

## Bulletin provincial 2026 N° 04

### Sommaire

#### N° 10.- TUTELLE RÉGIONALE

- Courrier de la Tutelle reçu le 16 mars 2026 approuvant la résolution 2025-3440 relative à l'adoption d'un statut spécifique pour les membres du personnel du domaine provincial de « Chevetogne » par expiration du délai de tutelle le 3 mars 2026, votée à la séance du Conseil provincial du 23 janvier 2026

#### N° 11.- CONSEIL PROVINCIAL – RÉOLUTION

Séance du 23 janvier 2026

- Affaire n° 2025-3440 : Régie provinciale ordinaire du Domaine de Chevetogne – Adoption d'un statut spécifique
  - Annexe 1: Projet de Statut du personnel de la Régie provinciale ordinaire du Domaine de Chevetogne
- Affaire n° 2025-2248 : Programme Stratégique transversal (PST) : Prise de connaissance par le Conseil Provincial
  - Annexe 1 : Programme Stratégique transversal de la Province de Namur 2025-2030

**Province de Namur**

Monsieur Valéry ZUINEN TILKIN, Directeur général  
Place Saint-Aubin 2  
5000 NAMUR

Nos références : S050201/03/Prov. Namur/A2026-128344/05.CourrierExécutoire/ROS

**Objet :** Fonction publique locale – Délibération du conseil provincial du 23 janvier 2026 – Adoption d'un statut spécifique pour les membres du personnel du domaine provincial de Chevetogne

**Tutelle spéciale d'approbation – Clôture du dossier**

Monsieur le Directeur général,

J'ai l'honneur de vous informer que ce dossier est devenu exécutoire par expiration du délai de tutelle le 3 mars 2026.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de mes salutations distinguées.

Le Directeur général,



Simon DETHIER



**CONTACT**

Département des Politiques  
publiques locales  
Direction des Ressources  
Humaines des Pouvoirs Locaux  
Avenue Gouverneur Bovesse,  
100B - 5100 Jambes  
Tél : 081/32.37.43

**VOTRE GESTIONNAIRE**

Arnaud ROSSOMME - Gradué  
Tél. : 081 32 73 74  
[ressourceshumaines.interieur@spw.wallonie.be](mailto:ressourceshumaines.interieur@spw.wallonie.be)  
Dolores DAIE – Directrice  
Tél : 081 32 32 44  
[ressourceshumaines.interieur@spw.wallonie.be](mailto:ressourceshumaines.interieur@spw.wallonie.be)

**VOTRE DEMANDE**

Vos références : 2026-00001690

**PROVINCE DE NAMUR**

TERRITOIRE ET APPUI

SERVICE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

**Affaire n° 2025-3440 : Régie provinciale ordinaire du Domaine de Chevetogne – Conditions salariales – Conditions d'accès aux emplois - Règles statutaires**

**LE CONSEIL PROVINCIAL,**

**VU** les articles L2221-5 et L2212-32 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

**VU** la résolution du Conseil provincial du 4 septembre 2020 par laquelle le Conseil approuve le passage du Domaine de Chevetogne en régie provinciale ordinaire dénommée « Domaine provincial de Chevetogne » à dater du 1er janvier 2022 ;

**CONSIDERANT** que la régie a une comptabilité séparée et qu'une partie du personnel y est spécialement affecté ;

**CONSIDERANT** que la régie est chargée d'assurer la gestion et le développement des activités touristiques du Domaine, lesquelles constituent un service public tout en présentant des spécificités découlant de l'objet social et des contraintes propres aux activités touristiques ;

**CONSIDERANT** que la régie ordinaire du Domaine est confrontée à des spécificités propres qui diffèrent de celles de l'administration provinciale ;

**CONSIDERANT** la volonté de maîtriser les coûts applicables à la régie ordinaire du Domaine provincial de Chevetogne et ainsi de pérenniser son développement touristique et économique ;

**CONSIDERANT** la volonté de disposer de davantage de souplesse et d'autonomie dans le recrutement du personnel ;

**CONSIDERANT** qu'il est dès lors nécessaire que le Domaine se dote d'un nouveau statut ;

**CONSIDERANT** que ce statut apportera une réelle autonomie à la régie ordinaire du Domaine dans sa gestion du personnel ;

**CONSIDERANT** que ce nouveau statut garantit une gestion transparente et efficiente du personnel du Domaine ;

**CONSIDERANT** que ce nouveau statut permettra de rester compétitif et de se maintenir comme un acteur touristique majeur dans la Province ;

**CONSIDERANT** que ce nouveau régime ne s'applique pas aux agents statutaires, ni aux contrats de travail en cours ;

**CONSIDERANT** que ce statut organise les nouvelles échelles de traitement applicables à tout nouveau engagé à dater de l'entrée en vigueur du présent statut ;

**CONSIDERANT** que le statut organise notamment les nouvelles conditions d'accès aux emplois de la régie ordinaire du Domaine, les échelles barémiques et les indemnités financières pour le personnel du Domaine ;

**ATTENDU** que la direction du Domaine a pu déterminer les conditions d'accès en fonction des besoins du Domaine ;

**VU** la demande d'avis de légalité adressée à la Directrice financière faisant fonction en date du 18 novembre 2025 ;

**VU** l'avis rendu par la Directrice financière faisant fonction en date du 20 novembre 2025 libellé comme suit : « *l'article 1 dans la résolution porte à confusion quant aux agents visés par ces modifications. Il y aurait lieu de préciser 'nouvellement' engagés* » ;

**VU** le procès-verbal et protocole du comité de négociation du 16 décembre 2025;

**VU** la proposition du Collège provincial ;

**VU** l'avis de sa 2<sup>ème</sup> Commission ;

**CONSIDERANT** que l'amendement déposé par Mesdames Laurence DAFPE et Hélène LEBRUN est adopté à 29 voix pour, 0 voix contre et 19 abstention(s) ;

**CONSIDERANT** que la présente résolution telle qu'amendée est adoptée à 27 voix pour, 14 voix contre et 0 abstention(s) ;

**CONSIDERANT** que la présente résolution est adoptée à la majorité / à l'unanimité ;

## **DECIDE**

**Article 1<sup>ier</sup>** : D'approuver le statut applicable aux agents de la régie ordinaire du Domaine provincial de Chevetogne engagés sous un contrat conclu à partir de l'entrée en vigueur de ce nouveau statut tel que repris en annexe moyennant l'ajout de l'un point 1.2 et d'un nouvel article 24 ter comme suit :

« **1.2** Utilisation de moyen de transport privé

**Article 24 ter** : Chaque membre du personnel bénéficie d'un remboursement des frais de déplacement domicile – lieu de travail effectués au moyen d'un transport privé à moteur. Le montant de ce remboursement correspond à 50% du coût d'une carte de train pour une distance équivalente à celle parcourue par le membre du personnel.

Le point 1.2 de la version initiale devient le point 1.3 et l'article 24 ter de cette version devient l'article 24 quater ».

**Article 2** : De transmettre la résolution et le statut à la tutelle conformément à l'article L3131-

1 §2 CDLD.

**Article 3** : De publier la résolution et son annexe au Bulletin provincial et sur le site internet de la Province.

Namur, le 23 janvier 2026

  
Le Directeur général,

Valéry ZUINEN TILKIN

  
Le Président,

Christophe GILON

## Statut du personnel de la Régie provinciale ordinaire du Domaine de Chevetogne

I.	Champ d'application .....	2
II.	Classification de fonction .....	2
III.	Des services admissibles.....	4
IV.	Du paiement du traitement.....	4
V.	Conditions d'engagement.....	5
VI.	Régime de travail .....	13
VII.	De la responsabilité personnelle .....	14
VIII.	Allocations - Indemnités .....	14
	i. Pécule de vacances .....	14
	ii. Allocation de foyer et de résidence.....	14
	iii. Allocation pour travaux dangereux, insalubres et incommodes .....	14
	iv. Indemnité pour frais de parcours.....	15
	v. Indemnité pour frais de séjour .....	15
	vi. Allocation pour frais funéraires .....	15
	vii. Prime de fin d'année.....	15
	viii. Assurance soins de santé.....	15
	ix. Second pilier de pension.....	15
	x. Indemnité pour frais de transport entre le domicile et le lieu de travail.....	16
	xi. Indemnité télétravail .....	17
	xii. Titres-repas .....	17
IX.	Formation continue.....	17
X.	Dispositions applicables .....	17
XI.	Entrée en vigueur.....	18

## I. CHAMP D'APPLICATION

### Article 1er. -

La présente résolution s'applique aux agents contractuels de la Régie provinciale ordinaire du Domaine de Chevetogne engagés à partir de la date d'entrée en vigueur du présent statut.

#### **Régime transitoire :**

Sauf interruption de l'occupation, les agents (contractuels ou statutaires) en fonction à la veille de l'entrée en vigueur du présent statut, restent soumis aux dispositions applicables au personnel relevant de la catégorie du personnel provincial non enseignant.

## II. CLASSIFICATION DE FONCTION

### Article 2. -

Les membres du personnel sont rétribués sur base d'une échelle de traitement.

Les différentes fonctions au sein de la régie du Domaine provincial de Chevetogne sont classées par échelle de traitement et ce, sur la base des aptitudes requises pour exercer la fonction.

L'échelle comporte :

- Un traitement minimum ;
- Des traitements dénommés « échelons », résultant des augmentations périodiques ;
- Un traitement maximum.

Les différentes échelles de traitement sont les suivantes :

FONCTION GRADE	Echelle
Directeur	Classe 7
Coordinateur administratif	Classe 6
Coordinateur parcs et jardins	Classe 6
Coordinateur technique	Classe 6
Coordinateur du secteur pédagogique	Classe 6
Assistante de Direction	Classe 5

Animateur	Classe 5
Chargé de communication	Classe 5
Brigadier	Classe 4
Animateur-adjoint classe de forêt	Classe 4
Animateur-adjoint guide musée	Classe 4
Chef de camp	Classe 4
Assistant administratif	Classe 4
Agent d'accueil	Classe 3
Ouvrier spécialisé	Classe 3
Garde	Classe 2
Saisonnier aux activités	Classe 2
Maître-nageur	Classe 2
Ouvrier qualifié	Classe 2
Fonction logistique et technique	Classe 1
Technicien de surface	Classe 1
Chauffeur du petit train	Classe 1

Les échelles ont un développement étalé sur 40 ans.

Les échelles de traitement sont reprises en annexe 1, elles sont rattachées à l'indice 138,01 et s'adaptent conformément aux dispositions légales et réglementaires organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.

Le personnel étudiant est rémunéré comme suit :

- Pour l'étudiant âgé de 21 ans ou plus 5,67 €/heure ;
- Pour l'étudiant âgé de 20 ans : 5,33 €/heure ;
- Pour l'étudiant âgé de 19 ans : 5 €/ heure ;
- Pour l'étudiant âge de 18 ans : 4,65 €/ heure ;

Ces montants sont rattachés à l'indice 138,01 et s'adaptent conformément aux dispositions légales et réglementaires organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.

### **III. DES SERVICES ADMISSIBLES**

#### **Article 3.-**

§1. Pour la fixation du traitement au moment du recrutement, seules sont reconnues comme ancienneté d'échelle les périodes de services effectivement accomplies qui présentent un lien direct avec la fonction à exercer.

§2. Les services accomplis à temps plein ou à temps partiel tant dans le secteur public que dans le secteur privé peuvent être pris en considération, pour autant qu'ils répondent à la condition énoncée au paragraphe 1.

Sont assimilés aux services prestés dans le secteur privé ceux accomplis en qualité d'indépendant, de chômeur mis au travail par les pouvoirs publics ou de stagiaire en vertu de la législation sur le stage des jeunes.

L'utilité directe de l'expérience antérieure est appréciée en fonction de la nature des tâches, des compétences acquises et de leur transférabilité dans l'exercice de la fonction actuelle.

§4. Les services ainsi reconnus sont calculés au prorata des prestations réellement effectuées.

§5. La charge de la preuve des services prestés et de leur utilité directe incombe au membre du personnel qui sollicite la valorisation de cette ancienneté. La preuve apportée est appréciée au cas par cas par l'autorité compétente.

§6. Les services admissibles se comptent en mois calendrier. Les fractions de mois sont totalisées et sont comptabilisées à concurrence d'un mois par 30 jours. La durée des services admissibles que compte l'agent ne peut jamais dépasser la durée réelle des périodes que couvrent ces services. Une même période ne peut jamais être couverte par des services admissibles de nature différente. La fixation de l'ancienneté d'échelle prend effet à compter du premier jour du mois qui suit la date de recrutement, sauf si celui-ci intervient le premier jour du mois.

### **IV. DU PAIEMENT DU TRAITEMENT**

#### **Article 4.-**

Le traitement des membres du personnel est payé mensuellement, à terme échu.

Le traitement du mois est égal au douzième du traitement annuel. Il prend cours à la date de l'entrée en fonction ; si celle-ci a lieu au cours d'un mois, l'agent obtient, pour ce mois, autant de trentièmes du traitement mensuel qu'il reste de jours à courir à partir de celui de l'entrée en fonction inclusivement.

Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, il est fractionné en trentièmes. Le nombre de trentièmes dus est égal :

- au nombre réel de journées payables, si ce nombre est égal ou inférieur à quinze;
- à la différence entre trente et le nombre réel de journées non payables, si le nombre de journées payables est supérieur à quinze.

## V. CONDITIONS D'ENGAGEMENT

### Article 5. -

Les conditions d'accès spécifiques aux diverses fonctions fixé à l'article 2 sont déterminées comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

FONCTION GRADE	Diplôme minimum exigé - au recrutement	et/ou	Expérience utile requise	Epreuve(s)
Directeur	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type long	Et	5 années d'expérience dans une fonction de management jugée relevant	Epreuve d'assessment destinée à évaluer les capacités managériales et de gestion  Examen de Recrutement organisé par le Collège
Coordinateur administratif	L'accès à cet emploi requiert au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	Et	2 années d'expérience utile	Epreuve d'assessment destinée à évaluer les capacités managériales et de gestion  Examen de recrutement organisé par le Collège
Coordinateur parcs et jardins	L'accès à cet emploi requiert au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	Et	2 années d'expérience utile	Epreuve d'assessment destinée à évaluer les capacités

				managériales et de gestion  Examen de recrutement organisé par le Collège
Coordinateur technique	L'accès à cet emploi requiert au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	Et	2 années d'expérience utile	Epreuve d'assessment destinée à évaluer les capacités managériales et de gestion  Examen de recrutement organisé par le Collège
Coordinateur du secteur pédagogique	L'accès à cet emploi requiert au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	Et	2 années d'expérience utile	Epreuve d'assessment destinée à évaluer les capacités managériales et de gestion  Examen de recrutement organisé par le Collège
Assistante de Direction	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type long en rapport avec la fonction à exercer	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Animateur	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	/		Examen de recrutement organisé par le Collège
Chargé de communication	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège

	fonction à exercer			
Brigadier	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer,</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>	Et	5 années d'expérience dans le domaine technique	Examen de recrutement organisé par le Collège
Animateur-adjoint Classe de forêt	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Animateur-adjoint guide musée	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Chef de camp	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire</p>	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège

	<p>supérieur et en lien avec la fonction à exercer,</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>			
Assistant administratif	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer,</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Agent d'accueil	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction</p>	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège

	<p>à exercer,</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>			
Ouvrier spécialisé	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer,</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>	/	/	
Garde	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer,</p>	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège

	<p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>			
Activité saisonnières	<p>L'accès à cet emploi requiert au minimum un niveau d'enseignement secondaire inférieur lien avec la fonction à exercer ;</p> <p>OU</p> <p>- un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau du 2e degré et en lien avec la fonction à exercer ;</p> <p>OU</p> <p>- un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau du 2e degré et en lien avec la fonction à exercer.</p>	/	/	
Maître-nageur	<p>L'accès à cet emploi requiert au minimum un niveau d'enseignement secondaire inférieur lien avec la fonction à exercer ;</p> <p>Détenteur du brevet BSSA (Brevet de sauvetage supérieur aquatique) ou</p> <p>secourisme;</p>	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Ouvrier qualifié	<p>L'accès à cet emploi requiert au minimum un niveau d'enseignement secondaire inférieur en lien avec la fonction à exercer ;</p>	Et	Être titulaire du permis de conduire de la catégorie adéquate selon le cas lorsque la	Examen de recrutement organisé par le Collège

	<p>OU</p> <p>- un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau du 2e degré et en lien avec la fonction à exercer ;</p> <p>OU</p> <p>- un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau du 2e degré de l'enseignement et en lien avec la fonction à exercer.</p>		<p>fonction à exercer comporte la conduite de véhicules automobiles</p>	
Ouvrier logistique et technique	L'accès à l'emploi ne requiert pas de diplôme ou de titre particulier			Examen de recrutement organisé par le Collège
Technicien de surface	L'accès à l'emploi ne requiert pas de diplôme ou de titre particulier			
Chauffeur du petit train	L'accès à l'emploi ne requiert pas de diplôme ou de titre particulier		Être titulaire du permis de conduire de la catégorie adéquate depuis 5 ans au minimum	

### **Article 6. -**

Le Collège est compétent pour décider de l'organisation et assurer la mise en œuvre des examens de recrutement.

Toute proposition tendant à l'organisation d'un examen de recrutement émane de la direction de la Régie. Cette dernière précise, dans sa proposition, les besoins en personnel, la nature du poste à pourvoir ainsi que les qualifications et compétences requises.

Sur la base de cette proposition, le Collège statue sur l'opportunité du recrutement et, le cas échéant, organise l'examen.

Dans ce cadre, le Collège

1. détermine le régime juridique à appliquer à l'agent en prenant en considération les besoins de la Régie ordinaire du Domaine de Chevetogne ;

2. détermine la composition de la commission de sélection constitué pour chaque examen de recrutement ;
  3. fixe les modalités de la publicité pour l'appel aux candidats ;
  4. fixe la date limite du dépôt des candidatures ;
  5. fixe la nature et le programme de la sélection qui peut comporter une ou plusieurs épreuves écrites, orales et/ou pratiques. Celles-ci portent sur la motivation du candidat, sa vision de la fonction, ainsi que sur les connaissances et compétences requises pour le poste ;
6. rédige une offre d'emploi reprenant :
- la dénomination de la fonction et le descriptif de fonction ;
  - le grade et l'échelle de traitement prévus par le présent statut ;
  - les conditions d'engagement ;
  - le ou les épreuve(s) de sélection ;
  - les modalités de soumission des candidatures ;
  - les pièces justificatives à produire par le candidat en vue d'accéder à la procédure de sélection ;
  - le point de contact auprès duquel des informations sur le poste à pourvoir peuvent être obtenues.

#### **Article 7.-**

§1. Sauf disposition contraire fixée dans une résolution particulière par le Conseil provincial, sont seuls admis à présenter les examens, les candidats qui, à la date limite fixée pour le dépôt des candidatures, satisfont aux conditions requises.

§2. Par dérogation au §1, sont admis comme candidats aux examens de recrutement les étudiants qui accomplissent la dernière des années d'études requises pour l'obtention du diplôme ou certificat d'études exigé.

Les candidats autorisés à participer aux examens de recrutement sur cette base ne peuvent faire valoir le bénéfice de leur réussite qu'à partir du jour où ils auront produit le diplôme ou certificat d'études exigé.

#### **Article 8.-**

La commission de sélection examine la recevabilité et l'opportunité des candidatures au regard des critères et objectifs préalablement établis et aux conditions générales d'admissibilité établies par le Collège.

Les candidats non retenus sont informés des motifs de non recevabilité ou d'écartement de leur candidature.

Les candidats retenus sont invités à participer à la sélection. Ceux qui ne donnent pas suite à cette invitation sont rayés de la liste des candidats.

Les candidats sont informés des dates et lieux de la ou des différentes épreuve(s) de sélection ainsi que de leur réussite ou échec à la ou les dite(s) épreuves(s).

#### **Article 9.-**

§1. Pour autant que les conditions particulières d'accès à un emploi déterminé n'aient pas été

modifiées entre-temps, et pour autant que le Collège provincial l'estime adéquat eu égard à la spécificité du grade concerné, les lauréats d'une ou de plusieurs épreuves de recrutement peuvent, à leur demande, conserver le bénéfice de leur réussite lors de l'organisation ultérieure d'épreuves de recrutement similaires (même programme et même grade), pour autant que cette demande soit introduite dans les délais et formes prescrits pour le dépôt des candidatures.

S2. Le Collège provincial informe les agents concernés des motifs pour lesquels il ne peut accorder les dispenses susvisées.

#### **Article 10.-**

S1. Le Collège Provincial prend connaissance du PV de délibération de la commission de sélection et décide de procéder au recrutement d'un candidat repris dans la sélection effectuée par la commission de sélection conformément aux dispositions légales applicables et au regard exclusif des titres et mérites de la personne désignée.

S2. Les lauréats d'un examen de recrutement non engagés en qualité de contractuel sont versés dans une réserve de recrutement dont la durée de validité est fixée à 5 ans, renouvelables par le Collège.

Le Collège peut faire appel aux candidats de cette réserve de recrutement pour pourvoir ultérieurement à tout emploi vacant similaire à l'emploi pour lequel les candidats placés dans la réserve avaient postulé à l'origine.

#### **Article 11.-**

Le droit de présence des organisations syndicales représentatives lors des épreuves de recrutement est assuré dans les limites et conditions portées par l'article 14 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

#### **Article 12.-**

Les membres du personnel nécessaires pour l'exercice des fonctions visées à l'article 2 sont engagés dans les liens d'un contrat de travail.

En aucun cas, les membres du personnel de la régie du Domaine Provincial de Chevetogne ne peuvent faire l'objet, au sens du statut organique des agents provinciaux, d'une nomination à titre définitif dans la fonction qu'ils occupent.

### **VI. REGIME DE TRAVAIL**

#### **Article 13.-**

La durée du travail des membres du personnel du Domaine Provincial de Chevetogne, est fixée à 38 heures par semaine.

## VII. DE LA RESPONSABILITE PERSONNELLE

### Article 14.-

Les agents provinciaux contractuels sont soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978. En cas de dommage causé par l'agent contractuel durant l'exécution du contrat de travail, des indemnités et dommages-intérêts pourront lui être réclamés si ce dommage résulte d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère présentant un caractère habituel.

## VIII. ALLOCATIONS - INDEMNITES

S'il échet, les agents bénéficient, dans les mêmes conditions que le personnel des services publics fédéraux, des allocations suivantes :

### *i. Pécule de vacances*

### Article 15.-

Les agents bénéficient chaque année d'un pécule de vacances calculé conformément à l'Arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publiques fédérale.

### *ii. Allocation de foyer et de résidence*

### Article 16.-

Les agents bénéficient d'une allocation de foyer ou de résidence dans les conditions fixées par l'arrêté royal du 30 janvier 1967 attribuant une allocation de foyer ou une allocation de résidence au personnel des ministères.

S'il échet, les agents bénéficient, dans les conditions arrêtées par le Conseil provincial, des allocations et indemnités suivantes:

### *iii. Allocation pour travaux dangereux, insalubres et incommodes*

### Article 17.-

L'allocation pour travaux dangereux, insalubres et incommodes est octroyée dans les mêmes conditions que celles applicables aux membres du personnel provincial, conformément à la résolution du Conseil provincial du 2 octobre 1980 relative à l'allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes.

iv. Indemnité pour frais de parcours

**Article 18.-**

L'indemnité pour frais de parcours est octroyée dans les conditions applicables aux agents provinciaux, conformément à la résolution du Conseil provincial du 14 février 1985 relative à la réglementation générale en matière d'indemnités pour frais de parcours résultant des déplacements effectués pour le compte de la Province.

v. Indemnité pour frais de séjour

**Article 19.-**

L'indemnité pour frais de séjour est octroyée dans les conditions applicables aux agents provinciaux, conformément à la résolution du Conseil provincial du 14 février 1985 relative à la réglementation générale en matière de remboursement des frais réels de séjour aux agents provinciaux.

vi. Allocation pour frais funéraires

**Article 20.-**

Une allocation pour frais funéraires est accordée dans les conditions prévues pour les agents provinciaux, conformément à la résolution du Conseil provincial du 4 septembre 2020 relative au Personnel provincial - Indemnité pour frais funéraires.

vii. Prime de fin d'année

**Article 21.-**

Les agents peuvent bénéficier d'une prime de fin d'année. Son octroi, son montant et ses modalités sont fixés chaque année par résolution du Conseil provincial et restent à l'appréciation de ce dernier. Cette prime ne constitue en aucun cas un droit acquis.

viii. Assurance soins de santé

**Article 22.-**

Les agents bénéficient d'une assurance collective soins de santé dans les mêmes conditions que les agents provinciaux sur base d'une résolution du Conseil provincial du 30 septembre 2005.

ix. Second pilier de pension

### **Article 23. -**

Les agents bénéficient d'un deuxième pilier de pension sur base de la résolution n°69/19 du Conseil provincial du 24 mai 2019 relative à l'installation d'un 2ème pilier de pension à destination des agents.

#### **x. Indemnité pour frais de transport entre le domicile et le lieu de travail**

### **Article 24. -**

Les agents peuvent dans les conditions ci-après bénéficier d'une intervention de l'employeur dans les frais de transport entre le domicile et le lieu de travail.

#### **1.1. Utilisation des transports en commun public**

### **Article 24. bis -**

Il est accordé une intervention dans les frais supportés par les agents lorsqu'ils utilisent un moyen de transport en commun public pour effectuer quotidiennement le trajet aller et retour de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

Les conditions d'octrois sont définies par la résolution du Conseil provincial du 19 juin 2009 déterminant l'intervention de la Province dans les frais de transport résultant des déplacements effectués entre le domicile et le lieu de travail des agents provinciaux non rétribués par des subventions-traitements.

#### **1.2. Utilisation du vélo sur le chemin du travail**

### **Article 24. ter -**

Moyennant production d'un relevé détaillé du parcours qu'ils suivront et auquel ils doivent strictement se tenir, il est accordé aux agents qui utilisent le vélo pour leurs déplacements entre leur domicile et lieu de travail, une indemnité kilométrique, pour autant que le trajet accompli dans un sens soit d'un kilomètre au minimum.

Lorsque le membre du personnel combine l'usage du vélo avec un autre moyen de transport, seule la partie du trajet effectué à vélo est prise en compte pour le calcul de l'indemnité.

Il n'est pas nécessaire que le parcours effectué soit le plus court mais il doit être le plus indiqué pour les cyclistes, avec un intérêt particulier pour la sécurité.

Les conditions d'octroi sont définies par la résolution du Conseil provincial du 27 avril 2001 accordant une indemnité pour les agents provinciaux utilisant la bicyclette pour se rendre sur leur lieu de travail et/ou pour les nécessités de service. La résolution du conseil provincial du 17 juin 2016 prévoit l'adaptation automatique du montant de l'indemnité kilométrique attribuée aux agents provinciaux au montant maximum non imposable prévu par la législation fiscale.

**xi. Indemnité télétravail**

**Article 25.** -

Le travail à distance est déterminé par le règlement sur le travail à distance prévu pour les membres du personnel provincial. Les règles prévues à l'annexe 14 du statut organique des agents provinciaux - règlement relatif au travail à distance - s'appliquent intégralement.

**xii. Titres-repas**

**Article 26.**

Les agents peuvent bénéficier de titres-repas. Les conditions de leur octroi sont fixées chaque année par résolution du Conseil provincial et restent sous la seule appréciation de ce dernier. Cet avantage ne constitue en aucun cas un droit acquis.

**IX. FORMATION CONTINUE**

**Article 27.** - les formations dispensées dans le cadre d'un programme de formation continue donnent lieu à l'octroi d'une dispense de service (si les formations sont organisées en tout ou en partie durant les heures obligatoires de présence au service) ou d'un congé de formation (si les formations sont organisées dans leur totalité en dehors des heures normales de service).

**Article 28.** - En aucun cas, la durée totale des dispenses et congés accordés ne peut excéder 50 heures par an, sauf circonstance particulière à apprécier par le Collège provincial.

Le nombre d'heures de dispense de service ou de congé de formation est proportionnel au régime des prestations effectives de l'agent et en fonction également de la durée et/ou de nature du contrat sous lequel il est engagé.

L'agent qui souhaite obtenir une dispense ou un congé visé à l'article 27 introduit sa demande suivant les modalités fixées par le Collège provincial.

**Article 29.** - S'ils sont victimes d'un accident pendant la durée d'une formation ou à l'occasion des déplacements qu'ils effectuent pour y participer, les agents bénéficient de la réglementation provinciale relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail ou survenus sur le chemin du travail.

**X. DISPOSITIONS APPLICABLES**

**Article 30.** - Les règles suivantes (applicables aux agents contractuels du personnel relevant de la catégorie du personnel provincial non enseignant) sont applicables aux agents soumis au présent statut :

- Chapitre IIII. Des droits et devoirs (articles 8 à 16) ;
- Chapitre IV. Des incompatibilités (articles 17 à 19) ;
- Chapitre V. Des droits d'auteur (article 20 à 23) ;

- Chapitre XII. De l'évaluation (articles 51 à 54) ainsi que l'annexe 6 du statut organique - Règlement relatif à l'évaluation des agents provinciaux
- Les annexes du statut organique :
  - Annexe 1 : règlement particulier des congés et dispenses ;
  - Annexe 1 bis : règlement provincial en matière de contrôle médical ;
  - Annexe 5 : règlement relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
  - Annexe 6 : règlement relatif l'évaluation des agents provinciaux ;
  - Annexe 9 : Code de bonne conduite des usagers des systèmes informatiques, du courrier électronique et d'Internet au sein de la Province ;
  - Annexe 10 : règlement relatif à la compensation des prestations exceptionnelles ou supplémentaires, dominicales et/ou nocturnes ;
  - Annexe 13 : règlement et procédures d'intervention relatifs à l'alcool et autres drogues au travail ;
  - Annexe 14 : règlement relatif au travail à distance ;
  - Annexe 15 : réglementation relative à la vidéo surveillance.

## XI. ENTREE EN VIGUEUR

**Article 31** - La présente résolution entre en vigueur et produit ses effets le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son approbation par l'Autorité de tutelle.

**Annexe 1 - Echelles barémiques**

<b>Echelons</b>	<b>CLASSE 1</b>	<b>CLASSE 2</b>	<b>CLASSE 3</b>	<b>CLASSE 4</b>	<b>CLASSE 5</b>	<b>CLASSE 6</b>	<b>CLASSE 7</b>
<b>0</b>	12.537,40 €	13.888,36 €	13.844,85 €	14.901,55 €	16.090,87 €	18.777,54 €	22.060,48 €
<b>1</b>	12.913,29 €	14.094,82 €	14.256,56 €	15.344,84 €	16.569,50 €	19.336,09 €	22.716,68 €
<b>2</b>	13.057,63 €	14.234,54 €	14.539,21 €	15.649,28 €	16.898,24 €	19.719,72 €	23.167,38 €
<b>3</b>	13.186,99 €	14.375,67 €	14.827,56 €	15.959,88 €	17.233,64 €	20.111,15 €	23.627,25 €
<b>4</b>	13.317,53 €	14.518,17 €	15.121,65 €	16.276,54 €	17.575,57 €	20.510,18 €	24.096,04 €
<b>5</b>	13.449,48 €	14.662,01 €	15.421,55 €	16.599,68 €	17.924,52 €	20.946,73 €	24.608,92 €
<b>6</b>	13.549,45 €	14.807,40 €	15.651,03 €	16.846,88 €	18.191,45 €	21.228,86 €	24.940,37 €
<b>7</b>	13.650,09 €	14.954,27 €	15.884,02 €	17.097,66 €	18.462,26 €	21.544,91 €	25.311,67 €
<b>8</b>	13.751,53 €	15.102,49 €	16.120,39 €	17.352,24 €	18.737,13 €	21.865,70 €	25.688,56 €
<b>9</b>	13.819,64 €	15.252,32 €	16.360,40 €	17.610,70 €	19.016,26 €	22.191,39 €	26.071,18 €
<b>10</b>	13.888,23 €	15.403,62 €	16.603,97 €	17.873,03 €	19.299,52 €	22.521,96 €	26.459,55 €
<b>11</b>	13.888,23 €	15.518,19 €	16.851,18 €	18.139,29 €	19.587,03 €	22.857,48 €	26.853,73 €
<b>12</b>	13.888,23 €	15.633,57 €	17.102,07 €	18.409,55 €	19.878,85 €	23.198,02 €	27.253,81 €
<b>13</b>	13.888,23 €	15.749,93 €	17.356,72 €	18.683,79 €	20.174,99 €	23.543,66 €	27.659,87 €
<b>14</b>	13.888,23 €	15.867,09 €	17.615,24 €	18.962,22 €	20.475,63 €	23.894,45 €	28.071,99 €
<b>15</b>	14.025,79 €	15.945,79 €	17.746,46 €	19.244,87 €	20.780,82 €	24.250,60 €	28.490,41 €
<b>16</b>	14.025,79 €	16.024,93 €	17.878,65 €	19.436,00 €	20.987,23 €	24.491,40 €	28.773,31 €
<b>17</b>	14.025,79 €	16.104,43 €	18.011,82 €	19.629,17 €	21.195,79 €	24.734,85 €	29.059,32 €
<b>18</b>	14.025,79 €	16.184,30 €	18.145,95 €	19.824,17 €	21.406,38 €	24.980,60 €	29.348,05 €
<b>19</b>	14.025,79 €	16.264,67 €	18.281,10 €	20.021,28 €	21.619,19 €	25.228,94 €	29.639,80 €
<b>20</b>	14.164,71 €	16.345,29 €	18.371,91 €	20.220,20 €	21.833,98 €	25.479,65 €	29.934,34 €
<b>21</b>	14.164,71 €	16.426,45 €	18.463,15 €	20.421,12 €	22.050,98 €	25.732,87 €	30.231,83 €
<b>22</b>	14.164,71 €	16.507,93 €	18.554,87 €	20.624,10 €	22.270,14 €	25.988,60 €	30.532,27 €
<b>23</b>	14.164,71 €	16.589,84 €	18.647,01 €	20.829,14 €	22.491,52 €	26.246,97 €	30.835,82 €
<b>24</b>	14.164,71 €	16.672,12 €	18.739,64 €	21.036,23 €	22.715,18 €	26.507,93 €	31.142,40 €
<b>25</b>	14.305,23 €	16.754,89 €	18.832,75 €	21.245,32 €	22.940,94 €	26.771,39 €	31.451,93 €
<b>26</b>	14.305,23 €	16.754,89 €	18.832,75 €	21.245,32 €	22.940,94 €	26.771,39 €	31.451,93 €
<b>27</b>	14.305,23 €	16.754,89 €	18.832,75 €	21.245,32 €	22.940,94 €	26.771,39 €	31.451,93 €
<b>28</b>	14.305,23 €	16.754,89 €	18.832,75 €	21.245,32 €	22.940,94 €	26.771,39 €	31.451,93 €
<b>29</b>	14.305,23 €	16.754,89 €	18.832,75 €	21.245,32 €	22.940,94 €	26.771,39 €	31.451,93 €
<b>30</b>	14.305,23 €	16.921,17 €	19.019,81 €	21.456,59 €	23.169,10 €	27.037,64 €	31.764,72 €
<b>31</b>	14.305,23 €	16.921,17 €	19.019,81 €	21.456,59 €	23.169,10 €	27.037,64 €	31.764,72 €
<b>32</b>	14.305,23 €	16.921,17 €	19.019,81 €	21.456,59 €	23.169,10 €	27.037,64 €	31.764,72 €
<b>33</b>	14.305,23 €	16.921,17 €	19.019,81 €	21.456,59 €	23.169,10 €	27.037,64 €	31.764,72 €
<b>34</b>	14.305,23 €	16.921,17 €	19.019,81 €	21.456,59 €	23.169,10 €	27.037,64 €	31.764,72 €
<b>35</b>	14.590,15 €	17.089,11 €	19.208,76 €	21.669,85 €	23.399,35 €	27.306,40 €	32.080,47 €
<b>36</b>	14.590,15 €	17.089,11 €	19.208,76 €	21.669,85 €	23.399,35 €	27.306,40 €	32.080,47 €
<b>37</b>	14.590,15 €	17.089,11 €	19.208,76 €	21.669,85 €	23.399,35 €	27.306,40 €	32.080,47 €
<b>38</b>	14.590,15 €	17.089,11 €	19.208,76 €	21.669,85 €	23.399,35 €	27.306,40 €	32.080,47 €
<b>39</b>	14.590,15 €	17.089,11 €	19.208,76 €	21.669,85 €	23.399,35 €	27.306,40 €	32.080,47 €
<b>40</b>	14.734,80 €	17.258,78 €	19.399,70 €	21.885,41 €	23.632,13 €	27.578,00 €	32.399,56 €



## Au Conseil Provincial

### Affaire n°2025-2248 : Programme Stratégique transversal (PST) : Prise de connaissance par le Conseil Provincial

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

L'élaboration d'un Programme stratégique transversal (PST) est devenue une obligation légale pour les Provinces.

Le Collège provincial issu des dernières élections a la volonté d'établir un PST pour la législature 2024-2030 et d'inscrire sa volonté et ses choix innovants sur base de la Déclaration de politique provinciale.

Au début de cette année, le Collège, le CODIR et les services ont travaillé à l'élaboration conjointe des objectifs stratégiques et objectifs opérationnels des services. Ce travail a abouti à l'arborescence du PST telle que vous la trouverez en annexe.

La gestion du PST sera réalisée via un logiciel spécifiquement dédié à cet effet déjà utilisé dans d'autres administrations.

Conformément à l'article L2212-47 §3 du Code de la Démocratie Local et de la Décentralisation qui prévoit : « *Le conseil provincial prend acte du programme stratégique transversal, que le collège provincial lui présente, dans les six mois qui suivent la désignation des députés provinciaux ou suite à l'adoption d'une motion de méfiance concernant l'ensemble du collège provincial conformément à l'article L2212-44 §1er. Au cours de cette même séance du conseil provincial, le programme stratégique transversal est débattu publiquement* », votre collège vous propose de prendre acte du Programme stratégique transversal que vous trouverez en annexe.

Nous vous remercions pour toute l'attention accordée à ce dossier et vous prions de recevoir, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, nos respectueuses salutations.

#### Pour le Collège provincial

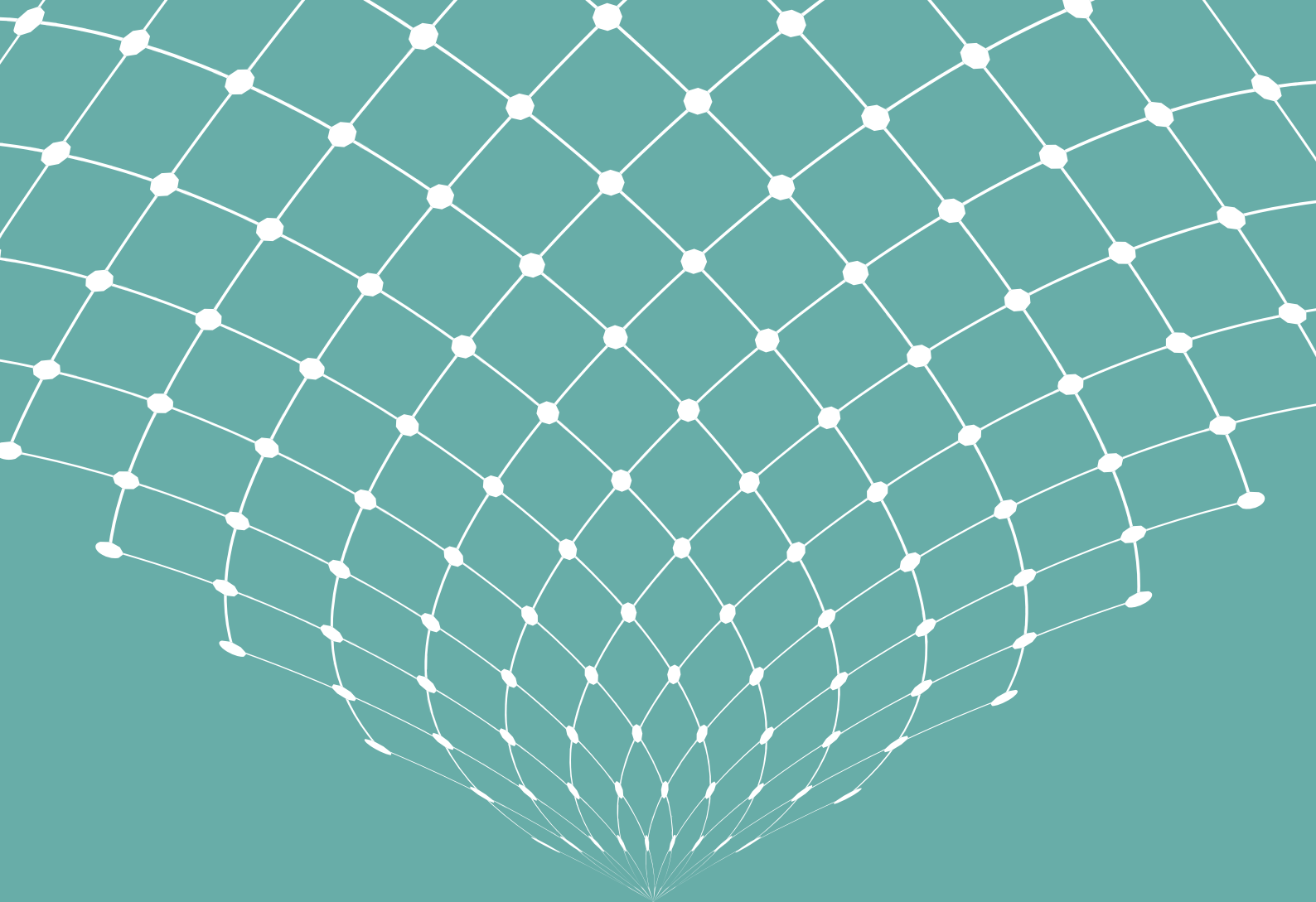
Le Directeur général

Valéry ZUINEN

Le Député-Président

Etienne BERTRAND

*La version informatique est le document de référence*



PROVINCE  
DE NAMUR

---

# Programme Stratégique Transversal de la Province de Namur

---

**2025-2030**

BULLETIN PROVINCIAL DE LA PROVINCE DE NAMUR - N° 04 - 2026

660



# ÉDITO

## DU COLLÈGE PROVINCIAL

Après quelques mois d'actions au sein de l'exécutif provincial, le Collège provincial a adopté le **Programme Stratégique Transversal (PST)**.

Nous avons souhaité présenter un document programmatique, une véritable feuille de route qui reflète notre vision et nos priorités politiques. Ce PST est une traduction fidèle de notre déclaration de politique provinciale en objectifs, en processus, en projets et actions.

Ce plan d'actions n'est pas le résultat d'une réflexion entre Députés mais il est le fruit de rencontres et d'échanges constructifs.

Dès l'entame de la mandature, le Collège provincial a rencontré l'ensemble de nos **partenaires communaux, locaux, associatifs, paraloaux** et bien d'autres.

Ensuite, le Collège a poursuivi son travail durant l'été à la rencontre de tous les Collèges communaux.

Il a également été nourri par la **visite de tous nos sites et services provinciaux**, garantissant ainsi son ancrage sur le terrain et la réalité de nos métiers.

La Province de Namur, c'est avant tout un territoire à taille humaine, composé de 38 communes avec des problématiques, parfois spécifiques, parfois semblables, ou parfois partagées avec d'autres. Notre ambition est de les soutenir, de relier leurs forces et de construire ensemble des solutions qui dépassent les frontières communales.

Une priorité majeure est donc de les accompagner avec efficacité, en amplifiant la **dynamique supra-communale**. Nous souhaitons à cet égard proposer une **action transversale** et être l'articulation entre les communes et les autres niveaux de pouvoirs, dans un contexte de multiples réformes, et avec une **volonté de couverture optimale du territoire**.

La **Sécurité** de toutes et tous en est une autre : en assumant le financement des zones de secours, en consolidant notre rôle de formation des policiers, pompiers et ambulanciers, nous affirmons notre volonté de contribuer à la protection chaque citoyen, partout et à tout moment.

Dans le même temps, nous poursuivons notre action au cœur de nos métiers – **Culture, Enseignement et Formation, Vivre Mieux** – pour investir dans la qualité de vie et l'avenir de notre territoire.

Enfin, en matière d'investissement, nos priorités se portent sur la mise ne place de **plans globaux sur 5 ans** pour certains sites mais aussi sur la rénovation, la mise aux normes et en conformité visant principalement à accroître le bien-être au travail de notre personnel provincial et un accueil digne des bénéficiaires de nos services.

Tout cela ne sera possible que si nous veillons à une **gestion rigoureuse des deniers publics** et à l'optimisation de chacune de nos dépenses. Cela sera également une de nos préoccupations constantes.

Ce PST est un programme porteur de défis et d'ambitions que nous voulons réaliser avec notre Administration au bénéfice de l'ensemble de la population de la province, sur l'ensemble de son territoire et en décentralisation.

### Le Collège provincial

Etienne Bertrand, Député-Président, Sabine Laruelle, Isabelle Joiret et Mélanie Havenne, Députées provinciales



# AVANT-PROPOS

## DU COMITÉ DE DIRECTION

Le Programme stratégique transversal 2025-2030 de la Province de Namur est bien plus qu'un document réglementaire. Nous avons voulu en faire un véritable outil de gestion, vivant et partagé, qui accompagne chaque responsable dans sa mission quotidienne et qui traduit, en actions concrètes, les orientations politiques fixées par le Collège provincial.

Fruit d'une construction collective, il s'appuie sur l'expertise de nos équipes et sur la connaissance fine des réalités de notre territoire. Les projets qui y sont inscrits répondent aux besoins exprimés par nos communes, nos partenaires et nos concitoyens. Ils reflètent la volonté d'ancrer l'action provinciale dans une dynamique à la fois fédératrice et pragmatique : fédératrice, parce qu'elle mobilise l'ensemble des services autour d'objectifs communs ; pragmatique, parce qu'elle se traduit en réalisations tangibles au bénéfice des habitants.

Notre ambition est claire : que ce programme ne reste pas lettre morte mais qu'il soit un cadre de référence pour chaque responsable, une boussole pour orienter les choix et un levier pour améliorer sans cesse la qualité de nos services. Il nous engage à agir avec constance et cohérence, en veillant à mesurer nos résultats et à ajuster nos actions quand cela s'avère nécessaire.

Au-delà des chiffres et des indicateurs, ce PST se veut le reflet des valeurs qui fondent l'identité provinciale et guident nos pratiques :

- Proximité, en assurant l'accessibilité de nos services, l'écoute et la compréhension des besoins.
- Transparence, en garantissant la clarté des décisions et la confiance dans l'action publique.
- Expertise, en valorisant le professionnalisme, l'innovation et la formation continue de nos équipes.
- Efficacité, en recherchant la rigueur, la qualité et la pertinence de chaque projet engagé.

Ces valeurs ne sont pas des mots : elles doivent se lire dans chacune de nos initiatives et se ressentir dans chaque service rendu. Elles constituent le fil rouge de notre action et l'assurance que le PST restera un outil utile, mobilisateur et porteur de sens.

C'est collectivement que nous ferons vivre ce programme et c'est ensemble que nous donnerons sa pleine dimension à ce plan : celle d'un projet commun au service du territoire et de ses habitants.

### **Le Comité de direction**

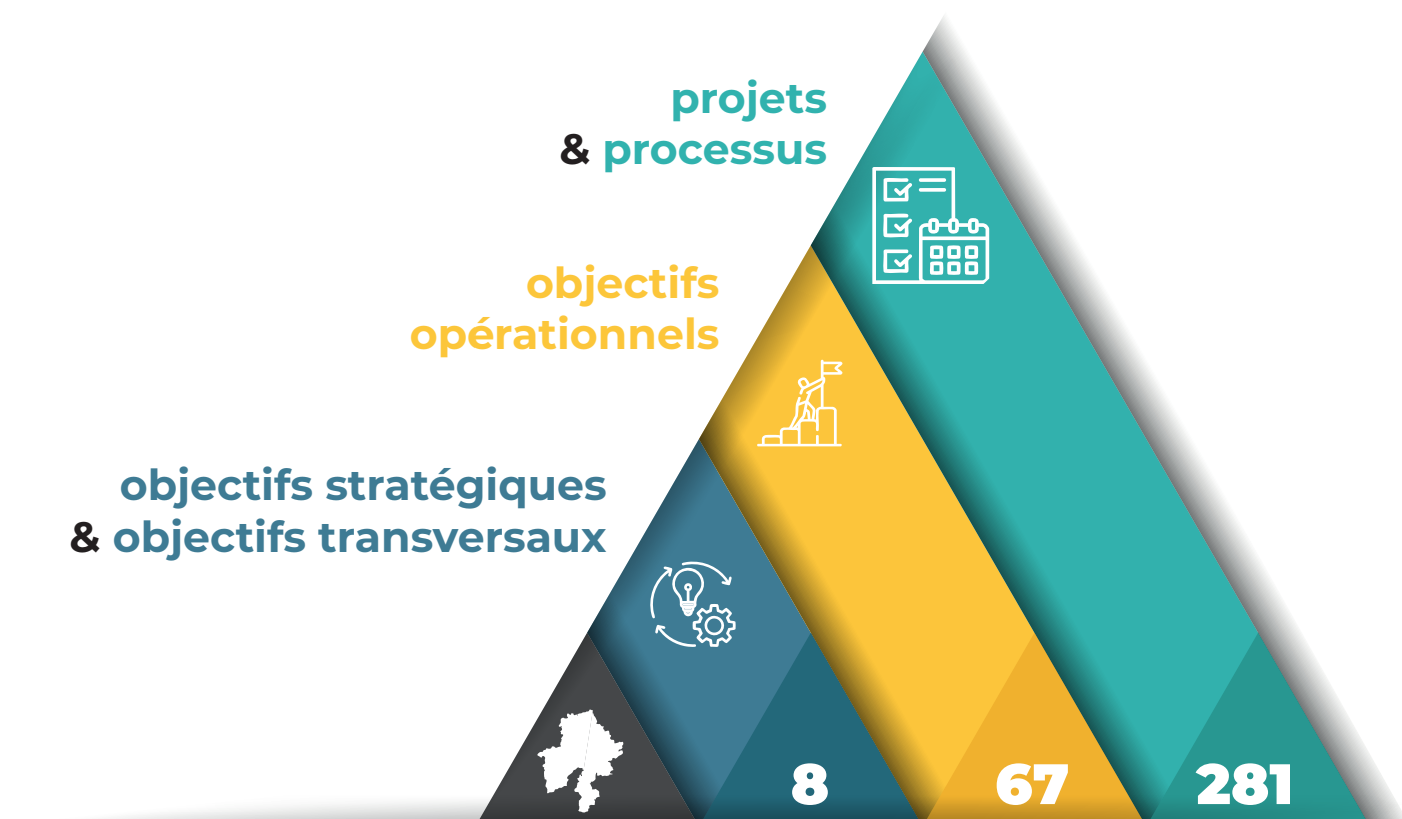
Valéry Zuinen Tilkin, Directeur général, Brigitte Lacreman, Directrice financière f.f., Jean-Alexandre Verdonck, David Verhoeven, Pierre Squerens Inspecteurs généraux et Yanni Xanthoulis, Inspecteur général f.f.

Le Programme Stratégique Transversal (PST) est un outil de gouvernance pluriannuel rendu obligatoire par le Code wallon de la Démocratie Locale et de la Décentralisation. Il détaille les objectifs de l'Administration pour se donner les moyens d'atteindre les objectifs stratégiques que le Collège s'est fixé. Le Conseil provincial prend acte du PST, qui est ensuite évalué a minima à mi-législature puis à son terme.

## UNE APPROCHE PARTICIPATIVE

À la Province de Namur, ce PST se décline selon une arborescence précise qui est le fruit d'un étroit travail de collaboration entre le Collège provincial et l'ensemble de son Administration.

Les Objectifs Stratégiques (O.S.) sont les grandes lignes directrices insufflées par le Collège pour la législature. Ils se traduisent au sein de l'Administration en Objectifs Opérationnels (O.O.) qui se déclinent eux-mêmes en Projets et Processus. Ceux-ci sont corédigés par les directeurs et responsables des services et leurs Inspecteurs généraux, puis validés par le Collège provincial. Ils sont évalués au moyen d'Indicateurs déterminés en amont par les responsables des services dès la rédaction du PST, facilitant l'évaluation.





## PROXIMITÉ

Accessibilité de nos services, inclusion, digitalisation des procédures.

Écoute, échange, respect et compréhension.

Disponibilité, flexibilité et agilité.



## EXPERTISE

Expérience de terrain.  
Qualifications et compétences reconnues, formation continue.  
Développement de projets à haute valeur ajoutée.

## EFFICACITÉ

Rigueur et qualité du travail fourni. Professionnalisme, mesure de la performance des actions. Polyvalence.

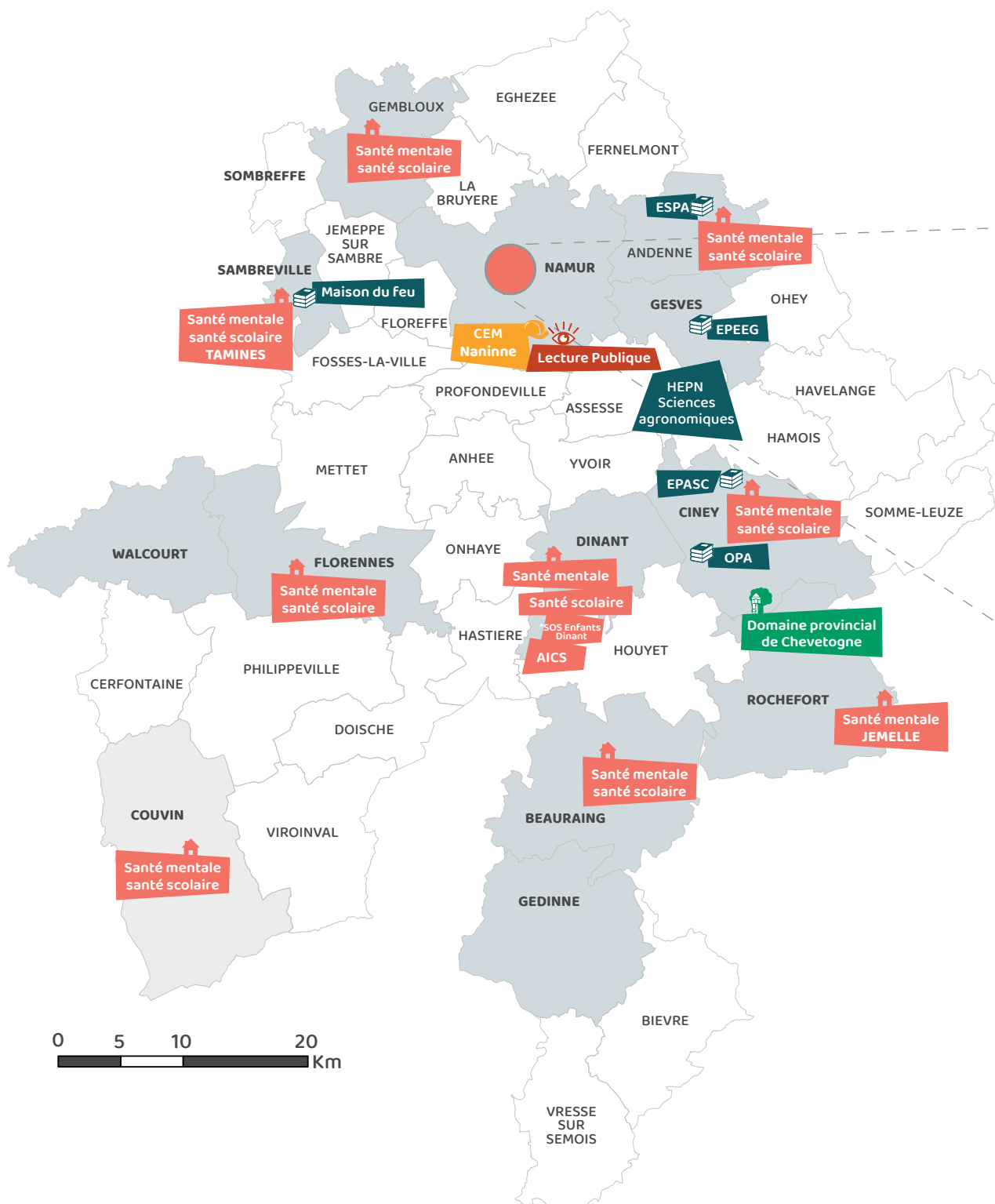
## TRANSPARENCE

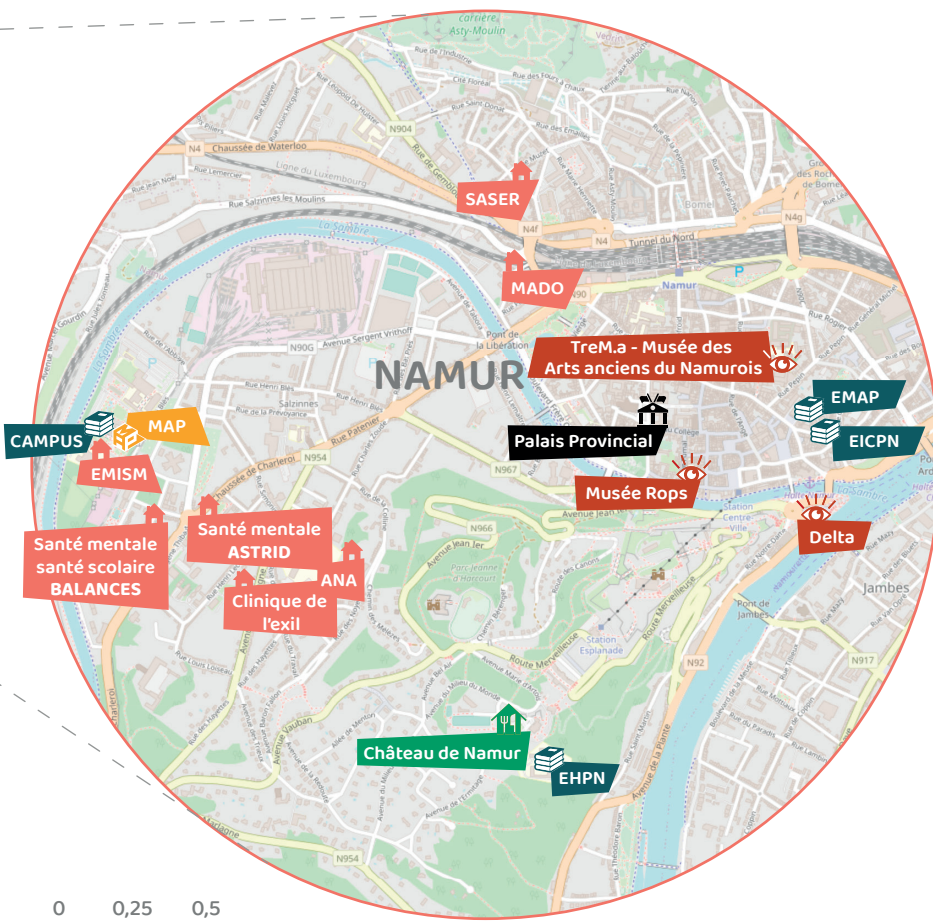
Clarté des choix posés.  
Égalité de traitement des citoyens. Confiance.  
Esprit d'ouverture.

# Un fort ancrage territorial

## DES SERVICES PROCHES DE VOUS

Attentifs à offrir des services de qualité, au plus près de vous, nos écoles provinciales et campus décentralisés, ainsi que nos Maisons provinciales du Mieux-Être (MPME) – qui regroupent nos centres PMS, PSE et services de santé mentale – sont implantés aux quatre coins de notre territoire.





0 0,25 0,5  
Km

 PALAIS PROVINCIAL

 TERRITOIRE ET APPUI

 ENSEIGNEMENT

 MAP

 REGIE PROVINCIALE ORDINAIRE

 CULTURE

 SANTE



**TERRITOIRE ET  
SUPRACOMMUNALITÉ**

PAGES 11 à 17

**ENSEIGNEMENT  
ET FORMATION**

PAGES 19 à 24

**VIVRE MIEUX**

PAGES 25 à 30

**CULTURE, LOISIRS ET  
PATRIMOINE CULTUREL**

PAGES 31 à 35

**GOUVERNANCE**

PAGES 37 à 42

# TERRITOIRE ET SUPRACOMMUNALITÉ



La Province de Namur est déterminée à relancer une dynamique supracommunale sur son territoire, dans un contexte marqué par des contraintes budgétaires importantes. Parmi ces défis, la reprise du financement des zones de secours constitue un enjeu majeur : elle ne se limite pas à un effort financier, mais implique aussi un rôle accru d'accompagnement et de coopération avec ces zones, afin de renforcer durablement la sécurité au bénéfice de l'ensemble des citoyens. Mais elle s'inscrit aussi dans un ensemble plus large d'enjeux qui appellent à repenser l'action et à renforcer le partenariat avec les communes.

La ligne de conduite est simple : devenir un acteur central de la supracommunauté et un partenaire à la fois privilégié et de proximité pour les communes, en leur offrant non seulement un appui concret dans leurs missions, mais aussi en jouant un rôle d'impulsion et d'innovation, capable d'élaborer des initiatives qui dépassent les frontières communales. Le tout, toujours en synergie avec les métiers provinciaux.

Très concrètement, aujourd'hui, nous agissons d'abord comme un partenaire de solutions. Nous mettons à disposition des communes nos compétences, notre savoir-faire, ainsi que des outils et services en matière d'aide à la gestion intégrée des cours d'eau communaux, de conseils technico-juridiques pour la gestion des voiries communales, pouvant aller jusqu'à un rôle d'auteur de projet, par exemple pour l'entretien des voiries, en s'appuyant sur l'expertise du commissaire voyer. Nous intervenons aussi dans le développement de la mobilité douce à travers les réseaux cyclables points-noeuds et dans la mise en place d'outils cartographiques pour mieux comprendre et aménager le territoire. Enfin, nous apportons un appui aux communes dans la gestion et l'application des sanctions administratives, grâce à l'action de notre fonctionnaire sanctionnateur provincial, et nous soutenons le secteur agricole par des conseils et actions visant à améliorer la qualité et la résilience des sols.

Nous assumons aussi un rôle d'organisateur de la supracommunauté, qui constitue une véritable nouveauté et une ambition forte. Nous voulons rapprocher les communes, optimiser l'usage des ressources disponibles et créer des dynamiques de mutualisation. C'est aussi affirmer notre volonté d'être un relais de terrain à l'écoute des communes, afin de leur proposer les services les plus adaptés. Cette orientation permettra de faire émerger et de développer de nouveaux dispositifs toujours ancrés dans la réalité territoriale.

En résumé, notre démarche n'est pas théorique, elle se traduit sur le terrain, au plus près des communes et des habitants. À travers des services concrets, un accompagnement de proximité et une écoute permanente, nous voulons répondre aux besoins réels et anticiper les défis du territoire. C'est ainsi que nous donnons tout son sens à la supracommunauté : une action partagée, pragmatique et utile, qui renforce la capacité des communes et améliore directement la vie quotidienne des citoyens.



# TERRITOIRE ET SUPRACOMMUNALITÉ

## NOTRE ENGAGEMENT

Devenir un acteur central de supracommunalité facilitant les synergies et projets fédérateurs entre communes.

## NOS OBJECTIFS

### Supracommunalité

Structurer, animer et piloter la collaboration entre la province et les communes afin de mettre en œuvre des initiatives supracommunales sur le territoire.

### Gestion Intégrée des Cours d'Eau

Gérer les cours d'eau provinciaux de manière intégrée pour restaurer leur hydromorphologie et limiter les inondations des zones urbanisées ou sensibles, tout en apportant un appui technique aux communes et en assurant l'aide à l'entretien des cours d'eau communaux.

### Mobilité active et durable

Gérer le réseau des points-nœuds cyclables, contribuer à développer la mobilité active et durable sur le territoire et réaliser des projets de travaux et de mobilité pour le compte des communes.

### Géomatique & Expertise Foncière

Accompagner et aider les communes dans la gestion de leur patrimoine, tant public que privé, en réalisant des analyses technico-juridiques, en organisant et structurant la documentation patrimoniale, en réalisant des projets en domanialité et en assurant la fonction de commissaire voyer à l'échelle provinciale.

### Office provincial agricole

Développer les méthodes analytiques pour évaluer la qualité des sols afin de renforcer leur résilience et leur productivité.

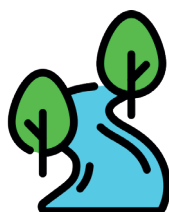
Renforcer les synergies et complémentarités avec les autres laboratoires provinciaux au service prioritairement des agriculteurs de la province.

### Bureau des amendes administratives

Conserver le partenariat en matière de sanctions administratives avec les communes du territoire de la Province de Namur et veiller au respect des délais légaux dans la gestion des dossiers.



**38** communes,  
**3** arrondissements et  
**3** zones de secours sur le territoire.



**1.350 km** de cours d'eau non navigables de 2<sup>ème</sup> catégorie (les cours d'eau provinciaux) et  
**800 km** de cours d'eau non navigables de 3<sup>ème</sup> catégorie (les cours d'eau communaux).



**2.100 km** de réseau points-noeuds balisés.  
**450** points-noeuds et  
**11.000** balises posées sur le territoire.



**6.277 dossiers** traités par le Bureau des Amendes Administratives en 2024 pour les 36 Communes partenaires.



**16.000 analyses** agronomiques/an.



**38 droits de tirage**  
Chaque commune disposera d'un droit de tirage.

# EN ACTION(S)

## RÉALISER DES PROJETS SUPRACOMMUNAUX SUR LE TERRITOIRE PROVINCIAL.



### CONTEXTE :

La Province de Namur souhaite renforcer son rôle de partenaire en accompagnant les communes dans l'élaboration de projets qui dépassent leurs frontières. L'objectif est clair : unir les forces, optimiser les ressources et éviter les doublons, pour que chaque euro investi ait un impact maximal pour les citoyens. Concrètement, cela passera par une meilleure organisation des moyens provinciaux.

Un pacte de supracommunalité viendra soutenir cette dynamique en formalisant l'engagement réciproque des communes et de la Province. Il établira des règles de gouvernance partagée afin que les moyens, qu'ils soient communaux ou provinciaux, soient mobilisés de manière cohérente dans un cadre solide de coopération. De plus, la Province répondra positivement à l'appel lancé par de nombreuses communes du territoire de créer un dispositif permettant de suppléer à des absences de personnel dans des fonctions critiques de l'administration communal (population, état civil ...).

Enfin, la Province prépare la création d'un lieu de discussion avec les communes pour aborder l'horizon 2030, conformément aux lignes directrices de la déclaration de politique régionale. Par cette démarche, elle affirme sa volonté d'être un catalyseur d'initiatives collectives, partagées et bénéfiques pour l'ensemble du territoire.

## REPLACER LES SUBSIDES PROVINCIAUX PAR DES DROITS DE TIRAGE AU BÉNÉFICE DES COMMUNES.



### CONTEXTE :

Afin de soulager le travail administratif des communes et de leur permettre un accès clair et prévisible des ressources mobilisables, la Province modifiera sa politique de subsidiation en créant des droits de tirage fondés sur des critères objectifs au bénéfice des communes.

## SOUTENIR LES ADMINISTRATIONS COMMUNALES EN ASSURANT LA DISPONIBILITÉ DE L'EXPERTISE NÉCESSAIRE.



### CONTEXTE :

La Province mettra également à disposition des services d'appui et d'analyse dans des domaines spécifiques demandés par les communes, tels que l'urbanisme, la lutte contre les incivilités, les indicateurs-experts ou encore la planification d'urgence. Ces soutiens techniques et méthodologiques viendront compléter l'action communale et renforcer la capacité d'agir localement.

## AIDER LES COMMUNES DANS L'ENTRETIEN DE LEURS COURS D'EAU.



### CONTEXTE :

La Province de Namur prend soin des cours d'eau non navigables de 2<sup>ème</sup> catégorie (les cours d'eau provinciaux) pour deux grands objectifs : limiter les inondations dans les zones habitées ou sensibles et redonner aux rivières un caractère plus naturel. Concrètement, cela veut dire : entretenir le lit et les berges des cours d'eau, réaliser des aménagements pour mieux gérer les crues, rétablir la libre circulation des poissons, mais aussi encadrer les projets urbanistiques en donnant des avis et en délivrant des autorisations. Forte de son expertise, la Province de Namur a choisi de mettre son savoir-faire au service des communes : elle planifie, organise et finance, à la demande des communes, les travaux d'entretien des cours d'eau communaux. Ce mécanisme d'appui leur permet de bénéficier d'un accompagnement technique spécialisé, de garantir la continuité de l'écoulement des eaux et de renforcer la prévention des risques d'inondation, tout en valorisant un patrimoine hydraulique essentiel à la sécurité et à la qualité de vie des habitants.

# TERRITOIRE ET SUPRACOMMUNALITÉ

FOCUS SUR LA SÉCURITÉ



## NOTRE ENGAGEMENT

Jouer un rôle moteur en matière de sécurité civile et faciliter l'action des différentes zones de secours en partenariat avec les communes.

## NOS OBJECTIFS

### SUPRACOMMUNALITÉ

- Créer un service dédié à la sécurité civile qui sera chargé du respect et de la mise en oeuvre des conventions régissant les dotations provinciales aux zones de secours.
- Accompagner les zones de secours dans divers projets notamment de mutualisation et de rationalisation des services, infrastructures ou encore de logistique.

### ECOLES PROVINCIALES DE SECURITE CIVILE

- Organiser des formations de qualité pour répondre aux besoins des zones de secours du territoire provincial namurois et assurer les objectifs légaux en matière de recyclage.
- Encourager la mutualisation du matériel nécessaire aux formations et des infrastructures liées.
- Dans une optique inter-provinciale, organiser des formations de qualité en tenant compte des différentes offres sur le territoire wallon.

## CRÉER UN SERVICE DÉDIÉ À LA SÉCURITÉ CIVILE.



### CONTEXTE :

La Province de Namur soutient depuis plusieurs années les zones de secours par une contribution financière importante. Mais en 2025, un cap a été franchi : la totalité du Fonds des provinces octroyé par le Gouvernement wallon, soit 24.345.945 €, est désormais consacrée à leur financement, en plus d'une dotation complémentaire de 3.238.805 €. Cette évolution confirme l'ampleur grandissante de l'engagement provincial en matière de sécurité civile.

Pour accompagner durablement cette collaboration, la Province a décidé de créer un service spécifiquement dédié à la sécurité civile. Ce nouveau service aura pour mission d'assurer la gestion et le suivi des conventions qui la lient aux trois zones de secours, de veiller au versement des dotations et d'appuyer les zones dans la réalisation de projets visant à mutualiser leurs services, leurs infrastructures et leurs moyens logistiques. La Province souhaite également instaurer un véritable lieu de dialogue et un comité de concertation sera mis en place, chargé de l'application de la convention et appuyé par des groupes de travail thématiques, consacrés notamment à la formation et à l'École du feu, aux finances et aux pistes de mutualisation. Les propositions issues de ces groupes permettront de dégager de nouveaux projets de coopération.

Le nouveau service provincial sera responsable de leur encadrement et de leur mise en œuvre concrète, au bénéfice direct des zones de secours et, à travers elles, de la sécurité de l'ensemble des citoyens.



# ENSEIGNEMENT ET FORMATION



Former, accompagner, transmettre : telle est la mission de l'enseignement provincial.

Chaque jour, des professionnels passionnés partagent leurs savoirs et leur expertise dans des domaines aussi divers que le paramédical, l'économie, la coopération internationale, l'agronomie, les sciences, le social, l'art, l'hôtellerie-restauration, l'esthétique, l'élevage et l'équitation, la sécurité ou encore la gestion publique.

L'offre s'adresse aussi bien aux jeunes en parcours scolaire qu'aux adultes en reconversion ou en perfectionnement. Cette diversité permet de susciter et de répondre à des vocations multiples et de soutenir chacun dans son projet de vie et d'avenir professionnel.

Toujours en lien avec les besoins des secteurs et du marché de l'emploi, les formations évoluent et s'adaptent. Des partenariats étroits avec les acteurs professionnels, académiques et institutionnels garantissent une pédagogie ancrée dans la réalité et ouvrent la voie vers l'emploi, l'innovation et la coopération.



# ENSEIGNEMENT ET FORMATION

## NOTRE ENGAGEMENT

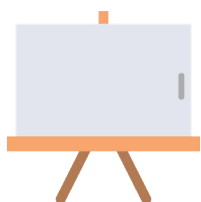
Renforcer la qualité et l'attractivité du secteur de la formation et de l'enseignement provincial dans sa diversité et son ancrage territorial en synergie avec les acteurs des bassins de vie.

## NOS OBJECTIFS

- Mener des actions visant à promouvoir les différentes formations de l'enseignement provincial et la notoriété de celles-ci.
- Garantir un enseignement de qualité dans un contexte de réformes multiples.
- Adapter les services et aides aux élèves / étudiants en tenant compte de leur diversité en vue de favoriser leur accrochage scolaire et la réussite de leur cursus.
- Déployer des approches qualité et durabilité au sein de nos écoles.
- Développer une offre de formation pertinente et porteuse d'emploi.
- Renforcer l'organisation de nos établissements et développer davantage de collaborations entre ces derniers.
- Développer les synergies et partenariats avec le monde professionnel et les acteurs de la formation de l'enseignement.
- Veiller à rencontrer les besoins des clients / bénéficiaires.
- Mettre en œuvre les contrats d'objectifs (conclus entre les écoles secondaires, le PO et la FWB).
- Développer la qualité des infrastructures mises à disposition des écoles.
- Développer le campus hôtelier par des synergies accrues entre les différents acteurs.
- Développer le campus agronomique par des synergies accrues entre les différents acteurs.

### RPO Château de Namur

- Être un Hôtel-restaurant d'application de haut niveau pour les enseignements dispensés par l'Ecole hôtelière provinciale de Namur et par la section « Bachelier en Gestion hôtelière » de la Haute Ecole de la Province de Namur.



**10** écoles



**13** implantations



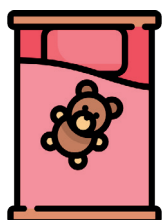
**9000** apprenants



**2083** élèves  
en secondaire



**998** travailleurs  
sous statut FWB ou policier



**474** internes



**206** travailleurs  
sous statut provincial

# EN ACTION(S)

## METTRE EN PLACE ET OPÉRATIONNALISER UNE NOUVELLE ORGANISATION HIÉRARCHIQUE AU SEIN DE LA HEPN.



### CONTEXTE :

La Haute Ecole de la Province de Namur (HEPN) est une école à taille humaine qui propose dix bacheliers et plusieurs spécialisations ou formations continues.

Elle a conservé une organisation héritée des anciens instituts qui la composent et sa structure, basée sur des départements distincts, pose des défis au quotidien en matière de pilotage et de gestion transversale. Afin d'optimiser les ressources et d'améliorer la cohérence, l'objectif est de revoir la gouvernance axée sur deux lignes maitresses pour lesquelles il est absolument fondamental que toute la HEPN, sans distinction entre départements/domaines d'études, aille dans la même direction : une ligne pédagogique commune et une ligne administrative commune.

Concrètement, cela implique la création d'une nouvelle fonction de direction pédagogique et occupation de celle-ci, d'une nouvelle fonction de direction administrative et occupation de celle-ci, la mise en place de secrétariat thématique afin de répondre davantage et plus efficacement aux besoins des membres du personnel et des étudiants, le soutien pédagogique aux coordinateurs de bacheliers et l'implantation d'une approche par compétences.

## ORGANISATION AU SEIN DE L'ECOLE PROVINCIALE D'ADMINISTRATION ET DE PÉDAGOGIE (EPAP) DE FORMATIONS INNOVANTES SUR LES NOUVEAUX ENJEUX EN FORMATION CONTINUE À DESTINATION DES POUVOIRS LOCAUX ET DES DIFFÉRENTS PARTENAIRES INSTITUTIONNELS SUR LE TERRITOIRE.



### CONTEXTE :

Au-delà des formations habituelles organisées par l'EPAP et des trajets de formations permettant aux agents des pouvoirs locaux d'évoluer dans leur carrière, l'objectif poursuivi est de répondre aux besoins spécifiques identifiés par les pouvoirs locaux en matière de développement de compétences ou de connaissances en vue de permettre à leurs collaborateurs d'appréhender au mieux les nouveaux enjeux auxquelles ils sont confrontés (intelligence artificielle, gestion de crises ...).

Concrètement, cela implique l'augmentation du nombre de formations sur-mesure organisées pour les pouvoirs locaux et les différents partenaires institutionnels sur le territoire, la proposition d'une offre de formation enrichie avec de nouvelles thématiques et le développement d'une offre de formation plus modulaire.

## VEILLER AU FONCTIONNEMENT OPTIMAL DU CAMPUS PROVINCIAL



### CONTEXTE :

Une des missions des services généraux de l'APEF est de gérer l'occupation du site du campus provincial et notamment de répartir adéquatement les locaux entre les différentes écoles hébergées, de garantir la qualité des équipements et d'assurer une offre de service adéquate.

Concrètement, cela implique l'élaboration d'un projet global de rénovation et d'entretien du site, le renouvellement du matériel informatique, la professionnalisation des outils de gestion et l'accentuation de la mutualisation des locaux et espaces.

## ADAPTER L'OFFRE DU PREMIER DEGRÉ AU SEIN DE L'ECOLE PROVINCIALE D'AGRONOMIE ET DES SCIENCES DE CINEY AU CONTEXTE DU TRONC COM- MUN DANS UN OBJECTIF DE MAINTIEN DE L'ATTRACTIVITÉ ET DE LA POPU- LATION SCOLAIRE ACTUELLE.



### CONTEXTE :

Une des réformes liées au pacte pour un enseignement d'excellence est la mise en place d'un tronc commun jusqu'en secondaire. A la rentrée 2026, ce dernier impactera nos écoles avec son arrivée en 1ère année du secondaire. L'objectif poursuivi est de saisir cette importante modification pour adapter l'offre de formation de notre premier degré en vue de répondre aux attentes de la réforme mais également de profiter de ce moment pour analyser les opportunités offertes en termes d'organisation et d'approches pédagogiques.

Concrètement, cela implique le développement d'activités orientantes en vue de mettre en avant nos pôles didactiques et l'enseignement provincial, l'organisation d'activités spécifiques de dépassement, de maintien et de soutien, de mener des réflexions sur les grilles horaires et l'organisation des cours et l'intégration des nouveautés induites par la réforme du tronc commun.

## PRIVILÉGIER LES FORMATIONS QUALIFIANTES AU SEIN NOS ÉCOLES D'ENSEIGNEMENT POUR ADULTES.



### CONTEXTE :

Dans le cadre de la déclaration de politique communautaire, l'accent est mis sur l'orientation de l'enseignement pour adultes vers un enseignement répondant aux besoins actuels et futurs des citoyens et du marché du travail. Dans ce cadre, nos écoles d'enseignement pour adultes veulent saisir l'ensemble des opportunités offertes dans le cadre de l'ouverture de nouvelles sections qualifiantes complétant les offres actuelles et prioritairement celles formant à des métiers en pénurie ou à des fonctions critiques. L'accent sera également mis sur des modalités différentes d'organisation des formations afin de répondre à différents profils d'apprenants.

Concrètement cela implique l'analyse des perspectives d'organisation de nouvelles sections qualifiantes, la mise en avant et l'organisation de formations permettant l'accès à des métiers en pénurie et/ou à des fonctions critiques et le développement de modalités différentes d'organisation de formations afin de toucher un large public.

# VIVRE MIEUX



Prendre soin, accompagner, protéger : telle est la vocation du « Vivre Mieux ».

Ses équipes s'engagent au quotidien auprès des citoyens, des plus jeunes aux aînés, en mettant l'accent sur la santé, le bien-être et l'inclusion sociale avec deux préoccupations majeures : l'accessibilité des services à tous et sur l'ensemble du territoire.

Leurs interventions couvrent un large champ d'actions : soutien en santé mentale, suivi et prévention en milieu scolaire, accompagnement des familles et des enfants, aide aux adolescents en difficulté, écoute et orientation des personnes en situation de fragilité, soutien à l'égalité des genres, formation des partenaires, ou encore initiatives de solidarité telles que la distribution alimentaire.

Partout sur le territoire, nos professionnels spécialisés rassemblent les acteurs du secteur et travaillent main dans la main avec des partenaires locaux, institutionnels et associatifs. Leur mission est claire : répondre aux besoins concrets, favoriser l'autonomie, renforcer les liens sociaux et garantir à chacun l'accès à une meilleure qualité de vie.



# VIVRE MIEUX

## NOTRE ENGAGEMENT

Améliorer le bien-être des citoyennes et citoyens de la Province de Namur par un accès équitable à des soins de qualité et une inclusion sociale renforcée.

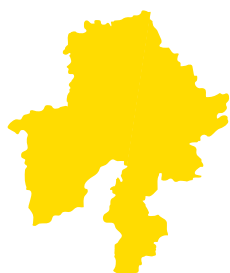
## NOS OBJECTIFS

- Développer des projets transversaux et innovants en réponse aux besoins des citoyens en s'adaptant aux évolutions de la société.
- Répondre aux besoins des citoyens par des services sociaux et de santé accessibles sur l'ensemble du territoire dans les domaines d'expertise du pôle.
- Développer nos réseaux de partenaires en collaborant, fédérant et soutenant les professionnels du territoire et en orientant nos actions vers davantage de supracommunalité.
- Maintenir ou améliorer la santé physique et mentale des jeunes sous tutelle PMS-PSE, dans le cadre des missions décrétales et de leur évolution potentielle.
- Maintenir et développer, en concertation avec les partenaires intersectoriels, une offre de santé mentale pluridisciplinaire, accessible à toutes et tous - et prioritairement aux personnes en situation de précarité psychique, financière ou sociale.
- Veiller à une communication accessible aux publics fragilisés et/ou rendre compréhensibles les documents rédigés par le Vivre-Mieux pour l'ensemble de ses publics.

## SANTÉ SCOLAIRE



**300** implantations scolaires suivies de la 1<sup>ère</sup> maternelle à l'enseignement supérieur non universitaire



Prise en charge dans les **37** communes namuroises qui disposent d'un enseignement communal fondamental ainsi que **8** communes hors province de Namur.



**34.346** élèves sous tutelle PSE, **26.491** sous tutelle PMS et **16.000** bilans de santé

## SANTÉ MENTALE



**5.000** bénéficiaires chaque année et **60.000** prestations

## ACTION SOCIALE



**30** communes soutenues à travers leur Conseil Consultatif Communal des Aînés qui bénéficient de notre accompagnement.



**119.000 kg** d'aliments récoltés et redistribués vers **33** communes avec **29** CPAS et **17** associations soutenues.

# EN ACTION(S)

## ÉTABLIR UNE CARTOGRAPHIE DU TERRITOIRE PROVINCIAL REPRENANT L'ENSEMBLE DES ACTEURS IMPLIQUÉS DANS LES DOMAINES DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL EN LIEN AVEC NOS MÉTIERS AFIN D'IDENTIFIER LES ZONES GRISES.



### CONTEXTE :

Cette cartographie de notre territoire a pour objectif principal de fournir une vision claire et structurée de l'ensemble des acteurs intervenant dans les domaines de la santé et du social, en lien avec nos métiers. Elle permettra d'identifier les éventuelles opportunités de rationalisation des ressources, mais surtout de repérer les zones grises (non couvertes). L'enjeu est donc de pouvoir cibler prioritairement notre soutien sur ces zones.

## METTRE EN PLACE DES INITIATIVES POUR SOUTENIR ET ENCOURAGER LA PROMOTION DE LA SANTÉ DANS LES ÉCOLES (DANS LE CADRE DES MISSIONS PMS-PSE).

### SANTÉ SCOLAIRE



### CONTEXTE :

Les Centres PMS et les Services de Promotion de la Santé à l'Ecole jouent un rôle essentiel dans la prévention et la promotion de la santé auprès des élèves et de leur famille. Ces services agissent dans les écoles pour que chaque enfant puisse grandir en bonne santé, ils favorisent l'apprentissage et le bien-être, en collaboration étroite avec les parents. 5.000 élèves bénéficient chaque année d'animations collectives (émotions, EVRAS, hygiène,...) et 20% de l'activité d'un service PMS/PSE est consacrée à la promotion de la santé (information, animation...).

## CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE DES PROJETS INNOVANTS ET TRANS- VERSAUX DANS LES DOMAINES DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL.

### SANTÉ & SOCIÉTÉ



#### CONTEXTE :

La plus-value de l'art dans les processus thérapeutiques n'est plus à prouver. Ce projet a pour objectif d'orienter les patients vers les musées (provinciaux dans un premier temps) au moyen d'une prescription symbolique émise par un professionnel de la santé ou du social. Il s'adresse notamment aux utilisateurs de services de santé mentale. Ce projet s'inscrit dans une tendance générale visant à décroiser les secteurs au bénéfice des usagers et usagères. Chaque année, un nouveau projet innovant et transversal est lancé. Le dispositif de prescription muséale est fonctionnel et déployé sur l'ensemble du territoire provincial.

Le lien à la nature est aussi reconnu comme levier de santé, de bien-être et d'inclusion sociale. Concrètement, cela peut prendre la forme d'activités comme le jardinage thérapeutique, la médiation animale, des balades en forêt ou encore l'agriculture sociale. Les soins verts favorisent la réduction du stress, l'amélioration de l'humeur, la stimulation cognitive et le lien social. Ils offrent une réponse innovante, accessible et durable aux défis actuels de santé publique.

## AIDER LES COMMUNES À METTRE EN PLACE DES ACTIONS UTILES AVEC ET POUR LES PERSONNES ÂGÉES.

### SANTÉ & SOCIÉTÉ



#### CONTEXTE :

Le territoire de la province de Namur se caractérise par un vieillissement démographique important qui s'accroît de manière générale et plus fortement encore dans les zones moins densément peuplées. La population des + de 65 ans représente 19.4% des habitants de la province. Le Gérotopôle accompagne les communes dans la mise en place de projets qui favorisent le bien vieillir (démarche Ville Amie des Aînés, soutien des Conseils Consultatifs Communaux des Aînés). 30 communes participent à la plateforme des CCCA et le Gérotopôle accompagne 16 communes dans le cadre de leur politique en faveur des aînés.

## DÉVELOPPER DES ACTIONS INNOVANTES ET DES ESPACES DE SOUTIEN (PSYCHOLOGIQUE) POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS.

### SANTÉ MENTALE



### CONTEXTE

La santé mentale des jeunes est une préoccupation croissante, notamment marquée par une augmentation des troubles anxieux et dépressifs liés à différents facteurs ; une perte de sens, de motivation, un décrochage scolaire, une faible estime de soi, un manque de confiance en soi ou encore un manque de confiance en l'avenir.

Ce type d'espaces et d'actions doit permettre à la fois de leur offrir des lieux sécurisés et bienveillants d'écoute et de partage mais aussi de recréer du lien. Cette approche contribue en outre à prévenir les situations de crises par une approche collective et proactive, à développer les compétences psychosociales (gestion des émotions, communication, estime de soi), et à renforcer les liens familiaux en favorisant une meilleure compréhension mutuelle.

# CULTURE, LOISIRS ET PATRIMOINE CULTUREL



Ouvrir les portes de la culture, sur le territoire et en faveur des publics à besoins spécifiques, préserver le patrimoine, offrir des espaces de découverte et de loisirs : telle est l'ambition du secteur culturel provincial.

Ses équipes œuvrent pour rendre l'art, la lecture et le patrimoine accessibles à tous, en soutenant la création, la diffusion et la rencontre entre les publics et les œuvres. Elles veillent à transmettre la mémoire et l'histoire, tout en valorisant l'innovation artistique et culturelle.

Cela passe également par la mise à disposition de lieux de vie et de nature, propices à l'apprentissage, à la détente et à l'émerveillement de tous les publics tant par le financement sur tout le territoire des centres culturels, qu'au Delta, espace culturel provincial, dans les musées provinciaux – l'un dédié à Félicien Rops, l'autre aux arts du Moyen Âge – et au domaine provincial de Chevetogne. Entre expositions, spectacles, animations, actions de médiation culturelle et projets de lecture publique, chacun peut trouver un chemin pour nourrir sa curiosité, développer sa créativité et partager des moments collectifs contribuant à renforcer le lien social et à faire rayonner le territoire.



# CULTURE, LOISIRS ET PATRIMOINE CULTUREL

## NOTRE ENGAGEMENT

Encourager l'accès de tous les publics à la culture, à la nature et au patrimoine sur l'ensemble du territoire comme leviers de lien social et d'émancipation, en stimulant le regard critique des citoyennes et citoyens sur le monde qui les entoure.

## NOS OBJECTIFS

- Développer et mettre en oeuvre, à l'échelle du territoire provincial, des politiques culturelles intégrant la valorisation du patrimoine culturel en prenant en compte les besoins des publics spécifiques .
- Développer la dynamique de réseautage à travers des actions particulièrement pertinentes pour le territoire .
- Renforcer les liens entre le Delta et le territoire, consolider son rôle de lieu de partage, de rencontre et d'échange, tout en affirmant sa programmation pluridisciplinaire et son accessibilité au plus grand nombre.
- Renforcer les missions sur le territoire, en ciblant prioritairement les publics éloignés de la culture et en renforçant le réseau de la lecture publique .
- Développer des actions en matière de patrimoine culturel et de politique muséale dans une perspective de valorisation durable de l'ensemble des patrimoines du territoire provincial.
- Concrétiser les projets de refonte des infrastructures muséales afin de garantir le respect des dispositifs réglementaires (normes de conservation, espaces de médiation, ... ) avec une dynamique de partenariat public-privé .
- Assurer la soutenabilité financière du Domaine provincial de Chevetogne par le développement d'une réflexion et d'un accompagnement stratégiques multidimensionnels .
- Conforter le Domaine provincial de Chevetogne comme lieu de tourisme d'exception accessible qui a pour ambition de proposer à tous un loisir de qualité au coeur d'un écrin de nature, au travers de son schéma directeur 2024-2040 «En-naturons-nous!» et de son évolution.

## DELTA ET LA LECTURE PUBLIQUE



**28.000** spectateurs/visiteurs

**200** propositions par an (spectacles d'arts en mouvement, musique, expositions, sorties de résidences, famille, cinéma, conférences-tables rondes)



**5000** élèves touchés par nos activités de médiation au travers d'environ **300** activités



**2000** personnes/mois fréquentent les activités tiers-lieux en journée



**24.000** prêts de livres aux bibliothèques namuroises du réseau

## MUSÉES ET LE PATRIMOINE CULTUREL



**30.000** visiteurs dans nos Musées, **2** expositions internationales (dont une à Paris), **5** expositions dans les murs et **14** itinérances d'expositions dans les communes



**390** activités de médiation et **14** opérations de sensibilisation et formations au patrimoine



**6.100** participants pour les activités décentralisées

## DOMAINE PROVINCIAL DE CHEVETOGNE



**400.000** visiteurs par an avec **365** jours d'ouverture



**4** activités en plein air, **14** plaines de jeux, **2** piscines, **10** jardins thématiques ...



**600** hectares de nature



**330** places d'hébergement avec **4.186** nuitées ainsi que **314** emplacements de caravaning

# EN ACTION(S)

## SOUTENIR LES ACTEURS LOCAUX DANS LA GESTION ET LA MISE EN VALEUR DE LEUR PATRIMOINE.

SERVICE PROVINCIAL DES MUSÉES ET DU PATRIMOINE



### CONTEXTE :

Volonté de dynamiser le tissu associatif local et faire bénéficier les communes de l'expertise patrimoniale des agents provinciaux grâce à projets coconstruits en décentralisation.

Concrètement, cela signifie faire circuler les 7 expositions itinérantes existantes, et en créer de nouvelles, pour mettre en exergue le patrimoine local en maintenant 12 itinérances locales co-construites en province de Namur pour consolider le seuil de 20.000 visiteurs atteint en 2024 mais également de multiplier les actions de sensibilisation des écoles autour du patrimoine mémoriel des guerres 14-18 et 40-45, dont le NBK mené alternativement dans les forts du Namurois et sur le territoire (2024 : 1635 enfants impliqués), de renforcer l'expertise et les conseils en gestion du patrimoine à destination des musées et des trésors d'église locaux, d'élargir les formations et les conférences autour du petit patrimoine et des arbres remarquables dispensées en partenariat avec les universités et les spécialistes dans les communes pour les associations locales et le personnel communal et enfin, de consolider le nombre de communes de la province de Namur impliquées dans les actions avec le service du patrimoine culturel (19 en 2024).

## RENFORCER L'ACCÈS DE NOS LIEUX CULTURELS ( DELTA, MUSÉES ... ) À DES PUBLICS FRAGILISÉS OU ÉLOIGNÉS DE LA CULTURE

SERVICE DE LA CULTURE ET MUSÉES



### CONTEXTE :

Créer un espace de dialogue où les individus ne sont pas considérés selon leur origine ou leur appartenance sociale. Faire en sorte que le lieu soit vécu de manière spontanée et, partant, que la culture et les arts deviennent accessibles au plus grand nombre en donnant une place plus importante à la culture populaire dans nos activités culturelles, en systématisant l'approche territoriale des animations et en développant une offre culturelle à destination de publics socialement ou culturellement défavorisés.

## RENFORCER LES ACTIONS SUR LE TERRITOIRE, SPÉCIFIQUEMENT DANS LES ZONES BLANCHES, GRÂCE À LA TRANSVERSALITÉ (MÉDIATION, PROGRAMMATION, LECTURE PUBLIQUE, MÉDIATHÈQUE NOUVELLE).



### CONTEXTE :

Prioriser l'intervention de la Province en décentralisation sur des zones moins desservies par d'autres opérateurs tels que les Centres culturels, les Maisons de jeunes, les Bibliothèques, etc. Types d'actions : deux Rendez-vous d'Eté par an, activités artistiques dans les maisons de retraites, les maisons d'accueil, les centres de réfugiés, les prisons.

## ESSAIMER NOS EXPERTISES MUSÉALES SUR LE TERRITOIRE.

### MUSÉES PROVINCIAUX



### CONTEXTE :

soutenir les activités des musées provinciaux pour faire bénéficier les autres institutions muséales du territoire de leur expertise et de leur expérience en tant qu'écosystème professionnel unique pour lequel il n'existe pas de formation spécifique. Concrètement, il s'agit de faire bénéficier les musées, les trésors d'église ainsi que les institutions culturelles du territoire provincial (5 interventions sur le territoire en 2024) de l'expertise en gestion du patrimoine muséal apprise auprès d'institutions internationales de référence (notamment 2 expositions en co-construction à l'étranger en 2024), de maintenir les expositions dans les murs provinciaux mettant en évidence l'expertise du personnel provincial, en créant des activités « découverte des coulisses-vis ma vie » pour les acteurs du patrimoine du territoire provincial et de valoriser l'accueil en tant que stagiaires, étudiants ou bénévoles d'apprenants provenant du secondaire supérieur, du supérieur mais aussi de filières de réorientation (IFAPME et ILFOP) tout au long de l'année en créant des opérations de « découverte » nouvelles et plus régulières.

## RÉALISER UNE ÉTUDE SUR L'ATTRACTIVITÉ ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DU DOMAINE

### DOMAINE PROVINCIAL DE CHEVETOGNE



### CONTEXTE :

Nécessité de faire évoluer le modèle du Domaine via la recherche d'une optimisation financière, un renforcement de l'attractivité, un recentrage et une diversification des activités. L'étude se penchera sur les thématiques suivantes : financement, aménagement du territoire, mobilité, gestion des espaces verts et de la forêt, offres de logements et de restauration, avenir des attractions touristiques.



# GOVERNANCE



La gouvernance constitue le socle de toute action provinciale. Portée au quotidien par toutes et tous, elle mobilise particulièrement les services transversaux, garants de la cohérence, de la transparence et de l'efficacité de nos politiques publiques. Ils assurent une gestion rigoureuse des moyens et renforcent la confiance des citoyens dans l'action provinciale.

Au sein de l'administration provinciale, ce volet mobilise en premier lieu la direction générale, la direction financière, et le département territoire et appui avec l'ensemble des services transversaux : ressources humaines, informatique, juridique, marchés publics, communication, prévention, assurance et patrimoine...

Leur mission commune est d'offrir un cadre fiable et innovant qui soutient les projets de terrain. Ils veillent à la bonne utilisation des ressources, accompagnent les managers, sécurisent les processus, modernisent les outils numériques, maintiennent un cadre de travail optimal, développent la transversalité et valorisent l'action provinciale auprès des citoyens et des partenaires.

En renforçant la qualité de la gestion interne et en stimulant la coopération entre services, la Province de Namur s'engage à incarner une gouvernance exemplaire, capable d'anticiper les défis, de mesurer ses résultats et d'ajuster ses actions au service du territoire et de ses habitants.



# GOVERNANCE

## NOS ENGAGEMENTS

- Assurer une gouvernance innovante et exemplaire.
- Assurer une gestion budgétaire rigoureuse permettant de répondre aux défis financiers futurs.
- Optimiser et rationaliser la gestion du patrimoine provincial tout en assurant de bonnes conditions de travail.

## NOS OBJECTIFS

Assurer la qualité et la sécurité des actes administratifs.

Développer la transversalité entre les services favorisant une meilleure connaissance mutuelle et l'émergence de projets collectifs.

Accompagner les managers dans le cadre de leurs responsabilités et mettre à leur disposition des outils d'aide à la prise de décision.

Optimiser les processus du SGRH qui sont critiques pour le fonctionnement de l'institution provinciale dans une optique de digitalisation, d'orientation usager et d'accessibilité pour ces derniers.

Maintenir un parc informatique fiable, performant et adapté afin que l'ensemble des agents dispose d'un outil informatique leur permettant d'effectuer efficacement leurs tâches et de répondre à leurs défis.

Atteindre et maintenir un niveau de sécurité de nos données et infrastructures IT conformément aux exigences des métiers et du cadre légal.

Développer/Mettre en place des nouvelles solutions informatiques logicielles afin de soutenir l'optimisation/rationalisation du fonctionnement des services

Intégrer l'IA dans nos processus et outils dans une optique de simplification et d'amélioration.

Assurer le bien-être psychosocial au sein de l'administration provinciale en veillant à détecter en amont les difficultés et en accompagnant les managers et leurs agents.

Implémenter et coordonner une approche systématique et méthodique de la maîtrise des risques.

Faire rayonner l'identité de la Province de Namur à travers une communication cohérente et engageante, qui valorise ses symboles, son patrimoine, ses valeurs et son ancrage territorial, afin de renforcer la reconnaissance institutionnelle et le sentiment d'appartenance auprès des citoyens et des partenaires.

Renforcer le rôle clé de la Province de Namur en mettant en lumière la diversité de ses métiers et leur impact direct sur la vie des habitants à travers une communication en phase avec les évolutions technologiques, adaptée aux codes des différentes micro-communautés, en créant du lien entre elles et qui valorise son action collective.

Anticiper et planifier les besoins pour optimiser au maximum les procédures de marchés publics.

Renforcer la mutualisation des achats au sein de la Province.

Assurer une gestion efficiente du contentieux de la Province (pour les matières qui relèvent du service juridique).

Veiller à la qualité et à la sécurité juridique des actes de la Province et à la conservation des archives.

Assurer la protection des données (RGPD)

- Assurer une gestion budgétaire et comptable rigoureuse et transparente.
- Moderniser les outils et processus financiers.
- Renforcer la transparence et la communication financières.
- Optimiser la structure de la dette.
- Assurer le suivi des trajectoires budgétaires fixées par le Collège.
- Développer des outils d'analyse prospective pour anticiper les risques financiers

• Assurer un appui efficace aux services provinciaux grâce à la mise en place de procédures et à un travail de collaboration accru.

• Gérer le patrimoine immobilier provincial en assurant sa mise en conformité, sa performance énergétique et son exploitation, tout en garantissant des conditions de travail adéquates, en maîtrisant les coûts d'investissement et de fonctionnement et en anticipant les travaux.

• Etablir une planification pluriannuelle des travaux permettant une meilleure maîtrise budgétaire et une information précise sur le calendrier des réalisations

• Gérer quotidiennement de manière administrative, juridique et financière le patrimoine mobilier et immobilier de la Province de Namur, y compris la gestion des contrats d'assurances.

• Assurer la sécurité au travail et la protection de la santé des travailleurs.



**11** logiciels développés en interne visant la simplification administrative et la digitalisation des processus.



**2023** ordinateurs qui équiperont nos collaborateurs et nos écoles.



**43** sites provinciaux répartis sur le territoire représentant près de **140** bâtiments (hors régies provinciales).

# EN ACTION(S)

## INTÉGRER L'IA DANS LES MÉTIERS PROVINCIAUX.



### CONTEXTE :

La Province de Namur poursuit depuis plusieurs années un travail important de digitalisation de ses processus afin de rendre ses services plus simples, plus fluides et mieux adaptés aux besoins des citoyens. Cette dynamique franchit aujourd'hui une nouvelle étape grâce à l'IA.

Notre priorité sera donc d'intégrer l'IA dans nos processus et projets afin de simplifier ceux-ci, les optimiser et focaliser l'action de nos collaborateurs et collaboratrices sur les tâches à valeur ajoutée.

Concrètement, il s'agit d'obtenir des résultats plus fiables, de renforcer la précision des analyses et d'offrir un soutien accru aux collaborateurs dans leurs missions quotidiennes, tout en améliorant les services destinés au public. Ces innovations seront mises en place dans un cadre strict, conforme aux exigences légales, avec une attention particulière portée à la sécurité et à la confidentialité des données. En misant sur l'IA de manière responsable et pragmatique, la Province de Namur confirme sa volonté d'être un acteur exemplaire de la transition digitale, au service de l'intérêt collectif.

## ETABLIR DES PLANS PLURIANNUELS DE TRAVAUX, D'ENTRETIEN ET DE MAINTENANCE DU PATRIMOINE IMMOBILIER PROVINCIAL.



### CONTEXTE :

La Province de Namur s'engage dans une planification pluriannuelle de son patrimoine immobilier. Cette démarche vise avant tout la mise en conformité des bâtiments, condition essentielle pour garantir la sécurité des usagers. Elle s'accompagne également d'objectifs de préservation du bâti existant et d'amélioration énergétique. Chaque projet sera examiné en priorité sous l'angle de la sécurité, mais aussi au regard des besoins fonctionnels et techniques. Une évaluation complète intégrera les coûts, l'impact sur l'activité provinciale, la valeur ajoutée patrimoniale et les opportunités de rationalisation de l'entretien. La démarche repose sur une collaboration étroite avec les services utilisateurs, afin de renforcer la pertinence des choix et d'assurer une pleine adhésion aux projets. À travers cette programmation, la Province souhaite disposer d'une vision claire des investissements à engager. Il s'agit d'un processus continu, allant de l'élaboration des projets à leur réalisation, jusqu'à l'exploitation et l'entretien des bâtiments, pour garantir une gestion durable et cohérente du patrimoine provincial.

La démarche débutera par les grands sites provinciaux tels que MAP-Campus-HEPN - l'EPASC, l'EPEEG ou des bâtiments qui nécessitent une action urgente comme par exemple le MAAN.

## ASSURER LE CONTRÔLE INTERNE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE.



### CONTEXTE :

Comme prévu dans le Code wallon de la Démocratie locale et de la Décentralisation, tout service public local est tenu de mettre en place un système de contrôle interne et d'en assurer le suivi. En effet, dans une Institution aux métiers diversifiés, il est essentiel de maîtriser les risques, essentiellement financiers mais aussi juridiques, organisationnels ou relationnels, grâce à une méthodologie rigoureuse. Pour cette législature, la Province prévoit de se doter d'un système de contrôle interne qui, non content de renforcer les mesures déjà en place, centralisera leur suivi et apportera à l'Institution une plus grande maturité en matière de gestion des risques.

Concrètement, il s'agit de :

- la mise en place d'un système de contrôle interne grâce à un accompagnement spécialisé ;
- l'implémentation et formation à l'utilisation d'outils spécifiques (logiciels, applications, ...) ;
- le renforcement des compétences et de l'expertise liées au contrôle interne ;
- le suivi et l'évaluation réguliers et systématisés des mesures de la maîtrise des risques.

## DÉVELOPPER UNE MÉTHODOLOGIE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS ET DES COMPÉTENCES ET LA METTRE EN ŒUVRE



### CONTEXTE :

Dans un contexte de réformes à venir qui impacteront les budgets et les métiers provinciaux, il devient essentiel de développer une méthodologie de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences. Ces mutations, inscrites dans une transformation plus large de la société — marquée par l'émergence des nouvelles technologies et l'évolution des attentes des collaboratrices et collaborateurs — exigent une politique RH proactive et stratégique. La Province doit anticiper les besoins futurs en compétences, identifier les métiers en transformation ou en émergence, et adapter ses processus de recrutement et de formation en conséquence. Cette démarche permettra de sécuriser les parcours professionnels, de renforcer l'attractivité de l'administration et de garantir la continuité du service public. Elle repose sur une analyse fine des évolutions internes et externes, une concertation avec les acteurs de terrain, et une capacité à projeter les besoins à moyen et long terme.

Concrètement, un projet phare est de doter chaque collaboratrice et chaque collaborateur de l'administration provinciale d'un portefeuille de compétences dès son arrivée à la province, portefeuille qui évoluera par la suite par l'expérience acquise, les formations suivies, le coaching de ses responsables et les évaluations reçues.

## RENFORCER LA MARQUE EMPLOYEUR : ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS AU SEIN DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE.



### CONTEXTE :

Dans un contexte RH en pleine évolution, marqué par de nouvelles attentes des jeunes générations, notre ambition est de renforcer l'attractivité de la Province en tant qu'employeur en capitalisant sur nos atouts : des métiers porteurs de sens et à impact réel sur la vie des citoyens ainsi qu'une culture managériale moderne et ouverte, favorisant à la fois la flexibilité, l'autonomie et le développement des compétences. Notre démarche ne se limite pas à attirer de nouveaux talents : elle vise aussi à les fidéliser en leur offrant un environnement de travail stimulant.



# VUE D'ENSEMBLE

## TERRITOIRE ET SUPRACOMMUNALITE

**DEVENIR UN ACTEUR CENTRAL DE SUPRACOMMUNALITÉ FACILITANT LES SYNERGIES ET PROJETS FÉDÉRATEURS ENTRE COMMUNES.**

### SUPRACOMMUNALITÉ

Structurer, animer et piloter la collaboration entre la province et les communes afin de mettre en œuvre des initiatives supracommunales sur le territoire.

### GESTION INTÉGRÉE DES COURS D'EAU

Gérer les cours d'eau provinciaux de manière intégrée pour restaurer leur hydromorphologie et limiter les inondations des zones urbanisées ou sensibles, tout en apportant un appui technique aux communes et en assurant l'aide à l'entretien des cours d'eau communaux.

### MOBILITÉ ACTIVE ET DURABLE

Gérer le réseau des points-nœuds cyclables, contribuer à développer la mobilité active et durable sur le territoire et réaliser des projets de travaux et de mobilité pour le compte des communes.

### GÉOMATIQUE & EXPERTISE FONCIÈRE

Accompagner et aider les communes dans la gestion de leur patrimoine, tant public que privé, en réalisant des analyses technico-juridiques, en organisant et structurant la documentation patrimoniale, en réalisant des projets en domanialité et en assurant la fonction de commissaire voyer à l'échelle provinciale.

### BUREAU DES AMENDES ADMINISTRATIVES

Conserver le partenariat en matière de sanctions administratives avec les communes du territoire de la Province de Namur et veiller au respect des délais légaux dans la gestion des dossiers.

### OFFICE PROVINCIAL AGRICOLE

Développer les méthodes analytiques pour évaluer la qualité des sols afin de renforcer leur résilience et leur productivité.

Renforcer les synergies et complémentarités avec les autres laboratoires provinciaux au service prioritairement des agriculteurs de la province.

# VUE D'ENSEMBLE

## VOLET SÉCURITÉ

**JOUER UN RÔLE MOTEUR EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ CIVILE ET FACILITER L'ACTION DES DIFFÉRENTES ZONES DE SECOURS EN PARTENARIAT AVEC LES COMMUNES.**

### SUPRACOMMUNALITÉ

Créer un service dédié à la sécurité civile qui sera chargé du respect et de la mise en œuvre des conventions régissant les dotations provinciales aux zones de secours.

Accompagner les zones de secours dans divers projets notamment de mutualisation et de rationalisation des services, infrastructures ou encore de logistique.

### ECOLES PROVINCIALES DE SECURITE CIVILE

Jouer un rôle moteur en matière de sécurité civile et faciliter l'action des différentes zones de secours en partenariat avec les communes.

Organiser des formations de qualité pour répondre aux besoins des zones de secours du territoire provincial namurois et assurer les objectifs légaux en matière de recyclage.

Encourager la mutualisation du matériel nécessaire aux formations et des infrastructures liées.

Dans une optique inter-provinciale, organiser des formations de qualité en tenant compte des différentes offres sur le territoire wallon.

# VUE D'ENSEMBLE

## ENSEIGNEMENT ET FORMATION

### RENFORCER LA QUALITÉ ET L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROVINCIAL DANS SA DIVERSITÉ ET SON ANCRAGE TERRITORIAL EN SYNERGIE AVEC LES ACTEURS DES BASSINS DE VIE.

- Mener des actions visant à promouvoir les différentes formations de l'enseignement provincial et la notoriété de celles-ci.
- Garantir un enseignement de qualité dans un contexte de réformes multiples.
- Adapter les services et aides aux élèves / étudiants en tenant compte de leur diversité en vue de favoriser leur accrochage scolaire et la réussite de leur cursus.
- Déployer des approches qualité et durabilité au sein de nos écoles.
- Développer une offre de formation pertinente et porteuse d'emploi.
- Renforcer l'organisation de nos établissements et développer davantage de collaborations entre ces derniers.
- Développer les synergies et partenariats avec le monde professionnel et les acteurs de la formation de l'enseignement.
- Veiller à rencontrer les besoins des clients / bénéficiaires.
- Mettre en œuvre les contrats d'objectifs (conclus entre les écoles secondaires, le Pouvoir Organisateur et la Fédération Wallonie-Bruxelles).
- Développer la qualité des infrastructures mises à disposition des écoles.
- Développer le campus hôtelier par des synergies accrues entre les différents acteurs
- Développer le campus agronomique par des synergies accrues entre les différents acteurs
- Être un Hôtel-restaurant d'application de haut niveau pour les enseignements dispensés par l'Ecole hôtelière provinciale de Namur et par la section « Bachelier en Gestion hôtelière » de la Haute Ecole de la Province de Namur.

# VUE D'ENSEMBLE

## VIVRE MIEUX

**AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE DES CITOYENNES ET CITOYENS DE LA PROVINCE DE NAMUR PAR UN ACCÈS ÉQUITABLE À DES SOINS DE QUALITÉ ET UNE INCLUSION SOCIALE RENFORCÉE.**

### TRANSVERSAL AU DÉPARTEMENT

- Développer des projets transversaux et innovants en réponse aux besoins des citoyens en s'adaptant aux évolutions de la société.
- Veiller à une communication accessible aux publics fragilisés/ Rendre compréhensibles les documents rédigés par le Vivre-Mieux pour l'ensemble de ses publics.

### PÔLE SANTÉ & SOCIÉTÉ

- Répondre aux besoins des citoyens par des services sociaux et de santé accessibles sur l'ensemble du territoire dans les domaines d'expertise du pôle.
- Développer nos réseaux de partenaires en collaborant, fédérant et soutenant les professionnels du territoire et en orientant nos actions vers davantage de supracommunalité.

### PÔLE SANTÉ SCOLAIRE

- Maintenir ou améliorer la santé physique et mentale des jeunes sous tutelle PMS-PSE, dans le cadre des missions décrétales et de leur évolution potentielle.

### PÔLE SANTÉ MENTALE

- Maintenir et développer, en concertation avec les partenaires intersectoriels, une offre de santé mentale pluridisciplinaire, accessible à toutes et tous – et prioritairement aux personnes en situation de précarité psychique, financière ou sociale.

# VUE D'ENSEMBLE

## CULTURE, LOISIRS ET PATRIMOINE CULTUREL

**ENCOURAGER L'ACCÈS DE TOUS LES PUBLICS À LA CULTURE, À LA NATURE ET AU PATRIMOINE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE COMME LEVIERS DE LIEN SOCIAL ET D'ÉMANCIPATION, EN STIMULANT LE REGARD CRITIQUE DES CITOYENNES ET CITOYENS SUR LE MONDE QUI LES ENTOURE.**

- Développer et mettre en œuvre, à l'échelle du territoire provincial, des politiques culturelles intégrant la valorisation du patrimoine culturel en prenant en compte les besoins des publics spécifiques.
- Développer la dynamique de réseautage à travers des actions particulièrement pertinentes pour le territoire.
- Renforcer les liens entre le Delta et le territoire, consolider son rôle de lieu de partage, de rencontre et d'échange, tout en affirmant sa programmation pluridisciplinaire et son accessibilité au plus grand nombre.
- Renforcer les missions sur le territoire, en ciblant prioritairement les publics éloignés de la culture et en renforçant le réseau de la lecture publique.
- Développer des actions en matière de patrimoine culturel et de politique muséale dans une perspective de valorisation durable de l'ensemble des patrimoines du territoire provincial.
- Concrétiser les projets de refonte des infrastructures muséales afin de garantir le respect des dispositifs décrétoires (normes de conservation, espaces de médiation, ...) avec une dynamique de partenariat public-privé.
- Assurer la soutenabilité financière du Domaine provincial de Chevetogne par le développement d'une réflexion et d'un accompagnement stratégiques multidimensionnels.
- Conforter le Domaine provincial de Chevetogne comme lieu de tourisme d'exception accessible qui a pour ambition de proposer à tous un loisir de qualité au cœur d'un écrin de nature, au travers de son schéma directeur 2024-2040 "En-naturons-nous!" et de son évolution.

# VUE D'ENSEMBLE

## GOVERNANCE

### ASSURER UNE GOUVERNANCE INNOVANTE ET EXEMPLAIRE

- Assurer la qualité et la sécurité des actes administratifs.
- Développer la transversalité entre les services favorisant une meilleure connaissance mutuelle et l'émergence de projets collectifs.
- Accompagner les managers dans le cadre de leurs responsabilités et mettre à leur disposition des outils d'aide à la prise de décision.
- Optimiser les processus du SGRH qui sont critiques pour le fonctionnement de l'institution provinciale dans une optique de digitalisation, d'orientation usager et d'accessibilité pour ces derniers.
- Maintenir un parc informatique fiable, performant et adapté afin que l'ensemble des agents dispose d'un outil informatique leur permettant d'effectuer efficacement leurs tâches et de répondre à leurs défis.
- Atteindre et maintenir un niveau de sécurité de nos données et infrastructures IT conformément aux exigences des métiers et du cadre légal.
- Développer/Mettre en place des nouvelles solutions informatiques logicielles afin de soutenir l'optimisation/rationalisation du fonctionnement des services.
- Intégrer l'IA dans nos processus et outils dans une optique de simplification et d'amélioration.
- Assurer le bien-être psychosocial au sein de l'administration provinciale en veillant à détecter en amont les difficultés et en accompagnant les managers et leurs agents.
- Implémenter et coordonner une approche systématique et méthodique de la maîtrise des risques.
- Faire rayonner l'identité de la Province de Namur à travers une communication cohérente et engageante, qui valorise ses symboles, son patrimoine, ses valeurs et son ancrage territorial, afin de renforcer la reconnaissance institutionnelle et le sentiment d'appartenance auprès des citoyens et des partenaires.
- Renforcer le rôle clé de la Province de Namur en mettant en lumière la diversité de ses métiers et leur impact direct sur la vie des habitants à travers une communication en phase avec les évolutions technologiques, adaptée aux codes des différentes micro-communautés, en créant du lien entre elles et qui valorise son action collective.
- Anticiper et planifier les besoins pour optimiser au maximum les procédures de marchés publics
- Renforcer la mutualisation des achats au sein de la Province.
- Assurer une gestion efficiente du contentieux de la Province (pour les matières qui relèvent du service juridique).
- Veiller à la qualité et à la sécurité juridique des actes de la Province et à la conservation des archives.
- Assurer la protection des données (RGPD).

# VUE D'ENSEMBLE

## GOUVERNANCE

### ASSURER UNE GESTION BUDGÉTAIRE RIGOUREUSE PERMETTANT DE RÉPONDRE AUX DÉFIS FINANCIERS FUTURS.

- Assurer une gestion budgétaire et comptable rigoureuse et transparente.
- Moderniser les outils et processus financiers.
- Renforcer la transparence et la communication financières.
- Optimiser la structure de la dette.
- Assurer le suivi des trajectoires budgétaires fixées par le Collège.

### OPTIMISER ET RATIONNALISER LA GESTION DU PATRIMOINE PROVINCIAL TOUT EN ASSURANT DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL.

- Assurer un appui efficace aux services provinciaux grâce à la mise en place de procédures et à un travail de collaboration accru.
- Gérer le patrimoine immobilier provincial en assurant sa mise en conformité, sa performance énergétique et son exploitation, tout en garantissant des conditions de travail adéquates, en maîtrisant les coûts d'investissement et de fonctionnement et en anticipant les travaux.
- Etablir une planification pluriannuelle des travaux permettant une meilleure maîtrise budgétaire et une information précise sur le calendrier des réalisations
- Gérer quotidiennement de manière administrative, juridique et financière le patrimoine mobilier et immobilier de la Province de Namur, y compris la gestion des contrats d'assurances.
- Assurer la sécurité au travail et la protection de la santé des travailleurs.

# ACRONYMES



Projet



Processus

**APPN** Académie de Police de la Province de Namur

**CCCA** Conseils consultatifs communaux des aînés

**EHPN** Ecole hôtelière provinciale de Namur

**EICPN** Ecole Industrielle et commerciale de la Province de Namur

**EMAP** Ecole des métiers et des arts de la Province de Namur (dans IPES)

**EPASC** Ecole provinciale d'agronomie et des Sciences de Ciney

**EPEEG** Ecole provinciale d'Élevage et d'Équitation de Gesves (dans IPES)

**EPAP** Ecole provinciale d'administration et de pédagogie

**EPSC** Ecoles provinciales de sécurité civile

**EPSI** Ecole provinciale de soins infirmiers (dans IPES)

**ESPA** Ecole secondaire provinciale d'Andenne (dans IPES)

**FWB** Fédération Wallonie- Bruxelles

**HEPN** Haute-Ecole de la Province de Namur

**IPES** Institut provincial d'enseignement secondaire

**IPFS** Institut provincial de Formation Sociale

**MAAN** Musée provincial des arts anciens du Namurois - TreM.a

**OPA** Office provincial agricole

**CPMS** Centres psycho-médico-sociaux

**PSE** Promotion de la Santé à l'École

**PO** Pouvoir organisateur

**RPO** Régie provinciale ordinaire

Réseau points-nœuds :  
à découvrir sur [www.velo.province.namur.be](http://www.velo.province.namur.be)

Plan Stratégique Transversal · 2025-2030  
Édition octobre 2025

Éditeur responsable : Valéry Zuinen Tilkin - Directeur général -  
Maison administrative provinciale - rue Henri Bles 190 C - 5000 Namur