



RAPPORT ANALYTIQUE ET PROSPECTIF 2025

BASSIN EFE DU BRABANT WALLON

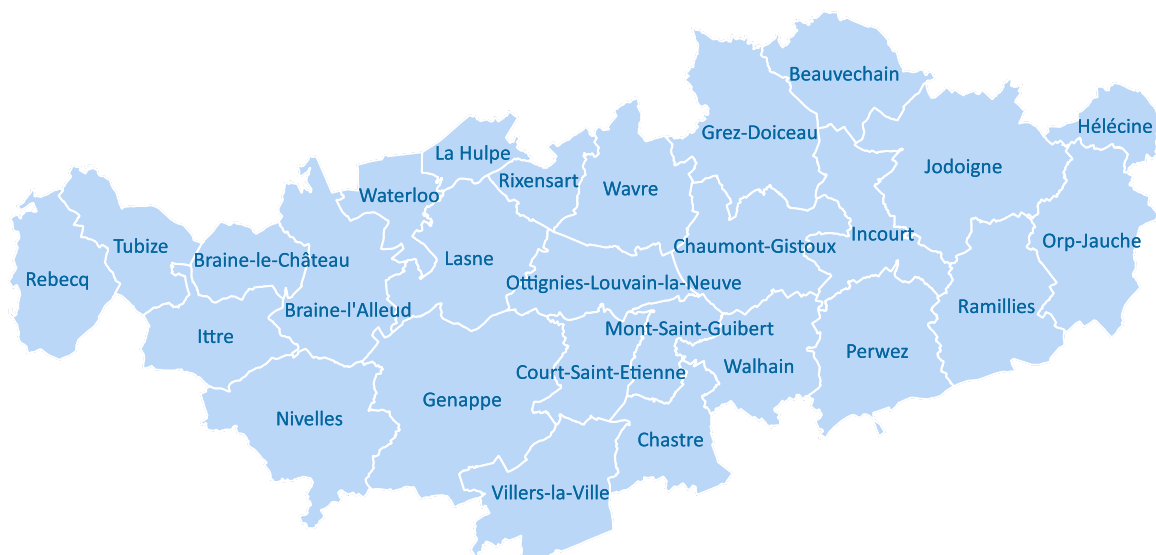


TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	3
Chapitre I – Indicateurs-clés socio-économiques du Bassin Brabant wallon	6
Chapitre II – Thématiques communes : liste des métiers prioritaires pour le développement de la programmation de l’offre	10
2.1. Cadrage méthodologique	10
2.2. Liste des métiers prioritaires à créer et à maintenir	12
CHAPITRE III – Thématiques communes : recommandations transversales.....	30
3.1. Orientation, promotion des métiers, promotion/valorisation des filières techniques et professionnelles	30
3.2. Adaptation de l’offre d’enseignement et de formation	32
3.3. Places de stage et alternance	36
3.4. Équipements/ressources	36
3.5. Autres axes.....	37
Conclusion et perspectives.....	39
Annexes : DONNÉES RELATIVES AUX THÉMATIQUES COMMUNES	40
Annexe 1 - Données relatives au marché de l’emploi des métiers prioritaires	40
Annexe 2 - Données relatives à l’offre de formation et d’enseignement en lien avec métiers prioritaires.....	46

INTRODUCTION

Avec la régularité et la ponctualité d'une montre suisse, j'ai le plaisir et le privilège – en ma qualité de Président de l'IBEFE du Brabant wallon de vous présenter la version 2025 de notre « **Rapport analytique et prospectif** » rédigé par l'analyste, par les experts, ainsi que par la coordinatrice de l'Instance du Brabant wallon, sur la base scientifiquement vérifiée de données quantitatives et d'appréciations qualitatives glanées auprès de nombreux partenaires de longue date et auprès de nombreuses parties prenantes qui œuvrent sur le territoire de notre Bassin dans les domaines qui sont les nôtres par voie décrétaie, à savoir l'enseignement qualifiant, la formation et l'emploi.

Depuis 10 ans, cet exercice se décline de façon de plus en plus complexe, parce que les données récoltées et les références utilisées sont de plus en plus nombreuses et précises, et parfois plus difficiles à obtenir dans les délais prescrits par le Décret qui régit les IBEFE. En effet, tous les acteurs de terrain sont confrontés à une pléthore de sollicitations et les effectifs sont souvent réduits pour effectuer correctement cet exercice.

Il n'en reste pas moins vrai que cet exercice obligatoire reste particulièrement utile pour l'ensemble des acteurs actifs sur le terrain et dans les cabinets ministériels concernés, ainsi que chez les consultants et les organismes aussi divers que le FOREM, l'AVIQ, Lire et Écrire, etc.

Les défis et les enjeux du futur sont immenses, même à l'échelle de notre Bassin. Les récentes mesures votées (ou en passe de l'être) n'augurent pas toujours du meilleur. C'est la raison pour laquelle ce Rapport représente d'abord une vision diagnostique à un moment « T » de l'état des lieux dans notre Bassin.

Affiné, cet exercice diagnostique permet d'identifier les grandes tendances du moment à la lueur des modifications du paysage wallon, mais également d'anticiper les fluctuations et de lancer d'éventuels signaux d'alerte aux autorités compétentes. Mais il fait avant toute chose office d'instrument mis à la disposition des décideurs (et des chercheurs universitaires) lorsqu'il s'agit de vérifier – par exemple – la pertinence de la création de certaines formations ou le renforcement de certains dispositifs dans certains types de métiers prioritaires, en pénurie et / ou en grande difficulté. Vous comprendrez aisément que cet exercice relève parfois de l'équilibrisme, plutôt que de l'analyse rationnelle pure et dure !

L'expérience des années antérieures nous démontre clairement l'utilité de ce précieux instrument de travail, actualisé de façon régulière, tout en insistant sur les caractéristiques socioéconomiques, démographiques et prospectives relatives au territoire sur lequel s'étend la compétence de l'IBEFE. À ce titre, il s'agit d'un exercice unique sur le territoire et d'une mine d'informations pertinentes directement utilisables (de toute confiance) par les acteurs de terrain et leurs hiérarchies.

En ces temps où la transformation et le changement font désormais partie intégrante de notre sémantique quotidienne, il est parfois opportun de s'attarder sur des considérations factuelles et objectivées qui doivent servir de socle pour mieux appréhender les tendances qui se dessinent pour l'avenir. Et ce sera encore davantage le cas dans une société où l'Intelligence Artificielle (IA) tend à remplacer un peu partout la réflexion humaine.

À ce titre, un tel travail collégial de recherche et d'analyse mérite non seulement toute notre attention, mais aussi toute notre reconnaissance.

Afin de rendre la lecture plus fluide, nous avons opté pour une présentation des intitulés au masculin, ces intitulés devant être lus de manière épique.

Les chiffres nous ont été livrés (en toute transparence) par nos différents fournisseurs de données. Nous ne sommes pas responsables de la véracité des données. Les méthodes de récolte et de calcul des données diffèrent d'un fournisseur à l'autre, tout comme les années de référence. C'est pourquoi, les comparaisons ne sont pas possibles.

Cette édition a pour vocation d'être très largement diffusée auprès des dirigeants politiques issus de notre Bassin tant au niveau communal que provincial, régional et fédéral afin d'actionner les leviers adéquats pour faire « bouger les choses » et pour attirer leur attention (une fois de plus) sur les problématiques auxquelles ils risquent d'être confrontés au cours de leur prochaine mandature ou législature. N'oublions pas non plus qu'au moment où se redessine le paysage de l'insertion socioprofessionnelle, de l'enseignement et de la formation, un tel outil est un excellent vecteur de notoriété et un gage du sérieux avec lequel les équipes de l'IBEFE BW travaillent (et continueront à travailler).

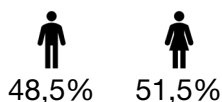
Je vous souhaite une bonne lecture de ce document et vous prie de bien vouloir me communiquer vos éventuels commentaires et / ou remarques.

Jacques SPELKENS
Président de l'IBEFE BW

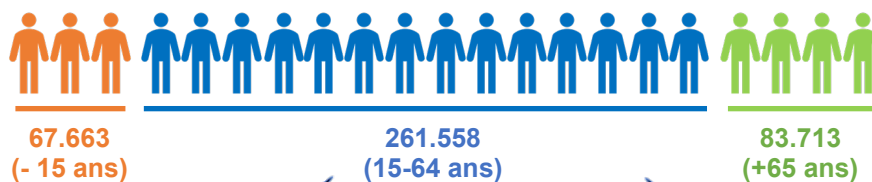
CHAPITRE I – INDICATEURS-CLÉS SOCIO-ÉCONOMIQUES DU BASSIN BRABANT WALLON

Population totale du Bassin Brabant wallon

415.381 habitants au 1^{er} janvier 2025



412.934 habitants en 2023



Taux d'activité
73,2%*

Population active
191.436 habitants

Population inactive
70.125 habitants

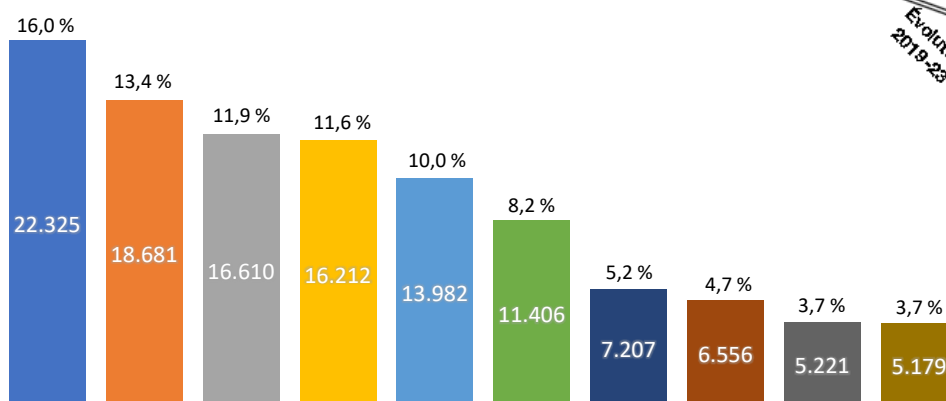
Actifs occupés
174.162
Taux d'emploi*
66,6%*

Actifs inoccupés
17.273
Taux de chômage*
9,0%

Données 2023 (moyenne annuelle)
Source : Comptes de l'emploi wallon ; calculs : IWEPS

□ 139.579 postes de travail salariés - Brabant wallon

Top 10 des secteurs - postes de travail salariés 2023



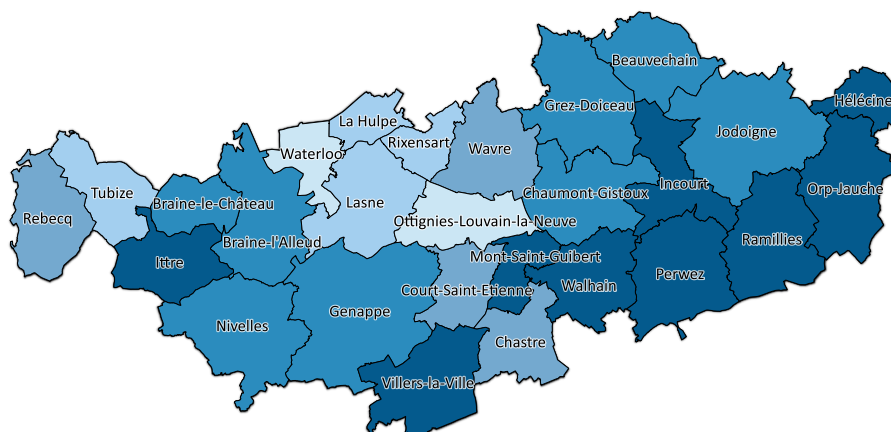
- C-INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE
- G-COMMERCE DE GROS ET DE DETAIL; RÉPARATION DE VEHICULES AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES
- Q-SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE
- P-ENSEIGNEMENT
- N-ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN
- O-ADMINISTRATION PUBLIQUE ET DEFENSE; SECURITE SOCIALE OBLIGATOIRE
- M-ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES
- J-INFORMATION ET COMMUNICATION
- F-CONSTRUCTION
- H-TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE

Données ONSS au 30 juin 2023 ; Traitement IBEFE Bw

Taux d'emploi (15-64 ans)

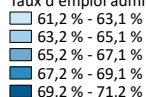
66,6%

+ 5,5%
p.p.*
Evolution
2012-23



Légende

Taux d'emploi administratif 2023



0 5 10 15 km

*p.p. = point de pourcentage
Données 2023 (moyenne annuelle)

Source : Comptes de l'emploi wallon ; Calculs IWEPS, Traitement IBEFE Bw

□ 56.205 Indépendants et aidants - Brabant wallon

45,1%



**PROFESSIONS
LIBÉRALES**

24,6%



COMMERCE

17,5%



INDUSTRIE

6,5%



AGRICULTURE

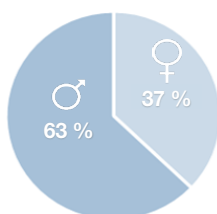
5,1%



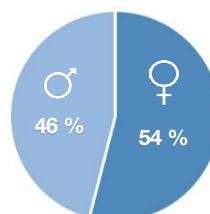
SERVICES

+ 9,9%
Evolution
2019-23

Répartition selon le genre



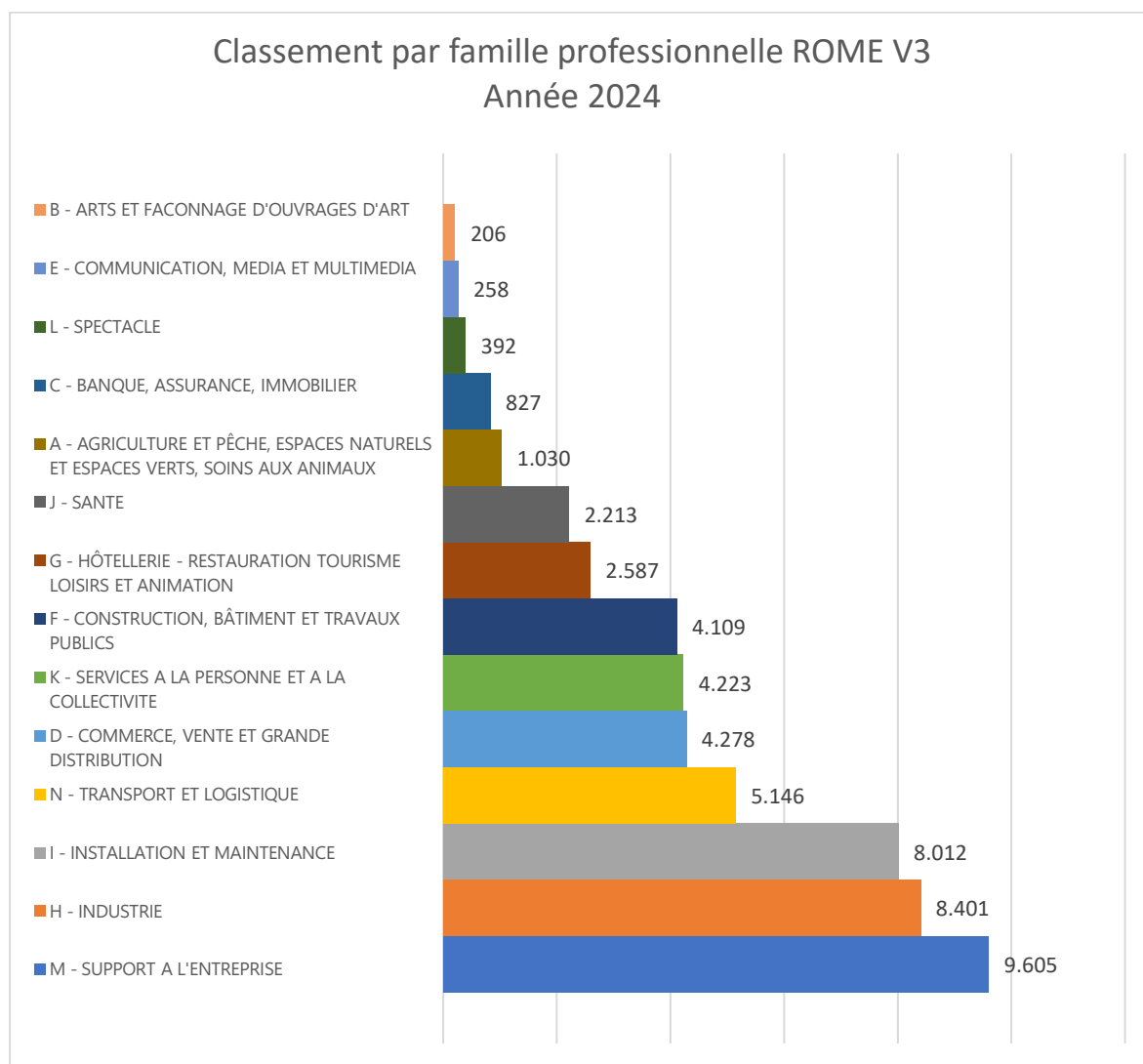
dont 1.463 aidants



Données au 31 décembre 2023
Source : INASTI ; Traitement IBEFE Bw

□ 51.287 Opportunités d'emploi - Brabant wallon

Opportunités d'emploi gérées par le Forem et certains de leurs partenaires



Données 2024
Source : Le Forem ; Traitement IBEFE Bw

□ 18.525 chercheurs d'emploi inoccupés - Brabant wallon



Hommes

50,4%

Femmes

49,6%



- de 25 ans

15,8%

+ 50 ans

30,4%



Max 2^e degré

secondaire

26,8%



+ 2 ans

40,9%



Données 2024 (moyenne annuelle)
Source : Le Forem ; Traitement : IBEFE

Taux de chômage

Actifs
inoccupés
POP Active

9,7%

- de 25 ans

21%

Données 2024 (moyenne annuelle)
Source : IWEPS, Walstat

□ 5.450 Bénéficiaires du RIS Brabant wallon



- 25 ans

37,4%



Femmes

53,3%



Données 2024
Source : SPP Intégration Sociale ; Traitement : IBEFE

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

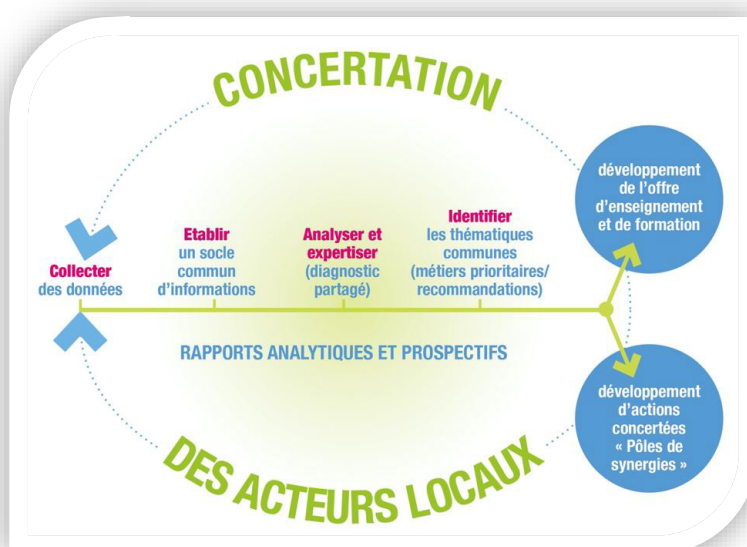
Les « **thématiques communes** » sont un ensemble d'orientations émises par les IBEFE dans l'intention de développer l'offre d'enseignement et de formation professionnelle sur leur territoire en favorisant l'ajustement de l'offre existante aux besoins socio-économiques de chaque Bassin, en veillant à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

Les thématiques communes sont composées de :

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

2.1. Cadrage méthodologique

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



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

- d) **Identifier des thématiques communes et des recommandations** : cette dernière étape consiste à définir des thématiques communes et à établir des recommandations pour l'offre et/ou l'action. Ce processus de concertation permet également d'identifier des projets/actions concrètes qui seront travaillés dans les pôles de synergie.

Un groupe de travail interbassins s'est penché sur la dénomination des intitulés des métiers afin d'assurer une cohérence entre les différents bassins. Lorsque le profil SFMQ existe, la dénomination du SFMQ est privilégiée.

Les tables de correspondance vers le ROME V3 competent permettent de décliner les métiers prioritaires dans les catégories (OBG – Option de Base Groupée, section, domaine, métier) propres à chaque opérateur impliqué dans la dynamique Bassins EFE. Un intitulé ROME V3 peut regrouper plusieurs métiers. C'est pourquoi, il existe parfois des correspondances entre des métiers et des formations, même si celles-ci ne mènent pas spécifiquement aux métiers visés.

Fin 2023, l'Observatoire du qualifiant, des métiers et des technologies (OQMT – Fédération Wallonie-Bruxelles) a revu la table de correspondances entre les options et les codes ROME V3.

Afin de rendre la lecture plus fluide, nous avons opté pour une présentation des intitulés au masculin, ces intitulés devant être lus de manière épiciène.

La liste des métiers prioritaires et les recommandations vous sont proposées ci-dessous. En annexe, se trouvent, pour chaque métier, la correspondance avec le code ROME V3, les recommandations détaillées, les constats synthétiques, les sources, ainsi que des données concernant l'emploi et l'offre de formation.

La création d'une offre de formation et d'enseignement qualifiant, nouvelle ou supplémentaire est recommandée lorsque celle-ci est estimée insuffisante ou mal répartie géographiquement pour couvrir les besoins socio-économiques du territoire ou que les parcours sont estimés incomplets.

Le maintien de l'offre de formation et d'enseignement qualifiant existante est recommandé lorsque celle-ci est estimée suffisante et nécessaire pour assurer la continuité des parcours de formation et l'équilibre géographique de l'offre et pour couvrir les besoins socioéconomiques identifiés dans le bassin. Dans le cas où une offre d'enseignement ou de formation disparaît, l'IBEFE recommande le soutien à la création d'une nouvelle offre équivalente.

Pour chaque métier prioritaire, l'IBEFE du Bw recommande au moins le maintien de l'offre de formation et d'enseignement existante. Vu les changements de nomenclature, les recommandations en termes de maintien pour certains métiers ont changé par rapport à l'année passée.

La Formation initiale (FI) correspond à l'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).

La Formation pour adultes (FA) correspond à l'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 pour Adultes, formation en chef d'entreprise IFAPME, Forem, CISP).

2.2. Liste des métiers prioritaires à créer et à maintenir

A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Précisions concernant le maintien ou la création	Justifications
			FI	FA	FI	FA		
A1101	Conduite d'engins agricoles et forestiers	Conducteur de machines agricoles	X	X	X	X	FI : création d'une formation spécifique au métier qui permet, entre autres, l'obtention du permis G.	• Selon le secteur, les entreprises éprouvent des difficultés à engager des conducteurs. L'offre actuelle est insuffisante. La fonction est critique. • Seule la FJA propose une formation permettant l'obtention du permis G (tracteur) sur notre territoire. Il n'y a pas suffisamment de places de formation par rapport au nombre de candidats prêts à suivre la formation. Cependant, la liste d'attente pour entrer en formation diminue. • La formation correspondante existante ne forme pas spécifiquement à ce métier et elle ne permet pas l'obtention du permis G (option Agent technique de la nature et des forêts). • Il n'existe aucune formation complète au métier.
A1203	Aménagement et entretien des espaces verts	Jardinier d'entretien (JE) en parcs et jardins			X	X		• De nombreuses opportunités d'emploi sont diffusées. • L'Agent d'entretien des parcs et jardins est une fonction critique. • De nombreux chercheurs d'emploi sont positionnés sur le métier mais ils ne correspondent pas toujours aux attentes des employeurs. • Il existe également un décalage entre l'image que se font les chercheurs d'emploi ou les futurs apprenants et la réalité du terrain. • Différents opérateurs proposent des formations : enseignement secondaire ordinaire et spécialisé, IFAPME, Le Forem (avec des partenariats), CISP.
		Jardinier d'aménagement (JA) en parcs et jardins			X	X		

A1205	Sylviculture	Ouvrier forestier			X		• Occurrence unique en Brabant wallon. • Métier de niche.
A1414	Horticulture et maraîchage	Agent horticole en culture maraîchère			X	X	• Le Brabant wallon est spécialisé dans l'horticulture, dont les cultures maraîchères. • Plusieurs opérateurs de formation et d'enseignement sont positionnés sur ce métier.
A1416	Polyculture, élevage	Agriculteur				X	• Bien qu'il ne s'agisse pas d'un métier reconnu, par le Forem, en pénurie ou comme fonction critique pour la Wallonie, les recrutements ont augmenté ces dernières années. • Les agriculteurs trouvent essentiellement leur personnel par le bouche-à-oreille. • On observe également des difficultés à trouver des repreneurs en raison du vieillissement des agriculteurs. • Les CE positionnés sur ce métier ne disposent pas toujours des compétences attendues (dont le permis tracteur G) et ils n'ont pas toujours conscience des conditions de travail difficiles (horaires, travail physique, salaire, etc.). • La FJA organise les cours A et B d'agriculture (+ stage) et l'ASBL Crabe organise la formation d'installation en maraîchage (cours A et B + stage). Pour la FJA, l'offre est suffisante mais il est important de la maintenir. • Les formations fournissent les bases nécessaires pour travailler dans le secteur de manière plus large.

C - Banque, assurance et immobilier

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Précisions concernant le maintien ou la création	Justifications
			FI	FA	FI	FA		
C1102	Conseil clientèle en assurances	Conseiller en assurances	X	X		X		- Le Brabant wallon est spécialisé dans le secteur des activités financières et d'assurances. - Contrairement à la tendance wallonne (-7,4 % entre 2018 et 2022), le nombre de postes de travail salarié augmente en Brabant wallon (+1,9 %). - La fonction est critique de manière structurelle. - Selon les informations du Forem, les principales causes de tension sont le niveau d'étude ou de formation, le brevet ou certificat requis, la rémunération. Au moins un tiers des travailleurs ont plus de 50 ans (enquête EFT – Statbel), ce qui pourrait accentuer les tensions liées aux départs à la retraite. La tension est considérée comme structurelle car elle revient régulièrement depuis plusieurs années.

D - Commerce, Vente et Grande distribution

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Précisions concernant le maintien ou la création	Justifications
			FI	FA	FI	FA		
D1101	Boucherie	Boucher-Charcutier	X	X	X	X		- La fonction est critique. - L'offre de formation est limitée en Brabant wallon (IFAPME).
D1101	Boucherie	Boucher de grande distribution		X	X	X		- La grande distribution recherche prioritairement des profils de boucher de grande distribution. - La formation est plus courte que celle du Boucher-Charcutier, ce qui permet une mise à l'emploi plus rapide.
D1102	Boulangerie - viennoiserie	Boulangier	X	X	X	X		- La fonction est critique. - L'offre de formation est limitée en Brabant wallon (IFAPME).

D1106 D1211 D1212 D1213 D1214	Vente en alimentation Vente en articles de sport et loisirs Vente en décoration et équipement du foyer Vente en gros de matériel et équipement Vente en habillement et accessoires de la personne	Vendeur			X	X		• Métier avec de nombreuses OE et un grand nombre de CE positionnés. • Métier accessible. • Les opérateurs témoignent d'une bonne insertion professionnelle des apprenants en fin de formation.
D1202	Coiffure	Coiffeur	X	X	X	X	FI : création dans les zones non couvertes par l'offre actuelle. Cette nuance a pour objectif de ne pas déformer l'offre déjà existante, pour laquelle les inscriptions sont en forte diminution.	• Bien que le secteur de la coiffure ait été touché par différentes crises ces dernières années et que les habitudes des clients aient changé, le métier peine à recruter du personnel qualifié : la fonction est critique pour l'ensemble de la Wallonie. • Les principales difficultés sont d'ordre qualitatif : manque d'expérience, compétences techniques et savoir-être insuffisants, conditions de travail contraignantes. • Le Brabant wallon, spécialisé dans les activités de coiffure et de soins de beauté, éprouve également des difficultés de recrutement d'ordre quantitatif. • Peu de formations en coiffure sont dispensées en Brabant wallon : deux écoles proposent l'option professionnelle Coiffeur, l'IFAPME dispense une formation en apprentissage, ainsi que les formations Gestionnaire d'un salon de coiffure et Coiffeur en chef d'entreprise. • Le nombre d'inscriptions dans ces filières est limité et en baisse dans l'offre initiale.
D1402	Relation commerciale grands comptes et entreprises	Délégué commercial		X	X	X	FA : soutien de l'ouverture de la formation multi partenariale pilotée par un CISP dans le cadre d'un appel à projets Forem.	• De nombreuses OE existent dans ce métier. • Les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement : les candidats ne correspondent pas à leurs attentes : ces métiers nécessitent des compétences commerciales, une bonne connaissance des produits (technique selon les cas), ainsi que des compétences en numérique et en langues.
D1403	Relation commerciale auprès de particuliers							
D1407	Relation technico-commerciale	Attaché technico-commercial			X	X		

E – Communication, média et multimédia

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Précisions concernant le maintien ou la création	Justifications
			FI	FA	FI	FA		
E1104 E1101	Conception de contenus multimédias Animation de site multimédia	Concepteur de contenus multimédias				X		• Deux occurrences de formation en Brabant wallon (IFAPME et CISP). • Fonction critique de manière conjoncturelle. • Selon le Forem, les principales causes de tension sont le niveau de compétences attendu, le manque de compétences techniques, l'expérience professionnelle, la rémunération. • La formation IFAPME a été révisée en 2024-2025 pour mieux répondre au marché, en intégrant la création de contenu (image, vidéo). Le stage est désormais obligatoire, et il n'y a aucune difficulté à en trouver. • Les métiers liés à la création de contenus multimédias sont présents dans de nombreux secteurs.

F - Construction, Bâtiment et travaux publics

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Précisions concernant le maintien ou la création	Justifications
			FI	FA	FI	FA		
F1104	Dessin BTP et paysage	Dessinateur de la construction			X			• Le métier n'est plus considéré comme en pénurie. La demande des entreprises semble en diminution. • L'enseignement propose une option en technique de qualification Dessinateur de la construction. • Au-delà de la possibilité de trouver un emploi, cette filière peut servir de tremplin vers l'enseignement supérieur dans le secteur de la construction.
F1108	Métiers de la construction	Métreur-deviseur	X	X				• Le métier de Métreur-Deviseur est en pénurie, avec des difficultés de recrutement présentes dans toute la Wallonie. • Il est important d'intégrer dans les formations l'usage des outils numériques et des technologies, notamment les outils de mesure.

F1202	Direction de chantier du BTP	Chef de chantier de la construction		X			FA : créer des modules de management et les outils numériques (relevé de données, outils de collaboration, etc.) pour des CE ou des travailleurs ayant une expérience dans le secteur (formation d'adultes)	- Les chefs de chantier ou chef d'équipe ont généralement commencé leur parcours en tant qu'ouvriers. - Les CE qui se réorientent vers ces fonctions sont parfois des personnes ayant une expérience dans le secteur et rencontrant des problèmes de santé. - Il n'existe pas de formation spécifique aux fonctions d'encadrement sur notre territoire. - Il serait intéressant de développer une formation axée sur les compétences managériales et les outils numériques (relevé de données, outils de collaboration, etc.). - Aucune formation locale ne mène directement à ces métiers, mais des formations existent dans d'autres bassins : Chef de chantier (Construform), Gestionnaire de chantier (IFAPME).
F1202	Direction de chantier du BTP	Chef d'équipe dans la construction		X				
F1301	Conduite de grue	Conducteur de grue à tour	X	X				- Ces métiers sont en pénurie. - L'offre de formation est limitée en Wallonie et absente en Brabant wallon. - Les entreprises de construction (bâtiment et voirie) éprouvent des difficultés à recruter du personnel.
F1302	Conduite d'engins de terrassement et de carrière	Conducteur d'engins de terrassement	X	X				
		Conducteur d'engins de chantier	X	X				
F1602	Électricité bâtiment	Installateur électricien résidentiel		X	X	X	FA : créer un module de courte durée de remise à niveau préalable à la formation qualifiante	- Les trois types d'installateurs sont recherchés par les employeurs. - L'enseignement, l'IFAPME et le Forem proposent des formations menant au métier d'électricien résidentiel. - Les compétences de base sont communes aux trois sous-secteurs (résidentiel, industriel, tertiaire). - Les employeurs recrutent des installateurs électriciens indépendamment du sous-secteur de formation ou d'expérience. - La différenciation entre les sous-secteurs est pertinente uniquement dans le cadre de formations de spécialisation. - Le métier est porteur et polyvalent : les connaissances en électricité servent de base à d'autres métiers (installateurs en systèmes de sécurité, maintenance industrielle, etc.). - Une remise à niveau préalable à la formation qualifiante du
F1602	Électricité bâtiment	Installateur électricien industriel	X	X	X	X	FA : créer un module de courte durée de remise à niveau préalable à la formation qualifiante FI et FA : créer des spécialisations en installateur électricien industriel.	

F1602	Électricité bâtiment	Installateur électricien tertiaire	X	X	X	X	FA : créer un module de courte durée de remise à niveau préalable à la formation qualifiante FI et FA : créer des spécialisations en installateur électricien tertiaire.	Forem permettrait de renforcer les compétences techniques spécifiques au métier et la dynamique de la formation. Le niveau des stagiaires est souvent faible, et trop de temps est consacré aux rappels de notions théoriques de base.
F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	Monteur en chauffage et sanitaire			X	X		• Métier en pénurie • Brabant wallon spécialisé. • Offre d'enseignement et de formation assez étoffée sur le territoire.
F1604	Montage d'agencements	Menuisier d'intérieur			X	X		• Métiers en pénurie. • L'offre de formation et d'enseignement est présente sur le territoire (enseignement ordinaire et spécialisé, IFAPME, CISP).
F1607	Pose de fermetures menuisées	Menuisier d'extérieur	X	X	X	X	FI ou FA spécifique à la pose de fermetures menuisées à créer	• Il existe de plus en plus d'entreprises spécialisées dans la pose de fermetures menuisées. La demande pour ce profil augmente en lien avec les réglementations environnementales. Le métier est accessible.
F1608	Pose de revêtements rigides	Carreleur				X		• Métier en pénurie. • Le nombre d'OE reste assez limité. • Il y a de nombreux indépendants. • Certains stagiaires suivant une formation au Forem rencontrent des difficultés à trouver un lieu de stage et ensuite à s'insérer professionnellement.
F1610	Pose et restauration de couvertures	Couvreur	X	X	X			• Le métier de couvreur de toit incliné connaît une pénurie structurelle. Les employeurs rencontrent de vraies difficultés de recrutement. • Il n'existe aucune offre spécifique au métier sur le territoire, hormis l'option Poseur de couvertures non métalliques dans l'enseignement ordinaire qualifiant en alternance.

F1613	Travaux d'étanchéité et d'isolation	Poseur en Isolation thermique				X	- Le métier est souvent couplé à une autre fonction : on engage rarement un isolateur seul. - La formation est un atout pour les travailleurs et les CE ayant une expérience ou une qualification dans la construction. - L'isolation reste un enjeu important et transversal, avec les défis énergétiques actuels. - Le Forem organise une formation spécifique au métier depuis peu et un CISP organise une formation plus large en Ouvrier en rénovation écologique et classique, où la pose d'isolation est apprise.
F1702	Construction de routes et voies	Ouvrier de voirie		X		X	FA : soutien de l'ouverture de la formation multi partenariale dans le cadre d'un appel à projets Forem. - Dans le cadre de l'appel à projets du Forem, une formation multi partenariale sera lancée sur notre territoire en 2026. - Les opportunités d'emploi et l'activité économique dépendent des investissements publics. - Le métier est en pénurie. - Les difficultés de recrutement varient selon les spécialités, notamment pour les travaux d'asphalte.
F1703	Maçonnerie	Maçon		X	X	X	- On observe de réelles difficultés de recrutement. Le métier est en pénurie. - Il existe des difficultés à recruter des candidats en formation.

G - Hôtellerie-restauration, tourisme, loisir et animation

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Justifications
			FI	FA	FI	FA	
G1602	Personnel de cuisine	Premier commis de cuisine			X	X	- Le secteur a fortement souffert de la crise sanitaire. Des difficultés de recrutement persistantes sont toujours présentes pour les métiers de cuisine et de service. - Plusieurs fonctions sont critiques : Commis de cuisine, Cuisinier, Serveur dans un restaurant et Commis de salle. - L'Horeca a dû se réinventer pour faire face au manque de personnel : fermetures certains jours, recours aux flexi-jobs, adaptation des horaires, etc. - Les opérateurs de formation et d'enseignement peinent à attirer des apprenants dans leurs filières.
G1602	Personnel de cuisine	Cuisinier travaillant seul			X	X	
G1801	Café, bar, brasserie	Barman				X	
G1803	Service en restauration	Garçon de restaurant			X	X	

H - Industrie

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Précisions concernant le maintien ou la création	Justifications
			FI	FA	FI	FA		
H2102	Conduite d'équipement de production alimentaire	Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire (CLPIA)	X	X				- Métiers recherchés par les entreprises du secteur. - Les chiffres du Forem ne distinguent pas clairement les deux fonctions. - L'opérateur est une fonction accessible, ne nécessitant pas de qualification.
H2102	Conduite d'équipement de production alimentaire	Opérateur de production en industrie alimentaire (OPIA)	X	X				- Les conducteurs sont plus difficiles à recruter, car ils doivent posséder des compétences techniques spécifiques. - Léonidas est en activité à Nivelles depuis peu et poursuit ses recrutements. - Aucune formation n'est actuellement dispensée sur notre territoire.
H2206	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	Menuisier d'atelier			X	X		- Métier en pénurie. - Il existe de plus en plus d'entreprises spécialisées dans la pose de fermetures menuisées. La demande pour ce profil augmente en lien avec les réglementations environnementales. - Le métier est accessible.
H2301	Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	Opérateur de production en industrie biopharmaceutique	X	X	X			- Le bassin est spécialisé dans le secteur pharmaceutique. - Des OE dans le bassin sont présentes à proximité (dont Bruxelles) pour les deux métiers. - Le Conducteur d'installation en industrie chimique est en pénurie, et le Conducteur d'installation en industrie pharmaceutique est une fonction critique. - À part la formation Technicien chimiste, aucune offre de formation ou d'enseignement n'est dispensée sur notre territoire.
		Opérateur de production en Industrie chimique	X	X	X			

H2903	Conduite d'équipement d'usinage	Technicien en système d'usinage	X	X	X			• Métier en pénurie. • L'enseignement propose une occurrence pour l'option « Technicien en systèmes d'usinage », avec deux fermetures récentes faute d'élèves.
H2913	Soudage manuel	Soudeur			X	X		• Métier en pénurie. • L'offre de formation et d'enseignement est présente sur notre territoire, chez plusieurs opérateurs (enseignement ordinaire, enseignement pour adultes et le Forem).

I - Installation et maintenance

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Précisions concernant le maintien ou la création	Justifications
			FI	FA	FI	FA		
I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Électromécanicien en maintenance industrielle	X	X	X	X		• Métier en pénurie.
I1305	Installation et maintenance électronique	Technicien de maintenance en électronique	X	X	X			• Métier en pénurie. • Seul l'enseignement ordinaire propose une filière de Technicien en électronique.
I1306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	Monteur frigoriste	X	X	X			• Métier en pénurie. • Peu de formation sur notre territoire (enseignement ordinaire et Forem)
		Technicien frigoriste	X	X	X			
I1307	Installation et maintenance télécoms et courants faibles	Technicien en installation de sécurité	X	X			FI ou FA à créer pour ceux qui ont des bases en électricité	• Métier en pénurie (profil des candidats). • Absence de formation sur notre territoire.
I1308	Maintenance d'installation de chauffage	Technicien en chauffage et sanitaire	X	X			Créer des formations de spécialisation pour ceux qui ont des compétences relatives au chauffage et au sanitaire	• Métier en pénurie.

I1309	Maintenance électrique	Électricien de maintenance industrielle			X	X		• Métier en pénurie. • L'option « Électricien-automaticien » est proposée dans l'enseignement technique de qualification et dans l'enseignement pour adultes sur notre territoire.
I1310	Maintenance mécanique industrielle	Mécanicien de maintenance industrielle	X	X	X		FI ou FA spécifique au métier à créer	• Métier en pénurie. • Une offre de formation est présente dans l'enseignement sur notre territoire (option « Mécanicien automaticien » – 1 occurrence).
I1401	Maintenance informatique et bureautique	Technicien de maintenance en informatique			X	X		• L'option « Technicien en informatique » est proposée dans l'enseignement ordinaire et dans l'enseignement pour adultes (en collaboration avec le Forem). L'IFAPME propose l'Opérateur de maintenance informatique. • Un grand nombre de CE sont positionnés sur ce métier sur notre territoire. • Cette formation apporte de la polyvalence et peut être un tremplin vers d'autres métiers dans l'informatique. Une partie des élèves de l'option TQ poursuit des études supérieures. • L'école d'enseignement pour adultes affirme que cette formation mène davantage à l'emploi que celle de technicien en programmation (niveau secondaire).
I1402	Réparation de biens électrodomestiques et multimédia	Dépanneur d'appareils électroménagers			X			• L'enseignement professionnel propose l'option « Installateur-réparateur d'appareils électroménagers » en 7^e année, permettant d'obtenir le CESS. • Pour le moment, aucun indicateur ne signale de réels besoins, mais avec la tendance vers la récupération et le développement durable, l'IBEF a décidé de maintenir ce métier.
I1603	Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles	Mécanicien de véhicules agricoles ou de génie civil			X	X		• Métier en pénurie. • La seule occurrence de formation IFAPME (apprentissage et chef d'entreprise) se situe sur notre territoire. Les apprenants proviennent de toute la Wallonie.

I1604	Mécanique automobile et entretien de véhicules	Mécanicien polyvalent automobile			X	X		- Le métier est en pénurie, et les difficultés de recrutement semblent s'accroître. La tension est considérée comme structurelle, car elle revient régulièrement depuis plusieurs années. - Selon le Forem, les principales causes de tension sont : niveau d'étude ou formation de base, compétences techniques, expérience professionnelle, compétences non techniques, rémunération.
I1604	Mécanique automobile et entretien de véhicules	Technicien de maintenance et de diagnostic automobile (MDA)	X	X	X	X	FI et/ou FA à créer : créer une spécialisation en technicien automobile pour ceux qui ont des compétences en mécanique automobile.	- Le métier est en pénurie. - Il n'existe pas de formation spécifique au technicien sur notre territoire (même code ROME V3 que le mécanicien). - Certains groupes ou garages engagent leur personnel comme mécanicien avant une évolution vers technicien. - Dans les petits garages, il y a peu ou pas de techniciens, la charge de travail étant insuffisante. Souvent, ce sont des indépendants qui interviennent dans plusieurs garages selon la demande, ou les garages font appel à la maison-mère ou à la marque.
I1604	Mécanique automobile et entretien de véhicules	Mécanicien poids lourds	X	X	X			- Métier en pénurie. - Il n'existe pas de formation spécifique destinée aux poids lourds sur notre territoire.
I1606	Réparation de carrosserie	Carrossier			X	X		- Métier en pénurie. - Offre de formation présente dans l'enseignement ordinaire professionnel et à l'IFAPME.

J - Santé

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Précisions concernant le maintien ou la création	Justifications
			FI	FA	FI	FA		
J1307	Préparation en pharmacie	Assistant pharmaceutico-technique				X		• Selon le CERPAN (2025), il y a moins de difficultés de recrutement qu'auparavant pour les Assistants pharmaceutico-technique (APT). Le marché est moins tendu, même si les engagements continuent. • Environ 12 APT sont diplômés chaque année. Ils trouvent un emploi en officine ; un ou deux poursuivent la spécialité hospitalière en dehors du bassin, souvent des étudiants rencontrant des difficultés avec la clientèle. • Tant pour le CERPAN que pour l'école d'enseignement pour Adultes, il est important de maintenir la formation.
J1501	Soins d'hygiène, de confort du patient	Aide-soignant			X	X		• Un manque global de soignants est observé dans tout le pays, quel que soit le bassin, dans les hôpitaux, maisons de repos et soins à domicile. • La fonction est critique. Les difficultés de recrutement se sont accentuées avec les différentes crises consécutives. • Dans les maisons de repos, la majorité du personnel est composée d'aides-soignants.
J1506	Soins infirmiers généralistes	Infirmier de soins généraux	X	X			La recommandation de créer une formation menant au brevet devrait évoluer en fonction du projet de remplacement par la formation d'assistant en soins infirmiers.	• Métier en pénurie. • La pénurie s'est accentuée avec les différentes crises. • Le brevet n'est pas organisé sur notre territoire. À partir de septembre 2026, le brevet sera remplacé par une formation d'assistant en soins infirmiers.

K - Services à la personne et à la collectivité

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Précisions concernant le maintien ou la création	Justifications
			FI	FA	FI	FA		
K1207	Intervention socioéducative	Éducateur	X		X		FI à maintenir FI (option Agent d'éducation) à créer pour les zones non couvertes du centre/est du Bw	- L'ouverture de l'option dans les zones non couvertes permettrait de réduire les difficultés de déplacement des élèves au sein du bassin. - Cette option peut être considérée comme un tremplin vers des études supérieures, notamment dans les domaines social et éducatif. - L'éducateur peut travailler dans de multiples secteurs, confronté à des problématiques variées. - Les compétences exigées sont parfois très spécifiques, et le marché du travail demande dans certains cas des qualifications de niveau supérieur.
K1302	Assistance auprès d'adultes	Aide familial	X	X	X		FA : soutenir la création de deux projets d'ouverture pilotés, d'une part, par une école d'enseignement pour adultes, et d'autre part, par un CISP. Les deux projets ciblent des publics aux profils différents et sont donc complémentaires.	- En Brabant wallon, les services d'aide à domicile rencontrent des difficultés de recrutement, qui risquent de s'accroître avec la disparition de l'option Aide familial dans l'Enseignement secondaire. - Jusqu'à présent, les aides-soignants avaient accès à ces métiers, mais les nouveaux profils de formation risquent de supprimer cette possibilité. - Il n'existe aucune formation pour adultes sur notre territoire, mais deux projets devraient se concrétiser en 2026.
K1302	Assistance auprès d'adultes	Garde à domicile			X			- Certains modules de la formation "Aide familial" permettent l'exercice du métier de Garde à domicile. - Certains services à domicile engagent des Aides familiaux pour exercer cette fonction et les immatriculent en tant que tel. - D'autres formations permettent l'exercice de ce métier : aide-soignant, puériculteur, auxiliaire de l'enfance, etc.

K1303	Assistance auprès d'enfants	Accueillant d'enfants			X	X		• L'ensemble des experts rencontrés tirent la sonnette d'alarme : il existe des difficultés de recrutement dans le secteur. Ces difficultés concernent autant les crèches que les services d'accueil d'enfants, qu'ils soient subventionnés ou non. • Il s'agit d'une fonction critique.
K1304	Services domestiques	Aide ménager titre-service			X	X		• L'aide ménager à domicile est une fonction critique. Cette tension est qualitative (profil du candidat et conditions de travail) et structurelle. De plus en plus d'agence titre-service doivent refuser des nouveaux clients par manque de personnel. • Le métier d'aide-ménager est un métier accessible à un public peu qualifié. Sont essentiellement recherchées des compétences transversales : ponctualité, mobilité, bonne présentation, etc. • De nombreux aide-ménagers sont recherchés en Brabant wallon : le Forem compte environ 1 500 OE. Il y avait une centaine de CE positionnés sur le métier.
K1304	Services domestiques	Aide ménager social			X	X		• En Brabant wallon, les services d'aide à domicile enregistrent une forte demande d'AMS de la part de leurs bénéficiaires. Il s'agit, en effet, de la première tâche qu'une personne en perte d'autonomie délègue. • Le secteur accuse des difficultés de recrutements. Il y a peu de candidats disponibles sur le Brabant wallon. Les recrutements se font à l'Ouest du territoire via la région de Charleroi. • De plus, les candidats manquent de compétences sociales indispensables pour travailler dans ce secteur. • Le métier d'aide-ménager social est un métier accessible à un public peu qualifié. La fonction n'est pas protégée mais le secteur recherche les compétences sociales essentielles à la fonction. Une formation est importante pour obtenir ces compétences (déontologie, travail en équipe, relais d'informations, etc.).

K1701	Personnel de la Défense	Collaborateur de la défense	X	X	X		FI et FA à créer axée sur la préparation aux épreuves de sélection et l'orientation professionnelle. Cette formation devrait être commune à plusieurs métiers afin d'éviter de cloisonner la préparation à un seul métier où des épreuves de sélection sont organisées.	• Sur notre territoire, se trouve la base aérienne Lieutenant-colonel Roman à Beauvechain. Cependant, la Défense recrute pour l'ensemble de la Belgique. • La Défense engage des personnes non diplômées et diplômées, avant, pendant ou après leur formation/études. • Bien que la formation militaire soit dispensée en interne, les options « Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité » et « Aspirant aux métiers de la Défense, de la prévention et de la sécurité » sensibilisent les élèves aux métiers de la Défense et les préparent aux épreuves de sélection. La Défense est favorable à l'organisation de ces options et en est partenaire. • Métier en pénurie.
K1706	Sécurité publique	Assistant de surveillance pénitentiaire	X	X	X		Créer une préformation axée sur les compétences professionnelles et l'orientation. Cette formation devrait être commune à plusieurs métiers afin d'éviter de cloisonner la préparation à un seul métier soumis à des épreuves de sélection.	• Le Brabant wallon compte deux prisons : Ittre et Nivelles. • Bien que la fonction soit accessible avec un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, des salaires attractifs et des emplois stables, ces métiers attirent peu en raison des conditions de travail difficiles (dont l'environnement fermé et surveillé). • Travailler en prison dans la sécurité n'est rarement un premier choix. Pourtant, le SPF Justice recherche en permanence ces fonctions. • Les options « Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité » et « Aspirant aux métiers de la Défense, de la prévention et de la sécurité » permettent de découvrir les métiers de la prison, d'orienter positivement certains élèves vers cette fonction et d'acquérir des compétences utiles.
K2503	Sécurité et surveillance privées	Agent de gardiennage	X	X	X	X		• Fonction critique. • L'offre de formation est assez limitée en Brabant wallon. • Un CISP ouvrira une formation en janvier 2026 dans le cadre d'un appel à projets du Forem. L'IBEFE soutient cette ouverture.

M – Support à l'entreprise

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Précisions concernant le maintien ou la création	Justifications
			FI	FA	FI	FA		
M1602 M1605 M1607	Opérations administratives Assistanat technique et administratif Secrétariat	Collaborateur administratif				X		L'offre présente sur le territoire permet aux adultes souhaitant s'orienter vers ce métier ou actualiser leurs compétences d'acquérir les bases nécessaires pour décrocher un emploi.
M1801	Expertise et support technique en systèmes d'information	Administrateur système				X		Le Brabant wallon est spécialisé dans le secteur.
M1802	Expertise et support technique en systèmes d'information	Expert en sécurité informatique				X		Le Brabant wallon est spécialisé dans le secteur.
M1805	Études et développement informatique	Analyste fonctionnel	X	X		X		- Fonction critique. - Le Brabant wallon est spécialisé dans le secteur.
M1805	Études et développement informatique	Développeur informatique	X	X		X		- Fonction critique. - Le Brabant wallon est spécialisé dans le secteur.
M1805	Études et développement informatique	Web développeur	X			X		- Le Brabant wallon est spécialisé dans ce secteur. - La formation de Web développeur favorise la reconnaissance sociale chez les jeunes et constitue une porte d'entrée vers les métiers de l'informatique.
M1806	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	Business analyste				X		- Fonction critique. - Le Brabant wallon est spécialisé dans le secteur.

N - Transport et logistique

Code ROME V3	Intitulé ROME V3	Métier	Création 2025		Maintien 2025		Précisions concernant le maintien ou la création	Justifications
			FI	FA	FI	FA		
N1103	Magasinage et préparation de commandes	Magasinier	X	X	X	X	FI ou FA à créer en alternance	- Fonction critique. - Les difficultés de recrutement proviennent à la fois de l'inadéquation des profils des candidats et des conditions de travail.
		Préparateur de commande en logistique	X	X	X	X		- Il existe des difficultés de recrutement pour les entreprises. - La formation nécessaire pour exercer ce métier est courte et accessible.
N1104	Manoeuvre et conduite d'engins lourds de manutention	Conducteur de grue	X	X				- L'offre de formation est absente en Brabant wallon. - Les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement.
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Conducteur poids lourds	X	X				- Métier en pénurie structurelle. - Il existe une forte demande d'emploi. - La liste d'attente pour entrer en formation dans les bassins avoisinants est longue.
N4103	Conduite de transport en commun sur route	Chauffeur d'autobus et autocar	X	X				- Ces métiers sont confrontés à une pénurie structurelle de main-d'œuvre, qui risque de s'accroître dans les prochaines années en raison du nombre élevé de travailleurs de plus de 50 ans. - L'offre de formation et d'enseignement s'étoffe avec l'ouverture d'une nouvelle option dans l'enseignement secondaire ordinaire (sous réserve d'un nombre suffisant d'inscriptions). - L'offre est répartie en Wallonie et à Bruxelles, mais aucune formation n'est proposée sur notre territoire. Le nombre d'apprenants reste limité en raison de l'encadrement et du matériel requis pour ce type de formation. - La pénurie s'explique par un manque de candidats disponibles, accentué par des départs liés à la crise sanitaire, le vieillissement de la main-d'œuvre et des conditions de travail exigeantes (horaires irréguliers, stress, responsabilités). À cela s'ajoutent une image peu valorisante du métier, des difficultés d'accès aux lieux de travail et un décalage entre les attentes des jeunes générations et les contraintes du secteur.

CHAPITRE III – THÉMATIQUES COMMUNES : RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES

Les recommandations par rapport à des thématiques transversales, points de vigilance, centres d'intérêts et problématiques spécifiques abordés lors de réunions « Pôles de synergie » ou groupes de travail sectoriels sont présentées dans ce chapitre. Les acteurs participant aux pôles de synergie ou groupes de travail ont été interrogés par rapport à la mise à jour des recommandations « métiers » et « transversales ». Figurent dans le tableau les recommandations auxquelles ces acteurs ont apporté des nuances par rapport aux recommandations des années précédentes qui restent d'actualité. Nous vous invitons à vous y référer.

Les métiers de la vente ont fait l'objet d'une analyse exploratoire, et des notes d'information ont été réalisées sur les métiers suivants : Conducteur d'autobus et chauffeur d'autocar, Pisciniste, et du Spectacle. L'IBEFE organise aussi deux conférences en lien avec l'IA (dont une qui a eu lieu avant la rédaction de ce rapport) et un évènement sur l'accroche du public jeune. Au-delà de nos différents groupes de travail et pôles de synergie, l'IBEFE s'appuie sur ces différents travaux et évènement. Elle se fie également sur ses différentes consultations.

3.1. Orientation, promotion des métiers, promotion/valorisation des filières techniques et professionnelles

D – Commerce, vente et grande distribution

Vendeurs et employé de magasin

Il y a de moins en moins d'inscrits aux séances d'information et de candidats pour entrer en formation.

Il existe un décalage entre l'image que le futur stagiaire a du métier et la réalité de terrain (bruit, lumière artificielle des centres commerciaux, horaires du week-end, flexibilité, etc.).

Commerce training propose des « Welcome Days » réunissant entreprises, partenaires, opérateurs de formation. Cela permet de travailler les « job descriptions » et d'ouvrir les portes de l'entreprise, les faire se rencontrer afin de visualiser la réalité du métier.

Avant l'entrée en formation, certains opérateurs proposent des stages découverte (par exemple l'IFAPME), ou des stages d'observation dès le début de la formation (enseignement, CISP). Ces expériences permettent de confirmer ou infirmer des choix professionnels, d'éviter que le positionnement soit fait par « dépit » et de diminuer le nombre de décrochage. Le stage sera orienté en fonction du profil du candidat et de son cheminement. En effet, les réalités du commerce sont différentes que ce soit au niveau des horaires, des conditions de travail (...).

Il est intéressant de partager les informations sur les Welcome Days.

Mieux orienter les futurs apprenants est essentiel tout comme leur permettre de tester le métier avant de s'engager.

G - Hôtellerie-restauration, tourisme, loisir et animation	
Métiers de l'Horeca	- Valoriser les métiers Horeca via des interventions de professionnels du métier dans les écoles et organiser des journées de sensibilisation aux métiers pour les jeunes. - Mettre en avant les perspectives d'évolution dans le secteur. Parler de l'attractivité et montrer toutes les possibilités offertes par l'Horeca (développement et progression de carrière). - Redonner une image positive à travers des réalités différentes en insistant sur les pratiques transparentes et responsables, loin des clichés négatifs souvent accolés au secteur (fraude, travail au noir, etc.).
K - Services à la personne et à la collectivité	
Métiers de l'aide à domicile	- Faire connaître davantage les métiers et mettre en avant leur dimension humaine.
Métiers de l'accueil de l'enfance	- Renforcer la collaboration entre les écoles, les employeurs et le Forem pour améliorer l'orientation vers les métiers de la petite enfance. - Promouvoir le métier d'accueillant d'enfant en l'ajustant aux réalités du secteur et appuyer la collaboration avec les écoles et le Forem. - Développer la prise de contact entre les employeurs et les conseillers entreprise du Forem afin d'améliorer la recherche de candidats adaptés aux réalités et aux attentes des structures - Soutenir les Jobdays pour mettre directement en contact les employeurs et les chercheurs d'emploi.
M – Support à l'entreprise	
Métiers informatiques	- Des tests de positionnement à l'entrée en formation permettent une meilleure orientation car de nombreux jeunes s'orientent vers les métiers du numérique/de l'informatique sans réelle connaissance des impératifs liés au secteur.

N – Transport et Logistique

Chauffeur d'autobus et autocar	La pénurie s'explique par un manque de candidats disponibles, accentué par des départs liés à la crise sanitaire, le vieillissement de la main-d'œuvre et des conditions de travail exigeantes (horaires irréguliers, stress, responsabilités). À cela s'ajoutent une image peu valorisante du métier, des difficultés d'accès aux lieux de travail et un décalage entre les attentes des jeunes générations et les contraintes du secteur. À la suite de ces difficultés de recrutement, le TEC procède à différentes campagnes de sensibilisation, tant par rapport aux métiers qu'à l'image du TEC en tant qu'employeur, et propose différents outils d'information. La Fédération belge des entrepreneurs autobus et autocar promeut également activement le secteur, entre autres par un site internet « Bechauffeur.be ». La promotion du métier est donc essentielle. Les outils existants doivent être partagés pour attirer de nouveaux candidats.
--------------------------------	--

3.2. Adaptation de l'offre d'enseignement et de formation**A – Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux**

Jardinier d'entretien et Jardinier d'aménagement en parcs et jardins	Certaines compétences nécessaires à l'exercice de la fonction leur font souvent défaut (compétences techniques et soft skills). La possession du permis de conduire et d'une voiture est un atout pour l'insertion à l'emploi. CISP : L'accompagnement spécifique des publics ayant rencontré des difficultés lors de leur cursus scolaire est essentiel.
Agent horticole en culture maraîchère	Le permis G est une plus-value pour l'agent horticole en culture maraîchère.

D - Commerce, Vente et Grande distribution

Vendeurs et employé de magasin	Les vendeurs et les apprenants ont souvent une fausse idée de l'approche « client ». Ils manquent de <u>compétences en vente</u> : savoir accueillir, conseiller, poser les bonnes questions, analyser les besoins du client, etc. Certains outils et bonnes pratiques existent et seraient intéressants à partager, par exemple, ○ Dans certaines formations de base, l'expérience client est travaillée. ○ Commerce training a coconstruit avec le VDAB un outil appelé « Scan je client », composé de petits modules de formation pour apprendre à comprendre les besoins des clients. Cet outil sera traduit en français et pourra être partagé.
--------------------------------	---

Vendeurs et employés de magasin	Les travailleurs ont « peur » du numérique, quelle que soit la génération. Pourtant, les <u>compétences numériques</u> deviennent indispensables à la fonction. Ils doivent être capables d'aller dans des applications spécifiques, savoir réagir s'il y a une petite panne (par exemple, réinitialiser un programme). Commerce training propose des formations sur le digital. Il est parfois compliqué pour les employeurs de détacher des travailleurs pour se rendre en formation. C'est pourquoi Commerce Training propose des modules e-learning de 30 minutes pour développer les compétences numériques. Certains CISP travaillent le numérique avec leurs stagiaires pour qu'ils puissent l'utiliser en tant que citoyen, régulariser leur situation administrative et se familiariser avec l'outil. Il est recommandé de partager les outils existants. Il faudrait également intégrer le numérique dans les formations de base et donner aux opérateurs les moyens d'y parvenir (par exemple via des subsides, ou la mise en commun des équipements...).
Délégué commercial et attaché technico-commercial	Le numérique et les bases de l'informatique sont indispensables : utilisation d'applications, promotion des produits (conception de vidéo, utilisation des réseaux sociaux), de devis informatisés, etc. Le client utilise de plus en plus internet ou l'IA pour se renseigner. Ces métiers doivent apporter une plus-value dans le conseil et donc doivent évoluer, comme par exemple, créer des vidéos mises en ligne. Ces fonctions peuvent être occupées par évolution de carrière (par exemple, certains techniciens se forment aux compétences commerciales). Le technico-commercial doit avoir une très bonne connaissance des produits (« technicité ») ainsi que des compétences commerciales. De plus, une bonne connaissance du français reste nécessaire pour établir, par exemple, des devis, rédiger une correspondance commerciale. Les formations pourraient proposer des modules de français supplémentaires.
Secteur du commerce	Le public en formation présente souvent des lacunes en français de base, observées aussi chez des Belges francophones. Une remédiation devrait être organisée avant ou pendant la formation, en collaboration entre partenaires (certains opérateurs n'ont pas les moyens en interne).

Secteur du commerce	Le public adulte entrant en formation est de plus en plus jeune, surtout dans l'Enseignement pour Adultes (EA). Ce changement de type de public engendre des adaptations nécessaires au niveau des enseignants (autre motivation du public qui est parfois juste intéressé par l'acquisition du CESS et non par le métier...). Depuis le COVID, certains constatent moins d'interactions et d'entraide entre les apprenants. Concernant les modules de remédiation ou de remise à niveau, il est parfois nécessaire de trouver des partenaires pour faire face aux difficultés d'apprentissage des apprenants. Pour travailler la motivation des groupes, il serait utile de recréer du lien afin de faciliter l'entraide, tout en apprenant les règles propres au fonctionnement de la structure.
Secteur du commerce	Les apprenants manquent de « soft skills ». On constate au niveau des habiletés sociales, parfois des difficultés au niveau de l'expression d'une situation, des relations inter personnelles compliquées, ... Commerce Training a créé un support pour des ateliers sur les soft skills et organise des journées de formation pour les formateurs. Il serait utile de partager ce support et les modalités d'inscription à ces journées de formation, voire organiser une formation en Bw.
E – Communication, média et multimédia	
Concepteur de contenus multimédias	Les compétences recherchées par les employeurs sont multiples (création de contenu, gestion des réseaux sociaux, réalisation de vidéo, etc.), C'est pourquoi, la formation doit être la plus large et transversale possible c'est-à-dire couvrir plusieurs compétences.
F – Construction	
Pisciniste	Le métier requiert des compétences techniques variées (électricité, hydraulique, chimie de l'eau, lecture de plans, etc.), ainsi que des qualités humaines et organisationnelles. Il s'inscrit dans un secteur en mutation, marqué par la digitalisation, la durabilité et la montée en puissance de la rénovation. Les entreprises du secteur expriment clairement leur intérêt pour une formation structurée et adaptée aux réalités du métier. Le lancement récent de la formation « Technicien pisciniste » par l'IFAPME constitue une réponse à cette demande. Toutefois, le faible nombre d'inscriptions observé lors de la première édition, ainsi que la proximité géographique des centres de formation existants par rapport au Brabant wallon, ne justifient pas, à ce stade, l'ouverture d'une nouvelle formation dans le bassin. Si la formation actuelle de l'IFAPME devait ne plus être organisée, il serait essentiel d'en analyser les causes, notamment le manque d'apprenants, afin d'envisager des alternatives attractives et adaptées aux contraintes des publics cibles.

G - Hôtellerie-restauration, tourisme, loisir et animation	
Métiers de l'Horeca	- Proposer des modules de spécialisation car les employeurs sont à la recherche de personnes possédant des qualifications spécifiques
Cuisinier travaillant seul Barman Premier commis de cuisine Garçon de restaurant	- Veiller à ce que les apprenants, à l'issue de leur parcours de formation, puissent travailler en toute autonomie. - Prévoir des modules spécifiques dans les formations déjà existantes, en prenant en compte les différentes réalités de terrain, qui abordent des aspects spécifiques tels que l'ergonomie, l'efficacité et la sécurité. - Proposer des formations éphémères locales selon les besoins détectés avec le centre de compétence Epicuris et les partenariats Horeca Formation Wallonie. - Dans les métiers de la salle, veiller à la maîtrise des compétences transversales (par exemple, présentation, maîtrise de soi, ...).
K - Services à la personne et à la collectivité	
Métiers de l'aide à domicile	- Adapter le contenu pédagogique afin de mieux préparer les apprenants à la réalité du terrain : y inclure la négociation, les pathologies rencontrées à domicile, la gestion de l'agressivité des bénéficiaires et les techniques de manutention et la prévention contre les risques de blessures. - Développer des formations accélérées pour les reconversions, avec reconnaissance de l'expérience et validation de compétences pour certains modules.
Métiers de l'accueil de l'enfance	La mise à jour des profils de formation dans le SFMQ et l'arrivée du bachelier en accueil et éducation du jeune enfant demandent aux formateurs et enseignants de mieux connaître le terrain. Être en contact avec les milieux d'accueil et le secteur permet d'enrichir les cours et de mieux coller à la réalité.
L - Spectacle	
Technicien du spectacle	Les métiers de technicien du spectacle et de l'événementiel requièrent de solides compétences en électricité. Une rencontre entre Volta et le centre de formation T-Event devrait prochainement avoir lieu, sous le suivi de l'IBEFE du Hainaut Centre. L'objectif est d'examiner la possibilité de mettre en place une formation spécifique destinée aux personnes disposant déjà de compétences en électricité. Étant donné que notre bassin n'est pas spécialisé dans ce secteur, que le centre de formation dédié se situe dans le Hainaut Centre, et que ces métiers impliquent une forte mobilité des travailleurs, aucune recommandation spécifique n'est formulée pour notre territoire.

M – Support à l’entreprise

Métiers de l’informatique	- Développer des compétences en codage et en logique algorithmique pourrait être bénéfique pour des jeunes car cela développerait l'esprit logico-mathématique et favoriserait une orientation plus pertinente.
---------------------------	---

3.3. Places de stage et alternance**G - Hôtellerie-restauration, tourisme, loisir et animation**

Métiers de l’Horeca	- Renforcer les liens entre acteurs de la formation et de l’enseignement et employeurs pour faciliter les stages en entreprises.
---------------------	--

K - Services à la personne et à la collectivité

Métiers de l’aide à domicile	- Encourager l’implication des employeurs dans l’organisation des stages avec les partenaires de la formation.
------------------------------	--

M – Support à l’entreprise

Métiers de l’informatique	- Un manque de places de stage ou en alternance est observé chez différents opérateurs. Il serait intéressant de renforcer les liens entre les entreprises et les opérateurs de formation.
---------------------------	--

3.4. Équipements/ressources**D - Commerce, Vente et Grande distribution**

Commerce	Le numérique est indispensable dans les formations liées à la vente. Cependant, les opérateurs n’ont pas les moyens d’investir dans du matériel informatique. Ce manque de moyens est croissant et ne touche pas seulement le besoin de numérique. Pour dispenser les formations et accompagner les apprenants, il importe d’investir dans les équipements indispensables et mutualiser les équipements des différents opérateurs. Au-delà des équipements, les opérateurs doivent mutualiser leurs expertises et leurs formateurs ainsi que se coordonner, coconstruire les formations entre partenaires, planifier les différentes formations pour mutualiser les ressources et éviter la concurrence.
----------	---

3.5. Autres axes

3.5.1. L'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle générative produit un impact sur différentes professions de façon très variable. Certains emplois seront très probablement transformés dans les années futures. Si l'on se réfère à une étude réalisée par l'OIT (OIT, 2025) qui permet d'estimer les effets possibles de l'IA générative sur les professions et sur les tâches qui les composent, nous pouvons identifier une série de groupes métiers ou métiers plus exposés et pour lesquels les tâches (avec un score de variabilité selon les professions) ont ou vont évoluer dans un avenir plus ou moins rapproché (avec une probabilité d'autonomisation calculée). Par exemple, l'exposition est très élevée pour les télévendeurs, les courtiers, les responsables de prêts, les secrétaires d'administration, médicales ou de services juridiques, les agents concessionnaires, les analystes financiers, les concepteurs de sites internet et de multimédia, les traducteurs interprètes, les bibliothécaires, les documentalistes... Si certaines tâches peuvent être automatisées, les rôles pourraient s'orienter vers des conseils plus personnalisés. Une étude récente montre que « En effet, bien que l'IA puisse automatiser certaines tâches, elle ne peut se substituer aux compétences telles que la compréhension, l'empathie, la gestion des émotions et les interactions nuancées selon le contexte, qui sont cruciales pour établir des relations de confiance durables avec les clients » (view.brussels, 2025). L'utilisation des outils IA devrait être intégrée dans les cursus scolaires, dans l'enseignement supérieur, et dans les filières de formation. La formation continue des travailleurs en entreprise permettra à ceux-ci d'intégrer de nouvelles compétences. Une attention particulière doit être portée lors de la complexification des tâches.

3.5.2. Mobilité

D - Commerce, Vente et Grande distribution	
Délégué commercial et attaché technico-commercial	Le public en formation au Forem (via le Centre de compétences Business) provient également des bassins voisins (Charleroi, La Louvière, Mons, etc.), tandis que les brabançons quittent plus difficilement leur bassin. La mobilité reste un enjeu essentiel en Brabant wallon notamment concernant la recherche d'emploi car leur périmètre de recherche est réduit. Il est important d'intensifier l'accompagnement des stagiaires concernant leur mobilité (jeux de piste etc.) c'est-à-dire leur capacité de déplacement et de gestion d'un véhicule (par exemple, lorsque celui-ci est mis à disposition par l'employeur).
K - Services à la personne et à la collectivité	
Métiers de l'aide à domicile	Soutenir la mobilité des travailleurs ou des stagiaires via des outils comme le Passeport Drive ou les microcrédits. L'absence du permis de conduire et d'un véhicule personnel reste un frein majeur, que ce soit pour l'entrée en formation ou au niveau du recrutement.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Cette 10^{ème} édition a été validée par les Membres de l'Instance lors de la Séance du 16.10.2025 et a fait l'objet d'une consultation préalable auprès d'experts sectoriels.

Il s'agit cette année de la version simplifiée du « Rapport analytique et prospectif » de l'Instance Bassin Enseignement qualifiant – Formation – Emploi (IBEFE) du Brabant wallon, le rapport de l'année 2024 a porté sur tous les chapitres (la version complète du rapport est prévue tous les trois ans).

L'IBEFE Brabant wallon a identifié des métiers prioritaires au départ des « familles professionnelles » de la nomenclature ROME V3 Competent, excepté « B. - Arts et façonnage d'ouvrages d'art ». Un métier prioritaire a été identifié dans le secteur « C. - Banque, Assurances et Immobilier », et il n'y a pas de métier identifié dans le secteur « L. – Spectacle ».

L'Instance bassin EFE du Brabant wallon relève **48 métiers prioritaires pour l'ouverture d'une option dans l'enseignement ou la création d'une filière de formation.**

Le plus grand nombre de métiers pour lesquels l'offre de formation et/ou d'enseignement est insuffisante ou manquante appartient aux secteurs de la *construction, bâtiment et travaux publics* (13), de *l'installation et de la maintenance* (9), suivi de quatre secteurs *commerce, vente et grande distribution, industrie, services à la personne et à la collectivité, transport et logistique* (5).

Pour deux métiers (Coiffeur, Éducateur), la recommandation de renforcement ou de création concerne les zones géographiques non couvertes par une option dans l'enseignement ou une offre de formation sur le territoire du Brabant wallon.

La liste 2025 comprend 6 métiers supplémentaires (Conseiller en assurances, Menuisier d'atelier, Métreur-deviseur, Carreleur, Mécanicien polyvalent automobile, Chauffeur d'autobus et autocar). Les métiers de Dessinateur en électricité et de Codeur ont été retirés de la liste. Ce dernier fait l'objet d'une recommandation d'intégrer dans le tronc commun des modules de codage.

Le métier de Community manager a été remplacé par le Concepteur de contenus multimédias afin de répondre au mieux à la demande des employeurs.

Les métiers de la vente ont fait l'objet d'une analyse exploratoire, et des notes d'information ont été réalisées sur les métiers suivants : Conducteur d'autobus et chauffeur d'autocar, Pisciniste, et du Spectacle.

Le rapport met également en exergue **69 métiers prioritaires pour lesquels un maintien de l'offre de formation ou d'enseignement existante est nécessaire.**

Parmi ceux-ci, 34 sont présents à la fois dans la liste des thématiques communes « création » et « maintien ». En effet, des nuances sont apportées quant au public cible.

Un travail d'harmonisation des intitulés métiers est fait entre les IBEFE : quand un profil SFMQ existe, l'intitulé est repris ; ensuite, l'intitulé ROME est privilégié.

Une attention particulière sera portée à la diffusion de nos thématiques communes ainsi qu'à un échange avec chaque type d'opérateur quant à l'utilisation qui en est faite dans l'évolution de leur offre d'enseignement ou de formation.

ANNEXES : DONNÉES RELATIVES AUX THÉMATIQUES COMMUNES

Annexe 1 - Données relatives au marché de l'emploi des métiers prioritaires

Source : Le Forem

- Les codes ROME V3 permettent à l'IBEFE de faire des correspondances entre les métiers prioritaires, l'offre de formation et d'enseignement et les données du Forem
- Sjabloon : nomenclature des métiers utilisée par le Forem. Chaque code commence par un code ROME V3.
- OE = opportunité d'emploi en Brabant wallon (selon le lieu de travail). Données fournies par le Forem. Une même OE peut être située dans plusieurs bassins.
- OE non déterminée = OE classée selon le ROME V3 qui pourrait être rattachée à différents métiers.
- S'il y a qu'un seul métier Sjabloon correspondant à un ROME V3, alors les OE du Sjabloon et les OE ROME V3 sans Sjabloon sont additionnées.
- CE positionnés = nombre de chercheurs d'emploi positionnés sur le métier. Un chercheur d'emploi peut être positionnés sur plusieurs métiers.

Code ROME V3	Métier	Code Sjabloon	Libellé métier Sjabloon	OE 2024	OE non déterminée	OE intérim 2024	OE intérim non déterminé	CE positionnés 2024	Tension Pénurie/ métier critique 2025
A1101	Conducteur de machines agricoles	A110101-1	Conducteur de machines agricoles et forestières	32	0	32	0	7	/
A1203	Jardinier d'entretien (JE) en parcs et jardins	A120301-1	Agent d'entretien des parcs et jardins	198	0	136	0	415	Critique
A1203	Jardinier d'aménagement (JA) en parcs et jardins	A120301-1	Agent d'entretien des parcs et jardins	198	0	136	0	415	/
A1205	Ouvrier forestier	A120501-1	Agent d'exploitation forestière	2	0	0	0	0	/
A1414	Agent horticole en culture maraîchère	A141401-1	Horticulteur - maraîcher	5	0	2	0	116	/
A1416	Agriculteur	A141601-1	Agriculteur	1	0	1	0	9	/
C1102	Conseiller en assurances	C110201-1	Conseiller en assurances	11	0	0	0	50	Critique
D1101	Boucher-Charcutier	D110101-1	Boucher	120	0	87	0	10	Critique
D1101	Boucher de grande distribution								
D1102	Boulangier	D110201-1	Boulangier	51	324	38	300	40	Critique

D1106	Vendeur	D110601-1	Vendeur de denrées alimentaires dans le commerce de détail	867	0	654	0	599	Critique
D1211	Vendeur	D121101-1	Vendeur d'articles de sports et de loisirs	19	0	1	0	408	/
D1212	Vendeur	D121201-1	Vendeur en Bricolage	85	0	56	0	137	/
D1212	Vendeur	D121201-2	Vendeur en décoration intérieure	118	0	74	0	195	/
D1212	Vendeur	D121201-3	Vendeur d'appareils électriques	8	0	2	0	120	/
D1213	Vendeur	D121301-1	Vendeur en gros de matériel et d'équipement	18	0	10	0	28	/
D1214	Vendeur	D121401-1	Vendeur en habillement et accessoires	223	0	129	0	919	/
D1202	Coiffeur	D120201-1	Coiffeur	59	0	7	0	78	Critique
D1402	Délégué commercial	D140201-1	Délégué commercial grands comptes et entreprises	281	0	157	0	303	/
D1403	Délégué commercial	D140301-1	Délégué commercial auprès de particuliers	41	0	31	0	82	/
D1407	Attaché technico-commercial	D140701-1	Délégué technico-commercial	202	0	109	0	88	/
E1104	Community manager	E110401-1	Concepteur de contenus multimédias	10	0	4	0	174	Critique
F1104	Dessinateur de la construction	F110401-1	Dessinateur de la construction	31	0	11	0	28	/
F1108	Métreur-deviseur	F110801-1	Métreur	43	0	7	0	7	Pénurie
F1202	Chef de chantier de la construction	F120201-1	Chef de chantier	111	22	44	17	28	Pénurie
F1202	Chef d'équipe dans la construction								
F1301	Conducteur de grue à tour	F130101-1	Conducteur de grue à tour	178	0	178	0	5	Critique
F1302	Conducteur d'engins de terrassement								
F1302	Conducteur d'engins de chantier	F130201-1	Conducteur d'engins de chantier	48	0	48	0	23	Critique
F1602	Installateur électricien résidentiel	F160201-1	Électricien installateur résidentiel	187	46	75	31	76	Pénurie
F1602	Installateur électricien industriel	F160202-1	Électricien installateur industriel	146	46	116	31	8	Pénurie
F1602	Installateur électricien tertiaire								
F1603	Monteur en chauffage et sanitaire	F160301-2	Monteur d'installations de chauffage central	83	105	70	100	53	Pénurie
		F160301-1	Installateur sanitaire	30	105	25	100	34	Pénurie
F1604 F1607 H2206	Menuisier d'intérieur Menuisier d'extérieur	F160401-1	Monteur d'aménagement intérieur	37	0	25	0	19	Critique
		F160701-2	Menuisier de chantier d'intérieur	53	2	49	0	36	Pénurie
		F160701-1	Menuisier d'extérieur	45	2	24	0	48	Pénurie
		H220601-1	Menuisier d'atelier	102	0	93	0		Critique
F1608	Carreleur	F160801-1	Carreleur	59	0	54	0	24	Pénurie

F1610	Couvreur	F161001-1	Couvreur de toits inclinés	146	323	96	323	40	Pénurie
F1610	Couvreur	F161001-4	Monteur d'éléments de façade et de toit en métal	1	323	1	323	1	Critique
F1613	Poseur en Isolation thermique	F161001-2	Couvreur de toits plats	23	323	18	323	6	Critique
		F161301-1	Isolateur de gros œuvre et toiture						
F1702	Ouvrier de voirie	F170201-1	Ouvrier de voirie	311	0	269	0	42	Pénurie
F1703	Maçon	F170301-1	Maçon	354	235	315	220	72	Pénurie
G1602	Premier commis de cuisine	G160201-2	Commis de cuisine	103	550	3	501	242	Critique
G1602	Cuisinier travaillant seul	G160201-1	Cuisinier	91	550	28	501	198	Critique
G1801	Barman	G180101-1	Barman	91	31	5	31	155	/
G1803	Garçon de restaurant	G180301-1	Serveur dans un restaurant	109	0	50	0	230	Critique
G1803	Garçon de restaurant	G180301-2	Commis de salle	27	0	7	0	108	Critique
H2102	Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire (CLPIA)	H210201-2	Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire	0	32	0	116	0	Critique
H2102	Opérateur de production en industrie alimentaire (OPIA)	H210201-1	Opérateur de production en industrie alimentaire	54	32	58	116	71	Critique
H2301	Opérateur de production en industrie biopharmaceutique	H230101-2	Conducteur d'installation en industrie pharmaceutique	10	57	0	11	43	Critique
H2301	Opérateur de production en Industrie chimique	H230101-1	Conducteur d'installation en industrie chimique	14	57	7	11	16	Pénurie
H2903	Technicien en système d'usinage	H290301-3	Régleur-opérateur machines-outils CN	51	39	34	16	7	Pénurie
H2903	Technicien en système d'usinage	H290301-6	Régleur-opérateur machine d'usinage par électroérosion	14	39	14	16	0	/
H2903	Technicien en système d'usinage	H290301-7	Régleur-opérateur machines-outils conventionnelles	40	39	33	16	13	Pénurie
H2913	Soudeur	H291301-2	Soudeur à l'électrode enrobée	0	606	0	535	13	Critique
H2913	Soudeur	H291301-3	Soudeur semi-automatique	69	606	66	535	40	Critique
H2913	Soudeur	H291301-4	Soudeur TIG	117	606	105	535	20	Pénurie
H2913	Soudeur	H291301-5	Soudeur autogène (OXY-ACE)	5	606	5	535	2	/
I1304	Électromécanicien en maintenance industrielle	I130401-1	Électromécanicien de maintenance industrielle	552	0	398	0	36	Pénurie

I1305	Technicien de maintenance en électronique	I130501-1	Technicien de maintenance en électronique industrielle	1 575	0	1 487	0	23	Pénurie
I1306	Monteur frigoriste								
I1306	Technicien frigoriste	I130601-1	Technicien en froid et climatisation	92	458	81	449	16	Pénurie
I1307	Technicien en Installation de sécurité	I130701-1	Technicien de réseaux de communication et en système de sécurité	81	0	30	0	30	Pénurie
I1308	Technicien en chauffage et sanitaire	I130801-2	Technicien de maintenance en systèmes de chauffage	173	13	165	13	15	Pénurie
I1309	Électricien de maintenance industrielle	I130901-1	Électricien de maintenance	1 192	0	1 192	0	81	Pénurie
I1310	Mécanicien de maintenance industrielle	I131001-1	Mécanicien de maintenance	519	0	390	0	17	Pénurie
I1401	Technicien de maintenance en informatique	I140101-1	Technicien PC et matériel de bureau	53	0	36	0	137	/
I1402	Dépanneur d'appareils électroménagers	I140201-1	Technicien de maintenance d'appareils électroménagers électriques et électroniques "Brun"	3	0	0	0	5	/
I1402	Dépanneur d'appareils électroménagers	I140201-2	Technicien de maintenance d'appareils électroménagers électriques et électroniques "Blanc"	4	0	1	0	4	/
I1603	Mécanicien de véhicules agricoles ou de génie civil	I160301-1	Mécanicien de maintenance d'engins de chantier, agricoles et levage	57	0	49	0	5	Pénurie
I1604	Mécanicien polyvalent automobile	I160401-3	Mécanicien pour voitures et véhicules utilitaires légers (- 3,5 T)	262	1281	233	113	89	Pénurie
I1604	Technicien de maintenance et de diagnostic automobile (MDA)	I160401-4	Technicien automobile	202	1281	69	1183	11	Pénurie
I1604	Mécanicien poids lourds	I160401-1	Mécanicien pour camions et véhicules utilitaires lourds (+ 3,5 T)	248	1281	201	1183	5	Pénurie
I1606	Carrossier	I160601-1	(Dé)monteur de carrosserie	26	223	24	140	8	/
I1606	Carrossier	I160601-2	Tôlier en carrosserie	114	223	107	140	13	Pénurie
I1606	Carrossier	I160601-3	Préparateur en carrosserie	20	223	13	140	12	Pénurie
I1606	Carrossier	I160601-4	Peintre en carrosserie	29	223	26	140	14	Pénurie
J1307	Assistant pharmaceutico-technique	J130701-1	Assistant pharmaco-technique	344	0	280	0	18	/
J1501	Aide-soignant	J150101-1	Aide-soignant	488	0	157	0	61	Critique
J1506	Infirmier de soins généraux	J150601-1	Infirmier	665	0	394	0	43	Pénurie

K1207	Éducateur	K120701-1	Éducateur-accompagnateur	163	0	1	0	222	Critique
K1302	Aide familial	K130201-1	Aide familial	66	0	0	0	101	Critique
K1302	Garde à domicile								
K1303	Accueillant d'enfants	K130301-1	Accueillant d'enfant	232		2		281	Critique
K1304	Aide ménager titre-service	K130401-2	Aide ménager à domicile	1 425	272	15	17	175	Pénurie
K1304	Aide ménager social								
K1701	Collaborateur de la défense	K170101-1	Collaborateur à la défense	3	0	0	0	12	Pénurie
K1706	Assistant de surveillance pénitentiaire	K170601-1	Agent de la sécurité publique	4	0	0	0	17	/
K2503	Agent de gardiennage	K250301-1	Agent de gardiennage	9	5	3	4	88	Critique
M1602	Collaborateur administratif	M160201-1	Agent administratif	2 425	0	1 224	0	1181	/
M1605	Collaborateur administratif	M160501-1	Assistant technique et administratif	378	0	291	0	278	/
M1607	Collaborateur administratif	M160701-1	Secrétaire	288	0	194	0	661	/
M1801	Administrateur système	M180101-1	Administrateur de base de données	12	13	10	8	24	/
M1802	Expert en sécurité informatique	M180201-1	Expert en intégration et implémentation TIC	41	0	9	0	47	/
M1805	Analyste fonctionnel	M180501-0	Analyste-développeur TIC	321	139	7	118	317	Critique
M1805	Développeur informatique	M180501-1	Analyste-développeur TIC	321	139	7	118	317	Critique
M1805	Web développeur								
M1806	Business analyste	M180601-1	Business Analyst TIC	39	0	16	0	79	Critique
N1103	Magasinier	N110301-1	Magasinier	1 736	0	1 175	0	702	Critique
N1103	Préparateur de commande en logistique								
N1104	Conducteur de grue	N110401-1	Conducteur de grue mobile	39	24	39	24	5	
N4101	Conducteur poids lourd	N410101-1	Conducteur de poids-lourd permis C	168	776	132	672	53	Pénurie
N4101	Conducteur poids lourd	N410101-2	Conducteur de poids-lourd permis CE - multibennes	96	776	47	672	12	Pénurie
N4101	Conducteur poids lourd	N410101-3	Conducteur de poids-lourd permis CE	338	776	334	672	25	Pénurie
N4101	Conducteur poids lourd	N410101-4	Conducteur de poids-lourd permis CE - convoi exceptionnel	6	776	5	672	0	Pénurie
N4103	Chauffeur d'autobus et autocar	N410301-1	Conducteur / Conductrice d'autobus	90	6	60	0	33	Pénurie
N4103	Chauffeur d'autobus et autocar	N410301-4	Chauffeur / Chauffeuse d'autocar	55	6	44	0	14	Pénurie

Annexe 2 - Données relatives à l'offre de formation et d'enseignement en lien avec métiers prioritaires

Sources :

- Données de l'enseignement : DGEO-OQMT, inscriptions 2023-2024
- Données des CISP : SPW, inscriptions 2023
- Données de l'IFAPME : inscriptions 2023-2024
- Données de l'enseignement pour adultes : Administration générale de l'enseignement, inscriptions 2023-2024
- Données du Forem : nombre de stagiaires 2024

Les codes en rouges : formations en lien avec nos TC mais pas correspondance par code ROME V3.

Les **ROME V3 en gras** correspondent à des ROME V3 de nos métiers prioritaires

Une seule ligne si le(s) même(s) code(s) ROME V3 et si le même intitulé de la formation.

Lexique

- EI = inscription à l'épreuve intégrée
- AP : année préparatoire (une formation COEN ou chef d'entreprise)
- CE = formation Chef d'entreprise
- COEN = formation Coordination et Encadrement
- App. = apprentissage
- Alt. 49 = alternance 49
- PE = Plein exercice
- Années concernées : dans quelles années ces options sont organisées
- 4^e- 5^e- 6^e = option organisée en 4^e, 5^e et 6^e année. Depuis 2023-2024, la grande majorité des options sont organisées en PEQ (Parcours d'enseignement qualifiant), qui organise la formation de l'élève sur trois années. La 4^e permet à l'élève de confirmer son choix d'orientation et l'élève a ensuite deux ans pour acquérir les savoirs et compétences généraux et professionnels.
- 5^e-6^e : option qui n'était pas encore organisée en PEQ en 2023-2024.
- 7^e = option organisée en 7^e année secondaire.
- Ens. spéc. = enseignement spécialisé
- Nb. occ. Alt ou EFT : nombre d'occurrences en alternance, en formation alternée ou en CISP EFT (entreprise de formation par le travail)
- Nb. occ. PE ou DEFI : nombre d'occurrences en plein exercice ou principalement en centre de formation ou en CISP DEFI (Démarche de formation et d'insertion)

Si une formation est organisée plusieurs fois au même lieu, une seule occurrence est indiquée.

			Nom de la formation	Forem	CISP	Enseignement pour Adultes	IFAPME				Enseignement ordinaire			Enseignement spécialisé	Nb. occ. Alt. ou EFT	Nb. occ. PE ou DEFI
							AP	CE	COEN	App.	Alt. 49	PE	Années concernées			
A1203			Entrepreneur de jardins				33	35		25					1	
A1203			Entrepreneur et créateur d'espaces verts				4	7							1	
A1203	F1702		Entretien et aménagement de jardins, terrasses et accès		12										1	
A1414			Formation en ouvrier horticole en maraîchage bio sur petite surface		17											1
A1203			Jardinier d'aménagement											4	1	
A1203			Jardinier d'entretien											12	2	
A1205	A1101	A1204	Agent technique de la nature et des forêts									15	4 ^e -5 ^e -6 ^e			1
A1203			Formation en ouvrier horticole en entretien de parcs et jardins		11										1	
A1414			Installation en maraichage biologique - Crabe asbl													
A1414	A1405		Maraîchage Bio		26										1	
A1414			Ouvr. Exploitation horticole											4	1	
A1414	A1203	A1405	Ouvrier qualifié/qualifiée en horticulture								9	13	4 ^e -5 ^e -6 ^e		1 ¹	1
A1414			Permis G (FJA)													
A1414			Unités d'apprentissage en lien avec l'Agent horticole en culture maraîchère ²			X ³										1
C1102			Conseiller en assurances	11 ⁴											1	1
D			Techniques de vente		17											1
D1101			Boucher						1	9					1	
D1101			Boucher – Charcutier							1					1	
D1101			Boucher charcutier artisan				5	3							1	

¹ L'occurrence n'est plus organisée en alternance.

² Ne se rapportant pas à une section, sont organisées des unités d'enseignement en Floriculture, en culture maraîchère, horticulture générale dans le cadre d'une convention Forem + unité d'enseignement en maraichage biodiversité sur petite surface.

³ Aucune épreuve intégrée organisée.

⁴ 7 inscriptions en formation alternée et 4 en présentiel en centre

D1101			Boucher de grande distribution ⁵					1	2						1	
D1101			Boucher spécialisé						1						1	
D1102			Boulangier - Pâtissier				5		1						2	
D1102			Boulangier - Pâtissier artisan				20	5	12						2	
D1102			Ouvrier boulanger-pâtissier				15	2	2	4					1	
D1106	G1804	A1413	Caviste					4	5						1	
D1106			Gestionnaire d'un point de vente					1							1	
D1106	D1211	D1212	Vendeur								98	22	4 ^e -5 ^e -6 ^e		2	1
D1106	D1211	D1212	Vendeur - caissier - réassort	X ⁶												
D1106	D1211	D1212	Vendeur en magasin	X ⁷												
D1202			Coiffeur				5	9		10		38	4 ^e -5 ^e -6 ^e		1	2
D1202			Gestionnaire d'un salon de coiffure				3	1							1	
D1211	D1212	D1214	Vente - Manutention		41										2	
D1214	D1212	D1211	Commerçant - Détaillant							29					2	
D1301			Gestionnaire d'un point de vente					20							1	
D1402			Agent commercial ⁸					15							1	
D1402	D1403		Délégué commercial	13	X ⁹											1
D1402	D1403	D1401	Technicien commercial			5						73	4 ^e -5 ^e -6 ^e			2
D1407			Conseiller technico-commercial	1 ¹⁰												1
D1505	D1507		Auxiliaire de magasin											11	2	
E1101	E1104		Community manager						28						2	
E1101	E1104		Les métiers du Web - Community manager		26											1
F1104			Dessinateur en construction									25	4 ^e -5 ^e -6 ^e			1
F1602			Installateur électricien				19	20			22	70	4 ^e -5 ^e -6 ^e		2 ¹¹	5
F1602			Installateur électricien résidentiel	78			14	2		15					1	1

⁵ La formation s'est transformée en Boucher spécialisé.

⁶ En collaboration avec la Mire Bw

⁷ En collaboration avec le CdC Business

⁸ Arrêt de la formation. Plus aucune cohorte organisée depuis septembre 2025

⁹ À partir de janvier 2026

¹⁰ En collaboration avec le CdC Business

¹¹ 1 IFAPME + 1 ens. ord.

F1602			Technicien en installations électriques								5	7 ^e		1	1
F1603			Installateur en chauffage central				17	24			8	7 ^e		2 ¹²	
F1603			Monteur en chauffage et sanitaire						7	22		4 ^e -5 ^e -6 ^e		2 ¹³	
F1603			Monteur en sanitaire										3	1	
F1607			Menuisier d'intérieur et d'extérieur							17	84	4 ^e -5 ^e -6 ^e		2	5
F1607			Monteur-placeur d'éléments menuisés										7	1	
F1608			Carreleur	67											1
F1610			Couvreur	9											1
F1613			Isoleur en bâtiment	11											1
F1702			Ouvrier de voirie (Randstad) - à partir de mars 2026												1
F1703			Maçon	38					13	13	45	4 ^e -5 ^e -6 ^e	1	3 ¹⁴	4 ¹⁵
F1703	F1613	F1608	Ouvrier en rénovation écologique et classique		19									1	
G			Agent service en restauration de collectivités (conv)			29									1
G			Ouvrier Polyvalent Restauration Rapide										4	1	
J1307			Assistant pharmaceutico-technique			16									1
G1402	G1602	E1107	Restaurateur – Traiteur organisateur de banquets et de réceptions				16	5	4					2	
G1601			Restaurateur						12					1	
G1602			1er commis										2		1
G1602			Commis de cuisine										2		1
G1602			Commis de cuisine de collectivité										1		1
G1602			Convention : Premier commis de cuisine ¹⁶	8											1
G1602			Cuisinier de collectivité							21		4 ^e -5 ^e -6 ^e			1

¹² Idem

¹³ Idem

¹⁴ 1 IFAPME + 1 ens. ord. + 1 ens. spéc.

¹⁵ 3 ens. ord. + Forem

¹⁶ art 6 : formations en centre créé avec le concours d'une entreprise

G1602			Cuisinier travaillant seul				9		3						2	
G1602	G1803		Formation pré-qualifiante de commis de salle et commis de cuisine												1	
G1602	G1603		Horeca		20										1	
G1602	G1803	G1703	Hôtelier-restaurateur									65	4 ^e -5 ^e -6 ^e			2
G1602	G1402	E1107	Restaurateur			8										1
G1602	G1803		Restaurateur								15	61	4 ^e -5 ^e -6 ^e		2	3
G1602	G1601		Traiteur-organisateur de banquets et de réceptions								4	6	7 ^e		1	1
G1801			Barman						7						1	
G1803			Convention : Serveur en restauration ¹⁷	5												1
G1803			Garçon-serveuse de restaurant						2						2	
H2206			Entrepreneur menuisier				13	11							1	
H2206			Entrepreneur menuisier - Menuisier d'intérieur				10	14							1	
H2206			Menuiserie		26										1	
H2206	H2209	H2207	Menuiserie - Ébénisterie		16										1	
H2206			Menuisier d'intérieur						2						1	
H2206	H2207	F1608	Ouvrier(ère) en menuiserie intérieure et extérieure		9										1	
H2207			Menuiserie d'atelier (formation prison)		19										1	
H2301	H1503		Technicien chimiste									34	4 ^e -5 ^e -6 ^e			4
H2903			Technicien en systèmes d'usinage									29	4 ^e -5 ^e -6 ^e			1
H2913			Complément en soudage sur tôles et sur tubes								5		7 ^e		1	
H2913			Métallier-soudeur								8	12	5 ^e -6 ^e		1	2
H2913			Soudeur cordon d'angle	17												1
H2913			Soudeur électrodes enrobées	34												1
H2913			Soudeur TIG	1												1

¹⁷ art 6 : formations en centre créé avec le concours d'une entreprise

H2913			Unités d'apprentissage en soudure ¹⁸			X ¹⁹										1
I			Technicien en installation électriques								5	7 ^e				1
I1302			Technicien automatique	30												1
I1304	I1309	I1302	Électricien automatique			8					95	4 ^e -5 ^e -6 ^e				5 ²⁰
I1304			Électromécanicien de maintenance	23												1
I1305	H2603	H2604	Technicien en électronique								18	4 ^e -5 ^e -6 ^e				1
I1306			Technicien du froid								10	5 ^e -6 ^e				1
I1306			Technicien frigoriste	3 ²¹												1
I1310	I1304		Mécanicien automatique								9	4 ^e -5 ^e -6 ^e				1
I1401	I1101	M1810	Opérateur de maintenance informatique						6						1	
I1401	M1810		Technicien en informatique	10							76	4 ^e -5 ^e -6 ^e				4 ²²
I1401			Administrateur spécialisé réseaux et systèmes					8								
I1402			Installateur-réparateur d'appareils électroménagers								6	7 ^e				1
I1603			Mécanicien de tracteurs et machines agricoles et horticoles				2	31		17					1	
I1604			Aide Mécanicien Garagiste											3	1	
I1604			Garagiste - Réparateur				9	14							1	
I1604			Mécanicien d'entretien automobile				8	5							1	
I1604			Mécanicien poids lourds							2					1	
I1604			Mécanicien polyvalent automobile							21		37	4 ^e -5 ^e -6 ^e		1	2
I1606			Carrossier									39	4 ^e -5 ^e -6 ^e			2
I1606			Carrossier - Réparateur				5	3	2	1					1	
I1606			Carrossier spécialisé									7	7 ^e			1
I1606			Deviseur en carrosserie						4						1	

¹⁸ Unités d'apprentissage en soudure

¹⁹ Pas d'EI

²⁰ 4 ens. ord. + 1 ens. pour Adultes

²¹ Partenariat CdC

²² 3 ens. ord. +1 Forem

I1606			Préparateur-peintre en carrosserie				2			8					1	
J1501			Aide-soignant								4	20	7 ^e		1	5
J1501			Aide-soignant		30	84										1
K1302	K1304		Aide familial								27	101	4 ^e -5 ^e -6 ^e		1	6 ²³
K1303			Accueillant d'enfant					1							1	
K1303			Accueillant d'enfants autonome					18							1	
K1303	J1304		Aspirant en nursing									127	4 ^e -5 ^e -6 ^e			2
K1303			Auxiliaire de l'enfance		45	21									1	
K1303	J1304		Puériculteur									34	7 ^e			5
K1303	J1304		Puériculture									121	4 ^e -5 ^e -6 ^e			5
K1304			Aide-ménager social		X ²⁴	11 ²⁵										1
K1304			Aide-ménager(ère) à domicile et en collectivité		18											1
K2204			Technicien de surface	2												1
K2503			Agent de gardiennage	36												2
K2503			Agent de gardiennage - à partir de janvier 2026		X											1
K2503	K1706		Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité									9	7 ^e			2
M			Accès aux métiers du numérique		30											
M1405			Data Scientist – Appel à Projet 2023	7												1
M1602	M1607		Agent administratif		12											1
M1602	M1607	M1601	Agent d'accueil et de secrétariat		64											1
M1602			Auxiliaire administratif et d'accueil								14	82	5 ^e -6 ^e	4	1	6 ²⁶
M1602	M1605	M1602	Technicien de bureau			10						207	4 ^e -5 ^e -6 ^e			7 ²⁷
M1602	M1607	M1605	Travaux de bureau		120											1
M1605	M1602	M1607	Bureautique		28											1

²³ Avec l'implémentation des profils SFMQ, les écoles ont choisi d'organiser soit l'aide-soignant soit l'aide familiale. Seule une école organise encore cette option.

²⁴ A été organisée par un CISP en 2024-2025.

²⁵ En collaboration avec le Forem. Cette formation n'est plus organisée.

²⁶ 5 ens. ord. + 1 ens. spéc

²⁷ 6 ens. ord. + 1 ens. pour Adultes

M1605	D1403	D1402	Employé commercial interne ou externe		3											1
K1207			Agent d'éducation								468	4 ^e -5 ^e -6 ^e				6
M1607	M1602	M1601	Auxiliaire administratif(ve) et d'accueil		17											1
M1607			Modulaire secrétariat	5												1
M1801	M1802		Administrateur système orienté sécurité - Appel à Projet 2023	3												1
M1801	M1802		Administration système orienté cyber sécurité - Appel à Projet 2024 hors FSE+ ²⁸	12												1
M1801			IT Essentials : acquérir les bases du réseau - Appel à Projet 2024 hors FSE+	14												1
M1801			Administrateur réseaux et systèmes					40								
M1802			Conseiller en Cybersécurité				16									
M1802			Administrateur en infrastructure IT					11								
M1805			Technicien en programmation			3										1
M			Développeur web front end					20								
M1805			Développeur web back end					6								
M1806			Business Analyst ICT - Appel à Projet 2024 hors FSE+	2												1
M1806			Business Analyst ICT - Appel à Projet 2023	3												1
N1103			Équipier logistique										10	1		1
N1103			Magasinier	85												2

²⁸ art 6 : formations en centre créé avec le concours d'une entreprise

Éditeur responsable :
Forem – IBEFE, blv. Tirou 104 – B-6000 Charleroi – Novembre 2025

Ne pas jeter sur la voie publique



Instance Bassin EFE Brabant wallon

Rue de Soignies 7 – 1400 NIVELLES

+32 (0) 67 88 03 20

www.bassinefe-bw.be

info@bassinefe-bw.be

