiliaire administratif et d'accueil (P), Agent médico-social (P)
- Athénée Royal Baudouin 1^{er} de Jemeppe-sur-Sambre :** Technicien de bureau (TQ)
- Athénée Royal de Florennes :** Auxiliaire administratif et d'accueil (P)
- Athénée Royal de Doische :** Auxiliaire administratif et d'accueil (P)
- Institut Jean XXIII :** Technicien de bureau (TQ)



- Athénée Royal Meuse-Condroz – Site Andenne :** Gestion bureautique (TQ)
- Collège St-Servais :** Technicien commercial (TQ), Technicien en comptabilité (TQ)
- Institut Sainte-Ursule de Namur :** Sciences économiques appliquées (TT), Technicien en comptabilité (TQ), Collaborateur administratif (Q)
- Institut Félicien Rops :** Technicien commercial (TQ), Technicien en gestion comptabilité (TQ), Auxiliaire administratif et d'accueil (P), Agent médico-social (P)
- La Sitrée :** Forme 3 : Encodeur de données
- Ilon Saint-Jacques :** Collaborateur administratif (P)
- Institut Sainte-Marie Jambes :** Sciences économiques appliquées (TT), : Auxiliaire administratif et d'accueil (P)
- Mariette Delahaut :** Forme 1, 2 et 4 : Travaux de bureau
- Institut de la Providence à Ciney :** Auxiliaire administratif et d'accueil (P), Collaborateur administratif (P), Technique de comptabilité (TQ)
- Les Forges :**
Forme 3 : Assistant de réception - téléphoniste, Encodeur de données
Forme 4 : Auxiliaire administratif et d'accueil, Collaborateur administratif, 7ème complément en accueil.
- Athénée Royal Meuse-Condroz – Site Ciney :** Gestion bureautique (TQ), Gestion Comptabilité (TQ)

L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE 2024

SUPPORT À L'ENTREPRISE



Centre IFAPME de Gembloix : Employé administratif, Technico-commercial pour le secteur de la construction

CEDEG : Assistant administratif

GABS : Assistant administratif

Le Forem – Centre de formation de Floreffe : Assistant comptable, Application comptable informatisée, Comptable interne, Fondamentaux de la gestion de projet, Secrétaire comptable, Agent d'accueil, Collaborateur administratif, Secrétaire en milieu médical, Entreprise virtuelle d'entraînement pédagogique.

DEPROMESSEM : Secrétaire administrative

Centre IFAPME de Dinant : Comptable (CE), Conseiller en gestion du personnel, Employé administratif, Technico-commercial pour le secteur de l'alimentation, Technico-commercial pour le secteur de la construction, Technico-commercial en vins et spiritueux

Le Forem – Centre de formation de Dinant : Assistant dans l'administration du personnel (avec CEFORA), Fondamentaux de la gestion des projets (avec CDC Business), Agent d'accueil, Collaborateur administratif

EAFC Andenne : Technicien en comptabilité

Centre IFAPME de Namur : Employé administratif, Gestionnaire de projet en digital marketing

CET Namur : Employé administratif

Le Hublot St Servais : Secrétariat - bureautique - employé administratif

Espace Formation Emploi : Assistant administratif et/ou d'accueil, Employé administratif, Secrétaire et secrétaire comptable

ESA : Technicien en comptabilité

CESNA : Employé de services

EAFC Cadets : Employé de services en co-organisation avec le CESNA, Techniques de secrétariat juridique

CET Ciney : Employé administratif

À l'ovrage : Employé administratif et d'accueil

2.2. Tableaux de l'offre d'enseignement/formation du territoire du Bassin de Namur

32

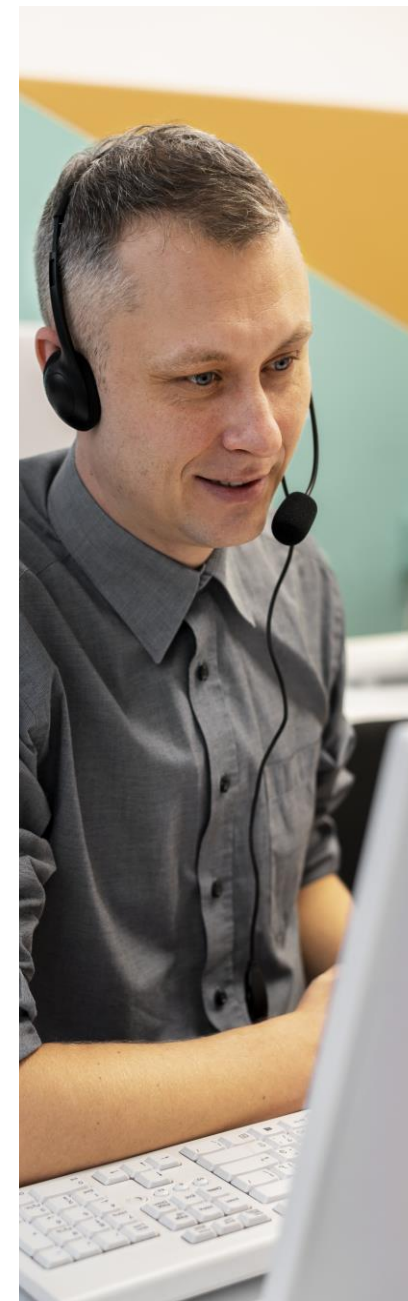
Commentaire : les tableaux ci-dessous reprennent, pour chaque type d'opérateur, le détail de l'offre d'enseignement/de formation proposée sur le territoire du Bassin de Namur et de sa fréquentation. Les intitulés des options/formations, ainsi que la classification des options/formations dans ceux-ci 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 : OFFRE D'ENSEIGNEMENT 2022-2023 ET OFFRE IFAPME (APPRENTISSAGE) 2022-2023

Offre d'enseignement

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

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



Le PEQ a comme objectifs :

- * l'harmonisation des parcours en 3 ans et la sanction des études ;
- * le renforcement du suivi de l'élève tout au long de son parcours de formation ;
- * la mise en place d'un enseignement modulaire (en Unités de Qualification-UQ) ;
- * la création d'un continuum pédagogique sur 2 ans entre la 5^e et la 6^e année.

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

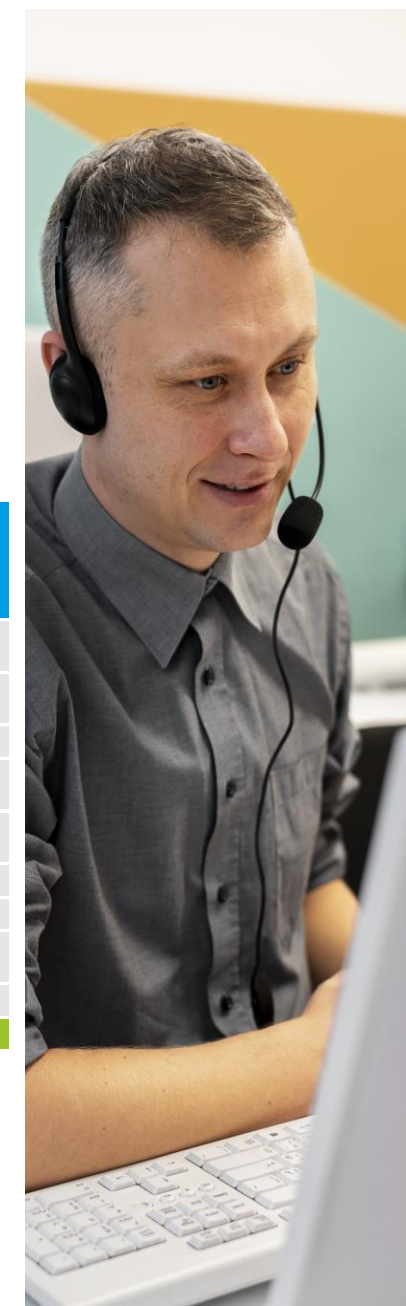
Enseignement secondaire ordinaire technique et professionnel de plein exercice (3^e et 4^e degrés)

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	« Forme »	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Évolution fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Économie	Agent en accueil et tourisme	TQ	G1101/G1303	2	50	80,0%	-38,3%
	Auxiliaire administratif et d'accueil	P	M1602	7	146	63,0%	-11,0%
	Complément en accueil	7P	M1602	2	21	57,1%	31,3%
	Complément en techniques de vente	7P	D1106/D1107/D1210/D1211/D1212/D1213/D1214	1	3	0,0%	SO
	Gestionnaire de très petites entreprises	7P	M1302	9	153	56,2%	-17,3%
	Technicien commercial	TQ	D1401/D1402/D1403	3	73	41,1%	-6,4%
	Technicien de bureau	TQ	M1602/M1605/ M1607	5	110	59,1%	0,0%
	Technicien en comptabilité	TQ	M1203/M1608	9	180	47,2%	-5,8%
	Vendeur	P	D1106/D1107/D1210/D1211/D1212/D1213/D1214	7	138	47,8%	-0,7%
	Total Économie					874	54,5%

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

L'option de Gestionnaire de Très Petites Entreprises et de Vendeur perdent une occurrence et l'option Technicien de bureau en perd deux, ce qui était déjà le cas pour cette dernière entre 2016-2017 et 2019-2020.

La fréquentation du secteur **Économie** subit une **baisse** de près de **10%**, alors qu'elle n'était que de 2,9% pour la période entre 2016-2017 et 2019-2020.



Enseignement secondaire ordinaire en alternance

Secteur Enseignement	Intitulé de l'option	Type/Forme	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Évolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023	
Économie	Auxiliaire de magasin	P	D1505/D1507	8	109	61,5%	-9,2%	
	Équipier logistique	P	N1103/N1105	1	2	50,0%	-94,6%	
	Sous-total alternance 45					111	61,3%	-29,3%
	Gestionnaire de très petites entreprises	7P	M1302	8	41	31,7%	173,3%	
	Vendeur	P	D1106/D1107/D1210/D1211/D1212 /D1213/D1214	7	47	68,1%	34,3%	
	Sous-total alternance 49					88	51,1%	76,0%
	Total Économie					199	56,8%	-3,9%

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

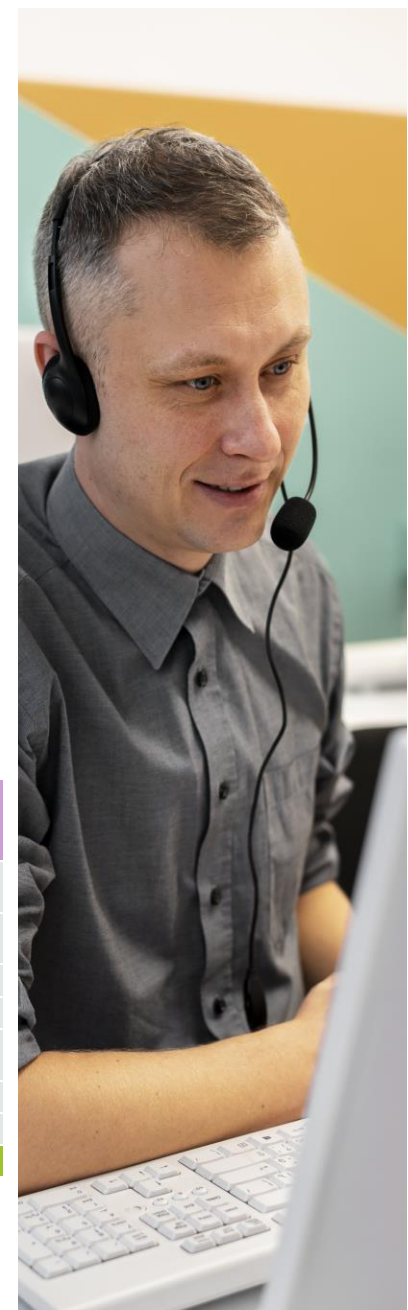
L'option Auxiliaire du magasin perd une occurrence. L'option Gestionnaire de très petites entreprises est organisée en alternance dans 5 établissements supplémentaires et l'option Vendeur dans un.

La fréquentation des options dans secteur **Économie** en alternance montre une certaine **stabilité**, avec une répartition du public filles-garçons équilibrée.

Enseignement professionnel spécialisé qualifiant de plein exercice

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Évolution Fréq. 2019-2020 à 2022-2023
Économie	Assistant de réception - Téléphoniste	M1601	1	2	100,0%	-75,0%
	Auxiliaire administratif et d'accueil	M1601/M1602/M1606/M1607	1	5	80,0%	66,7%
	Auxiliaire de magasin	D1505/D1507	3	23	69,6%	4,5%
	Complément en accueil	M1601/M1602	1	2	0,0%	100,0%
	Complément en technique de vente	D1106/D1107/D1210/D1211/D1212/D1213/D1214/D1403	1	1	0,0%	-50,0%
	Encodeur de données	M1606	3	23	47,8%	-14,8%
	Vendeur	D1106/D1107/D1210/D1211/D1212/D1213/D1214/D1403	1	2	50,0%	100,0%
	Total Économie				58	58,6%

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



Enseignement spécialisé qualifiant en alternance (art. 47)

Secteur Enseignement spécialisé	Intitulé de l'option	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Fréquentation 2022-2023	% Filles	Évolution fréquentation 2019-2020 à 2022-2023
Économie	Auxiliaire de magasin	ND	2	3	33%	-40,0%
	Total Économie			3	33%	-40,0%

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

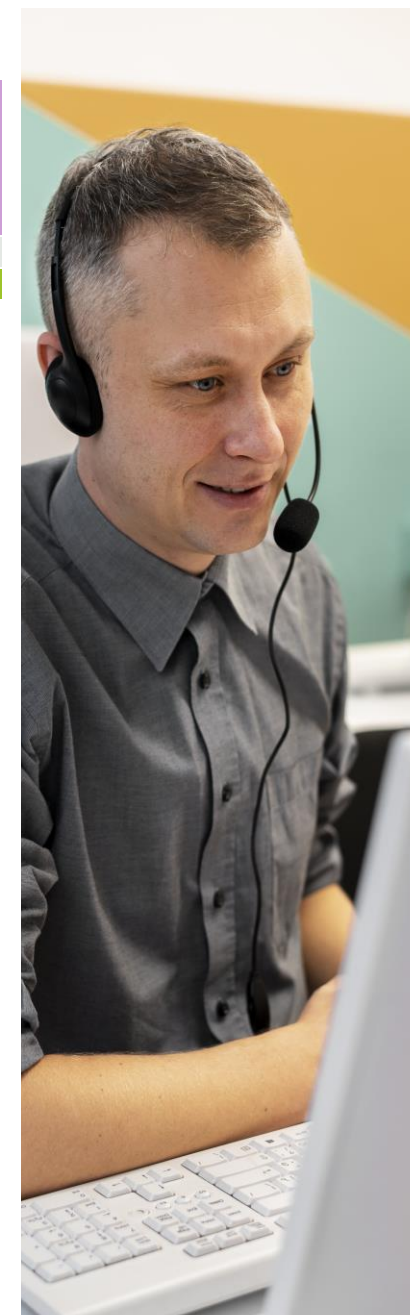
IFAPME Apprentissage

Pour ce secteur, il n'existe pas de formation à l'IFAPME en apprentissage

2.2.2. FORMATIONS POUR ADULTES : OFFRE DE L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE (2022-2023) ET OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE L'IFAPME EN 2022-2023 (ANNÉE PRÉPARATOIRE, CHEF D'ENTREPRISE ET COORDINATION ET ENCADREMENT), DU FOREM (2023), DES CISP/CENTRES D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE (2023) ET DES CFISPA/CENTRES DE FORMATION ET D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE ADAPTÉS (2023).

1. Enseignement pour adultes

Note méthodologique, le calcul de l'évolutions pour le secteur est réalisé sur base du nombre d'inscrits dans les formations reprises dans le premier tableau et ne tient pas compte d'éventuelles formations organisées en 2018 – 2019 qui n'apparaissent pas dans les données 2022 – 2023.



Secteur Enseignement pour adultes	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2022-2023	Inscriptions ⁴ épreuves intégrées 2021-2022	Inscriptions épreuves intégrées 2022-2023	% Femmes (inscriptions max.)	Évolution inscriptions 2018-2019 à 2022-2023
Économie	Secrétariat médical	ND	2	60	SO	42	100%	36,4%
	Techniques de secrétariat juridique – convention	ND	1	22	SO	11	81,8%	-37,1%
	Technicien en comptabilité	ND	1	24	SO	28	58,3%	-20,0%
	Total Économie			106	SO	81	ND	-2,7%

Source : DGENORS, 2022-2023 ; Calculs IBEFE Namur

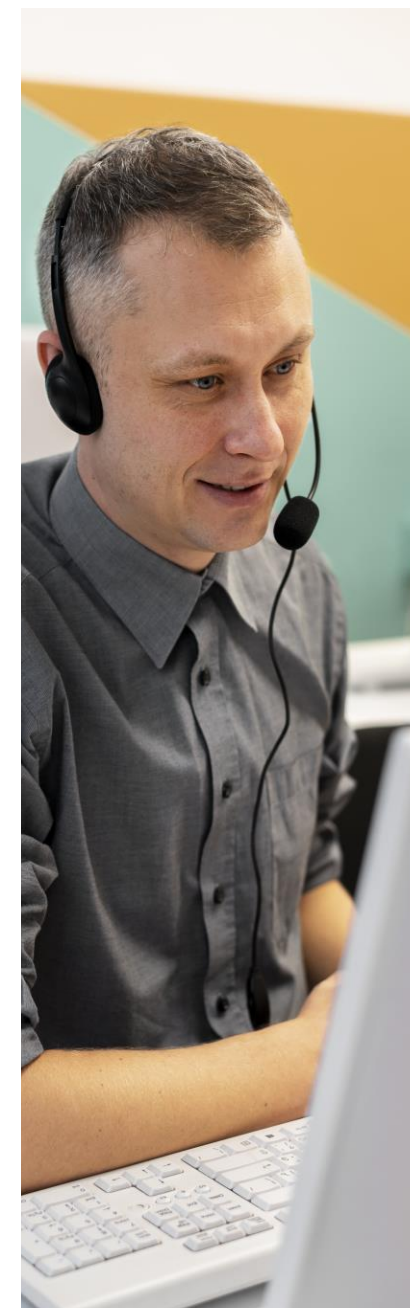
Secteur Enseignement pour adultes	Intitulé des Unités d'Enseignement	Nombre d'occurrences	Inscriptions (Max) 2022-2023	% Femmes
Économie	Bases de comptabilité	1	19	84,2%
	Bureautique	1	24	100%
	Complément de formation générale : approche économique et sociale	3	49	71,4%
	Compléments de bureautique	1	12	58,3%
	Comptabilité générale	1	15	80,0%
	Dactylographie niveau 1	1	11	90,9%
	Eléments de droit	1	11	90,9%
	Eléments de gestion	1	11	90,9%
	Eléments de législation et de déontologie appliqués au domaine vétérinaire	1	41	95,1%
	Formation complémentaire à la sécurité et à la santé dans les services publics	1	9	55,6%
	Formation de base à la sécurité et à la santé dans les services publics	1	32	37,5%
	Formation de guide touristique (convention)	1	20	35,0%
	Initiation à la dactylographie et au traitement de textes	3	74	90,5%
	Initiation à la prise de notes rapides en milieu médical	1	35	94,3%
	Support bureautique à la communication	3	35	74,3%
	Techniques d'accueil et organisation de bureau	2	49	89,8%
	Traitement de texte niveau 1	1	7	100%
	Techniques approfondies de secrétariat	1	24	95,8%
	Techniques de secrétariat	1	11	90,9%
Techniques et pratiques de secrétariat	1	14	85,7%	

Source : DGENORS, 2022-2023 ; Calculs IBEFE Namur

2. IFAPME – Année préparatoire

Pour ce secteur, il n'existe pas de formation à l'IFAPME en année préparatoire

⁴ Le nombre d'inscrits dans les épreuves intégrées 2021-2022 n'est mentionné que pour les sections pour lesquelles l'épreuve n'est organisée qu'une année sur deux et pas en 2022-2023.



3. IFAPME – Chef d'entreprise

Secteur IFAPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2022-2023	% Femmes	Évolution Inscriptions 2016-2017 à 2019-2020
Métiers du chiffre	Comptable	M1203	1	42	61,9%	223,1%
	Total			42	61,9%	223,1%

Source : IFAPME 2022-2023 ; calculs IBEFE Namur

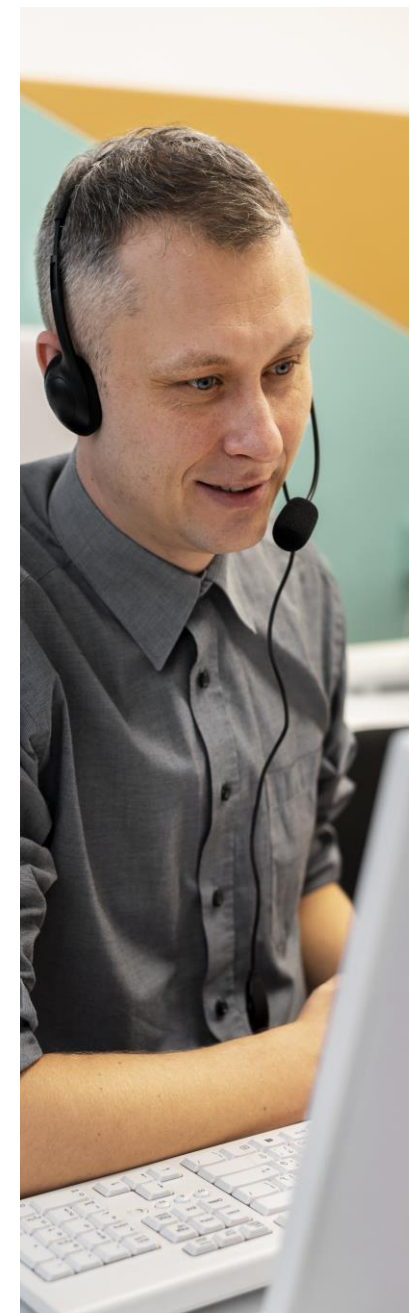
Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2022-2023	% Femmes	Évolution inscriptions 2019-2020 à 2022-2023
Prestataires de services	Agent commercial	D1402	1	30	23,3%	SO
	Agent immobilier	C1504	2	128	60,9%	30,6%
	Candidat courtier d'assurances	C1103	1	23	60,9%	-46,5%
	Expert en biens immobiliers	F1103	1	25	60,0%	-26,5%
	Total Prestataires de services			206	55,3%	17,7%

Source : IFAPME 2022-2023 ; calculs IBEFE Namur

4. IFAPME Coordination et Encadrement

Secteur IFAPME/SFPME	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Nombre d'occurrences	Inscriptions 2022-2023	% Femmes	Évolution inscriptions 2019-2020 à 2022-2023
Prestataires de services	Conseiller en gestion du personnel	M1503	1	17	94,1%	SO
	Employé administratif	M1607	2	61	91,8%	-3,2%
	Gestionnaire de projet en marketing digital	M1705	1	13	61,5%	SO
	Total Prestataires de services			91	87,9%	44,4%

Source : IFAPME 2022-2023 ; calculs IBEFE Namur



5. Le Forem (hors centres de compétence) – Gestion propre

Secteur Forem Formation	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Stagiaire 2023	% Femmes	Évolution 2020-2023
Bureau TIC	Agent d'accueil	M1601	74	85,1%	SO
	Collaborateur administratif	M1602	71	90,1%	-22%
	Total		145	87,5%	59,3%

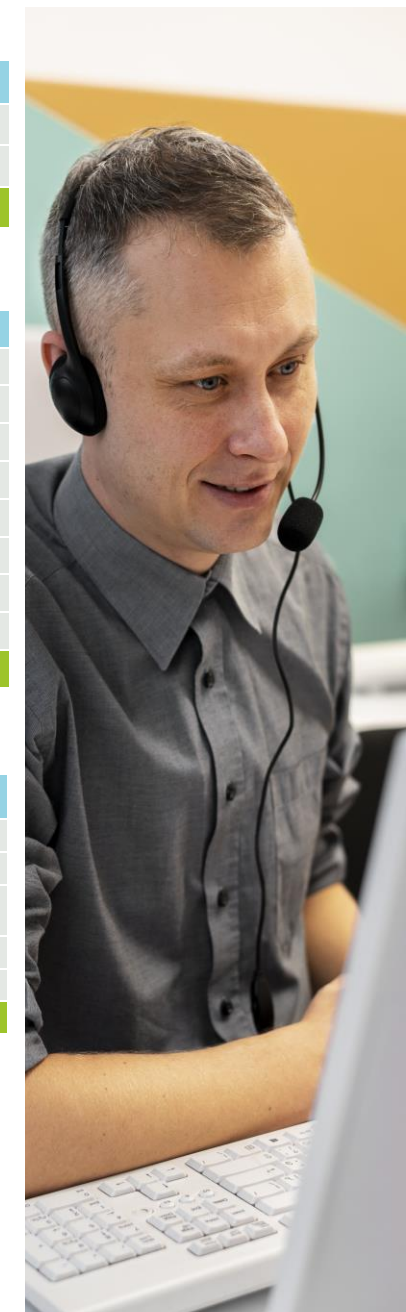
Source : Le Forem, 2020-2023 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem Formation	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Stagiaire 2023	% Femmes	Évolution 2020-2023
Gestion et secrétariat	Applications comptables informatisées	ND	4	75%	SO
	Assistant comptable	M1203	14	85,7%	SO
	Assistant dans l'administration du personnel	M1501	2	100%	SO
	Conseiller en assurances	C1102	10	70%	SO
	Gestionnaire payroll	ND	2	100%	SO
	Mise en situation de travail	ND	39	89,7%	62,5%
	Secrétaire comptable	M1608	20	80%	SO
	Secrétaire médical	M1609	14	100%	250%
	Total		105	86,6%	0%

Source : Le Forem, 2020-2023 ; Calculs : IBEFE Namur

Secteur Forem Formation	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Contrats 2023	% Femmes	Évolution 2020-2023
Management et Commerce	Assistant en ressources humaines	M1501	11	100%	SO
	Conseiller clientèle	D1402	22	81,8%	SO
	Convention / assistant dans l'administration du personnel	M1501	8	75%	SO
	Modulaire management et commerce	C1203, D1301, D1406, D1504, D1509	33	66,6%	+560%
	Vendeur en magasin	D1106	46	32,6%	191,6%
	Total		120	66,6%	181,1%

Source : Le Forem, 2020-2023 ; Calculs : IBEFE Namur



6. CISP

Les Centres d'insertion socioprofessionnelle actifs dans ce secteur sur le territoire du Bassin de Namur sont les suivants : l'Ovradge (Ciney,) Charlemagne (Doische), Espaces (Ciney), Jeunes Au Travail (Namur), La Calestienne (Beauraing).

Famille ROME V3	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2022	% Femmes	Évolution fréquentation 2019 -2022
M – Support à l'entreprise	Accueil et Techniques administratives/ATA	M1601/M1602/M1607	23	87,0%	-28,2%
	Assistant administratif (2 occurrences)	M1602/M1607	35	85,7%	-24,0%
	Bureautique	M1602/M1607	48	83,3%	29,8%
	Employé administratif et d'accueil (2 occurrences)	M1601/M1602/M1607	39	89,7%	-11,5%
	Formation employé administratif	M1602/M1607	29	75,9%	-3,4%
	Total M – Support à l'entreprise			174	84,5%

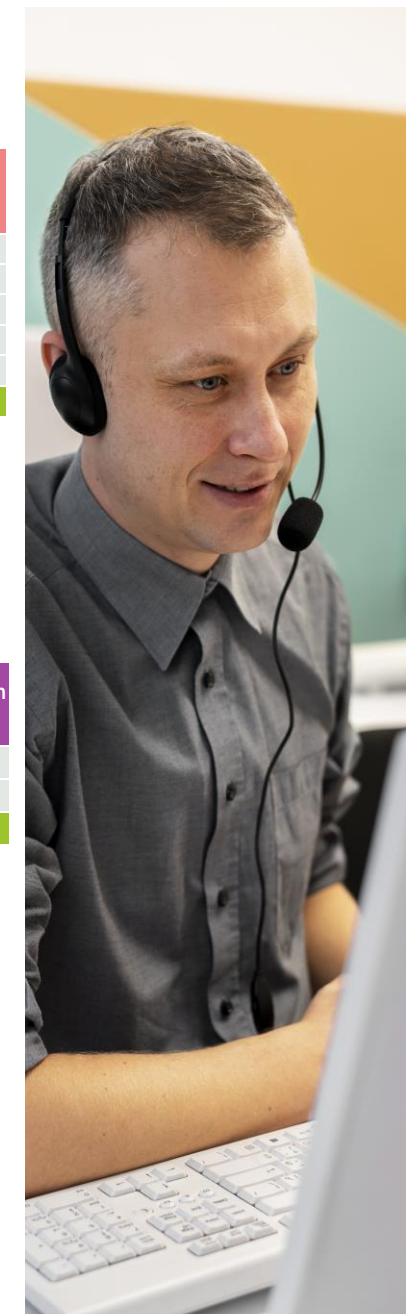
Source : Le Forem, 2020-2023 ; Calculs : IBEFE Namur

7. Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle AVIQ : les CFISPA

Remarque : les données disponibles ne permettent pas une ventilation par métier/formation.

Secteur CFISPA	Intitulé de la formation	Code(s) ROME V3	Fréquentation 2023	% Femmes	Évolution Fréquentation 2019-2023
Support à l'entreprise	Secrétariat et assistance	M16	71	84,5%	36,5%
	Comptabilité et gestion	M17	0	-	-100%
	Total Support à l'entreprise		71	84,5%	24,6%

Source : Le Forem, 2020-2023 ; Calculs : IBEFE Namur



2.3. Centres de Technologies Avancées (CTA), Centres de Compétences (CDC) et Centres de Validation de compétences

40

CENTRES DE TECHNOLOGIES AVANCÉES

Les Centres de Technologies Avancées (CTA) de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont été créés en 2007 dans le cadre des actions mises en place par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin de revaloriser l'enseignement qualifiant.

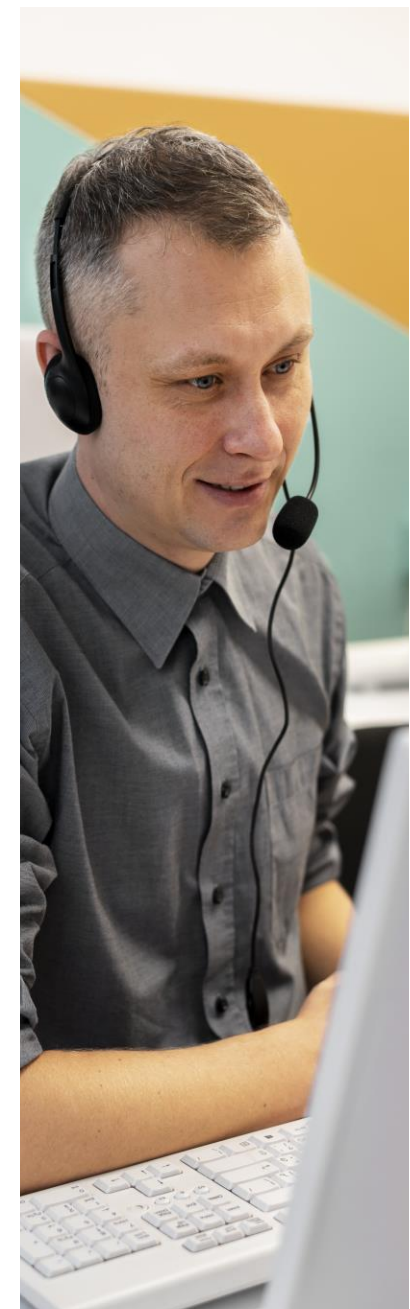
Les CTA sont définis comme étant un des outils mis à la disposition des acteurs de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement supérieur afin de répondre au mieux aux exigences actuelles en matière de savoirs et de savoir-faire techniques et technologiques.

Plus concrètement :

Un Centre de Technologies Avancées (CTA) est une infrastructure reconnue par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, installée dans un établissement d'enseignement secondaire qualifiant et mettant des équipements pédagogiques de pointe à disposition des élèves, des étudiants et des enseignants des enseignements secondaire, supérieur et de promotion sociale, quel que soit le réseau et le caractère d'enseignement, ainsi que des apprentis et formateurs de l'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME), de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) et du Service Formation PME (SFPME), des demandeurs d'emploi et des travailleurs, en vue de développer des formations techniques qualifiantes.

Cette offre de formation qualifiante doit être complémentaire, tant au niveau géographique que sectoriel, à l'offre des Centres de Compétence (CDC) en Région wallonne et à celle des Centres de Référence professionnelle (CDR) en Région bruxelloise.

À ce jour, il n'existe pas de CTA directement lié au Support à l'Entreprise, Banque, Assurances et Immobilier



CENTRES DE COMPÉTENCES

Outils wallons dédiés à l'innovation, les centres de compétence sont des lieux d'expertise au service de la formation des travailleurs de demain. Situé à Gosselies, le **Centre de compétence Forem Business** forme dans divers domaines :

41

* Communication créative

- Créativité pour non créatifs
- Manager par la créativité
- Facilitation visuelle

* Gestion de l'innovation

- Stimulez l'intelligence collective
- Animez des réunions efficaces en présentiel ou à distance
- Méthodes agiles

* Outils et méthodes de conception centrés usagers

- Initiation, immersion et perfectionnement au design thinking
- Initiation au prototypage
- Design sprint

* Performance humaine

- La boîte à outils du manager
- Processus et techniques de recrutement
- E-Assistant.e Ressources Humaines

* Performance écologique

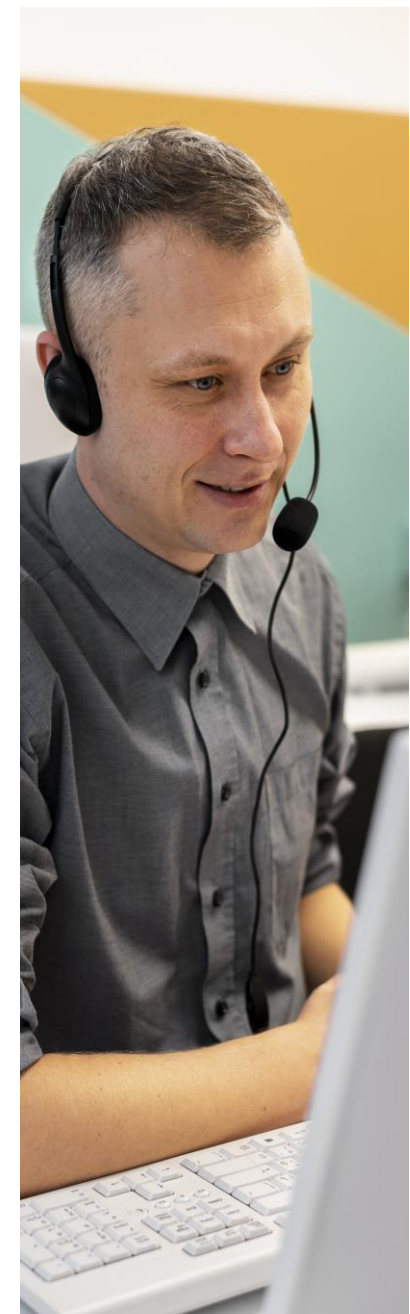
- Upcycling
- Eco-conception et économie circulaire
- Matériaux durables et performants

* Performance économique

- (E-) vente
- Coordinateur-coordinatrice e-business
- Business développer à l'international (programme Explort)
- Responsable et délégué.e commercial.e

* Soutien à la création d'activités

- Introduction à la création d'activité
- Mon business de formateur-formatrice



* **Softskills professionnalisants**

- Les 8 softskills les plus recherchés sur le marché

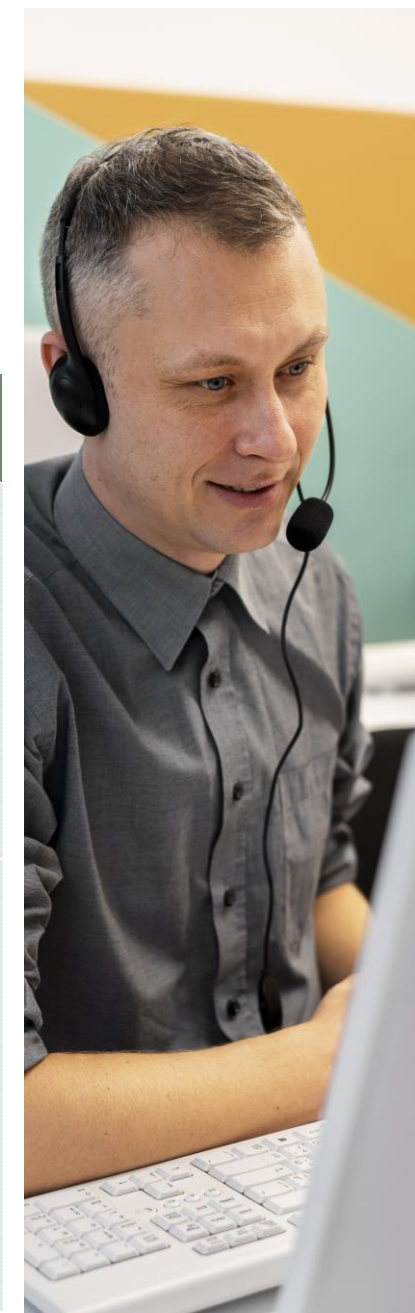
* **Gestion Qualité - Sécurité - Environnement**

- Les outils d'amélioration continuent dans la qualité
- Coordinateur-coordinatrice système de management appliqué.

CENTRES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Offres de validation des compétences en Wallonie

MÉTIER	TITRES DISPONIBLES	LIEUX DE VALIDATION
Aide comptable	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir la comptabilité fournisseurs sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique • Tenir la comptabilité clients sous l'angle comptable et TVA au moyen de l'outil informatique • Tenir la comptabilité financière au moyen de l'outil informatique • Assister le responsable dans les travaux de clôtures et dans le traitement des opérations diverses, la collecte et l'échange d'informations et l'établissement de la déclaration TVA au moyen de l'outil informatique 	<ul style="list-style-type: none"> • Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire • Centre IFAPME de Dinant • Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers
Employé administratif	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer un dossier (de la constitution à l'archivage) • Réaliser une synthèse exploitant des données préalablement saisies 	<ul style="list-style-type: none"> • Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire • Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme • Centre de validation des compétences de l'EPS Mouscron - Comines - Picardie • Centre IFAPME de Charleroi • Centre IFAPME Liège-Huy-Verviers • Le Forem-Centre de formation de Charleroi • Le Forem-Centre de formation de Floreffe • Le Forem-Centre de formation de Liège - Val Benoît



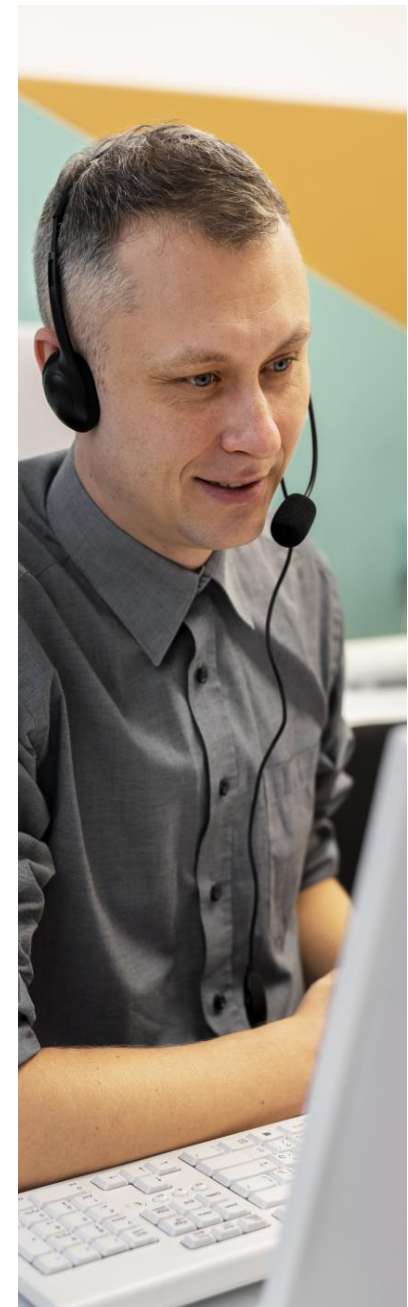
MÉTIER	TITRES DISPONIBLES	LIEUX DE VALIDATION
Agent d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> Accueillir les visiteurs, en ce compris l'accueil téléphonique, et assurer des tâches administratives courantes 	<ul style="list-style-type: none"> Centre de compétence Forem Tourisme Marche-en-Famenne Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire Centre de validation des compétences de l'EPS de Liège Centre de validation des compétences de l'EPS Huy-Waremme Le Forem-Centre de formation de Charleroi
Employé administratif des services commerciaux	<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'administration des ventes, de l'offre à la livraison Assurer l'administration des ventes, de la note d'envoi à la facturation 	<ul style="list-style-type: none"> Centre de validation bruxellois des métiers du tertiaire Centre de validation des compétences de l'EPS de Liège

Source : <https://www.validationdescompetences.be/>

Nombre d'épreuves réalisées dans le Bassin namurois pour le métier de ...

MÉTIER	ÉPREUVES RÉALISÉES			
	2020	2021	2022	2023
Aide comptable	8			
Employé administratif	43	12	14	118
Agent d'accueil				
Employé administratif des services commerciaux				

Source : Consortium de Validation des compétences



3. THÉMATIQUES COMMUNES ET RECOMMANDATIONS

44

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 :

- * La liste des métiers prioritaires pour le développement de la programmation de l'offre : métiers prioritaires à créer et à maintenir ;
- * 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. Thématiques communes : liste des métiers prioritaires - maintien/création de l'offre

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.

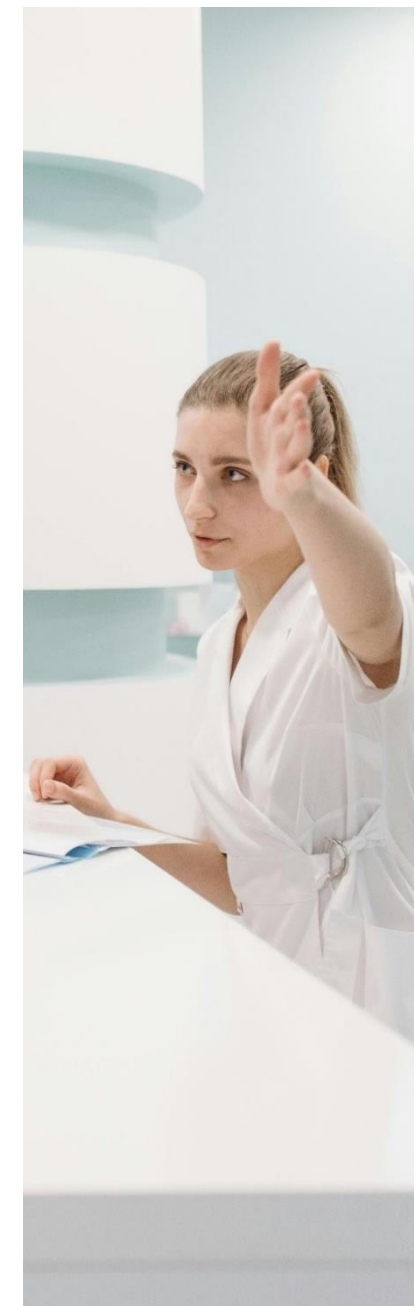
* **Métiers prioritaires pour le maintien d'offres de formation et d'enseignement**

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.



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

ROME V3	MÉTIERS PRIORITAIRES	FORMATION INITIALE	FORMATION POUR ADULTES	RECOMMANDATIONS/ COMMENTAIRES
C – BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER				
C1102	Conseiller en assurances		Créer	27 OE < 219 RMO Cette option n'existe pas à proprement parler en FI. A noter que Technicien Commercial est donné à Auvélais. Une seule offre en FA à Gembloux.
C1206	Conseiller financier		Créer	13 OE < 120 RMO Les experts secteurs ont fait remonter qu'ils avaient des gros besoins de profils commerciaux car ils rencontrent des difficultés à trouver des candidats compétents et aussi à cause d'un turn-over important.
C1501	Agent immobilier (Syndic)	Maintenir	Maintenir	Pénurie Aucune OE sur notre bassin et 10 RMO Cette option n'existe pas en FI, 2 offres en FA Dinant et Namur Beaucoup de gens commencent la formation d'agent immobilier mais pas dans l'objectif de faire du syndic.
M – SUPPORT À L'ENTREPRISE				
M1203	Comptable	Maintenir	Maintenir	Pénurie 559 OE > 213 RMO 8 occurrences en FI bien réparties sur le bassin, plusieurs offres en FA (Assistant comptable, Application comptable informatisée, Comptable interne et Technicien en comptabilité) Le Comptable relève des études supérieures. Maintien dans une logique de continuité des filières.



3.2. Recommandations

ORIENTATION, PROMOTION DES MÉTIERS, PROMOTION DES FILIÈRES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES

46

RECOMMANDATIONS

1

Les métiers de la comptabilité, du syndic et de l'assurance gardent une image encore austère qui est peu attrayante, pourtant, ce sont des métiers de plus en plus axés sur le contact humain, assortis de nombreux avantages et avec un vrai potentiel de création d'emplois.

Il a été suggéré que des actions de promotion et de valorisation de ces métiers puissent être menées en amont de la création de nouvelles options ou formations professionnelles.

ADAPTATION DE L'OFFRE D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION, RECOMMANDATIONS AU SERVICE FRANCOPHONE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS (SFMQ)

RECOMMANDATIONS

2

Administratif

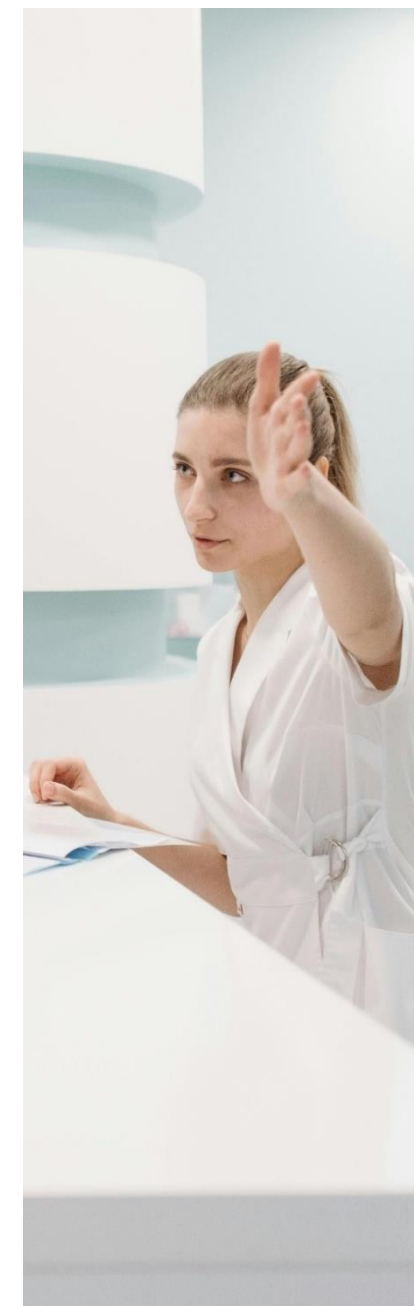
De nombreuses personnes sont formées mais le nombre de postes est assez limité, là aussi des évolutions importantes dans la façon de travailler, cloud, Teams, IA générative et une exigence globale des entreprises qui demandent des profils de plus en plus compétents, HR, comptabilité incite à faire évoluer les formations pour augmenter l'employabilité des apprenants.

3

Banque et Assurances

Développer la mise en pratique dans les formations des profils commerciaux.

Envisager plus de temps en entreprise via l'alternance ou les stages et plus de mises en situation dans les cours.



RECOMMANDATIONS

47

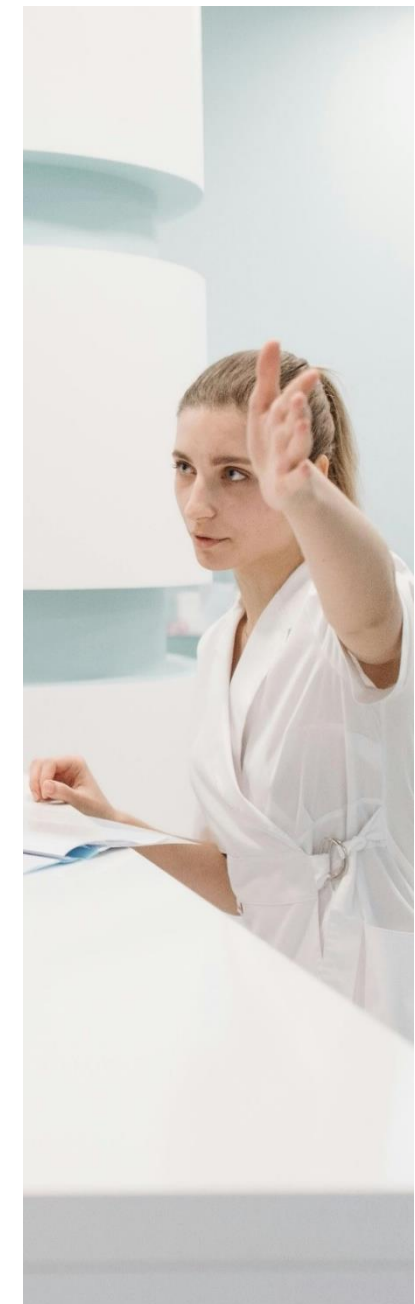
4

Banque et Assurance

Deux constats, un besoin régulier de profil commerciaux en agence, c'est ce qu'on rencontre principalement sur notre bassin dû à un turn-over important.

Et dans les sièges sociaux un vieillissement important des salariés, pyramide des âges inversées, de nombreux départs à la retraite sont prévus dans les dix prochaines années et de nombreuses questions se posent sur le remplacement de cette main d'œuvre.

Il est donc important d'anticiper ses besoins et de fidéliser ses ressources humaines par un management de qualité et un package salarial adapté.



4. CONTACT

48

Analyse et rédaction

Antoine ALEXANDRE, Chargé de missions IBEFE Namur

antoine.alexandre@forem.be

Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi (IBEFE) de Namur

Boulevard du Nord, 4 – 5000 Namur

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

ibefe.namur@forem.be

