

NOTE CONJOINTE
OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI D'ACTIRIS ET
SERVICE ETUDES ET STATISTIQUES DE BRUXELLES FORMATION

**IDENTIFICATION DE SECTEURS
PORTEURS D'EMPLOIS ET DE PREMIERES EXPERIENCES
POUR LES JEUNES EN REGION DE BRUXELLES-CAPITALE**

JANVIER 2015

SOMMAIRE

1. Contexte démographique.....	3
2. Le chômage des jeunes.....	4
3. Secteurs porteurs à Bruxelles.....	7
4. Approche métier.....	14
4.1 Fonctions critiques	14
4.2 Les métiers en demande	19
4.3. Les métiers d'avenir.....	21
Illustration : Dispatcher (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités).....	22
4.4. Les métiers en déclin	22
Illustration : Opérateur call-center (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités)	22
5. Zooms sectoriels.....	23
5.1 Commerce de détail	23
5.2 Horeca	25
5.3 Construction	27
Illustration : Electricité (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités).....	29
5.4 Transport et logistique	29
5.5 Santé et action sociale.....	30
5.6. Industrie.....	32
Illustration : Agroalimentaire (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités).....	33
Illustration : Eco-industrie (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités).....	33
6. ANNEXE.....	34
Annexe 1	34
Annexe 2 : Typologie de métiers accessibles aux jeunes avec ou sans spécialités de formation définies en France (O. Chardon, 2005).	38

1. CONTEXTE DEMOGRAPHIQUE

Après une décroissance importante de la population bruxelloise jusqu'au début des années '90, la Région connaît une croissance prononcée de sa population. Entre 2000 et 2014, la population bruxelloise a gagné 204.000 habitants, soit une croissance de 21,3% qui est de niveau largement supérieur à celle des deux autres régions (+8% en Wallonie et +7% en Flandre).

Cet essor démographique pose plusieurs défis à la Région bruxelloise qui concernent tout particulièrement certains secteurs d'activité dont l'accueil de la petite enfance, l'enseignement et l'accueil extrascolaire, la construction de logements et la gestion des déchets, le transport pour ce qui est des aspects en lien avec la mobilité ainsi que les services de proximité.

Par ailleurs, contrairement à ce qui s'observe au niveau des autres régions du pays, la population bruxelloise rajeunit avec la frange des moins de 15 ans qui augmente le plus, mais aussi des jeunes en âge de travailler. A Bruxelles, on recense 237.000 jeunes âgés de 15 à 29 ans en 2013, soit un accroissement de 15,4% par rapport à 2003 (contre +4,1% en Flandre et +7,2% en Wallonie) qui est un peu plus marqué chez les 25-29 ans (17,6%, pour 14% chez les 15-19 et les 20-24).

Cette croissance soutenue de la jeune population en âge de travailler qui, à Bruxelles, devrait perdurer¹ pose avec d'autant plus d'acuité la question du défi de l'insertion des jeunes qui pour grande partie sont faiblement qualifiés, en raison notamment de l'échec ou du décrochage scolaire plus élevé à Bruxelles et d'une densité plus importante de primo-arrivants.

En effet, parmi les jeunes en âge de travailler à Bruxelles, 42% des moins de 30 ans ont tout au plus le niveau du secondaire inférieur (28,5% des 25-29 ans), reflétant en partie le décrochage scolaire plus important. De plus, en Belgique, près d'un quart des 25-29 ans sans diplôme ou avec un diplôme du primaire sont domiciliés à Bruxelles, cette proportion élevée étant probablement aussi à rattacher aux primo-arrivants dans cette tranche d'âge. Enfin, l'échec et le décrochage scolaire sont plus marqués en Région bruxelloise, comparé au reste du pays ou à l'Europe des 28. Ainsi, à Bruxelles, 17,7% des jeunes de 18-24 ans ont interrompu prématurément leur scolarité (c'est-à-dire n'ayant pas dépassé l'enseignement secondaire et ne poursuivant ni études, ni formations complémentaires), alors que cette proportion est de 11,0% en Belgique (7,5% en Flandre et 14,7% en Wallonie), et de 12% en Europe². Par ailleurs, la Région bruxelloise est également caractérisée par un retard scolaire important. Pour l'année scolaire 2011-2012, la part des élèves ayant accumulé deux ans de retard ou plus à leur rentrée en première secondaire est de près de 16,2% à Bruxelles³, ce qui augmente les risques de ne pas obtenir le diplôme du secondaire supérieur.

¹ Sur base des projections du Bureau fédéral du Plan, le nombre de jeunes Bruxellois de 15 à 24 ans continuera de s'accroître, tandis que la Wallonie connaîtra une stabilisation de la population de cette tranche d'âge et qu'en Flandre elle diminuera.

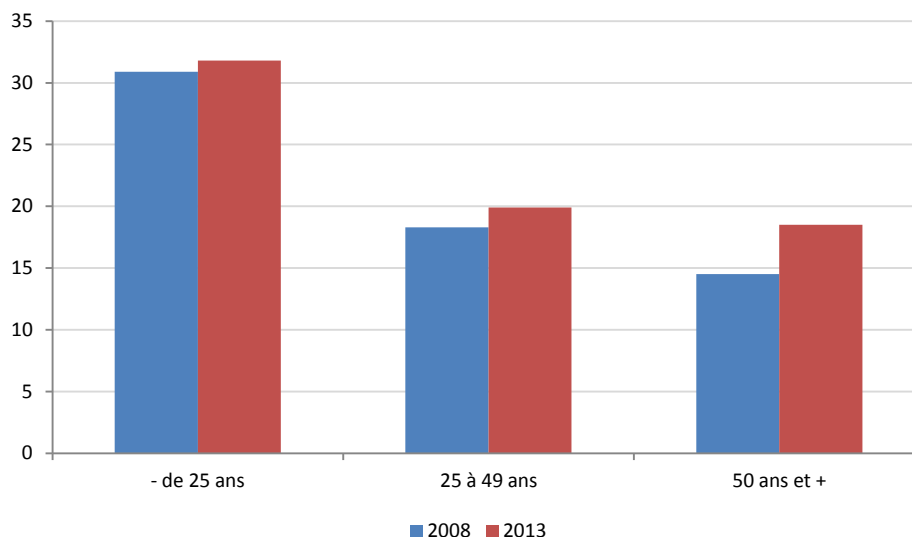
² Source : Eurostat, DGSIE, EFT, 2013

³ Source : Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2014), « Baromètre social 2014 », Commission communautaire commune, Bruxelles. "Si de multiples raisons peuvent expliquer un tel retard (long parcours de migration, maladie, manque de maîtrise de la langue, difficultés d'apprentissage, enfants étrangers arrivés dans le pays en cours d'année, manque d'espace au sein du logement pour mener à bien les tâches scolaires, difficultés passagères, etc.). Un léger retard scolaire n'implique pas forcément que l'enfant n'achèvera pas sa scolarité avec succès. Il peut s'agir d'un accident de parcours voire d'une stratégie pour aider un élève. Mais accumuler du retard augmente toutefois les risques de ne pas obtenir un diplôme du secondaire supérieur."

2. LE CHOMAGE DES JEUNES

Le **taux de chômage administratif des jeunes** se situe à un niveau structurellement élevé en Région bruxelloise. Néanmoins, il a eu tendance à augmenter moins rapidement que pour les autres classes d'âge. En 2014, il enregistre de plus une diminution (passant de 31,8% en 2013 à 29,5% en 2014)⁴. Les données EFT indiquent, quant à elles, que plus le niveau de qualification des jeunes est faible, plus leur taux de chômage est élevé.

Evolution du taux de chômage administratif selon la classe d'âge, (2008-2013)



Sources: BNB, SPF Économie - DGSIE (EFT), Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

En 2013 (moyenne annuelle), on recense **14.473 jeunes de moins de 25 ans inscrits comme demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)** en Région bruxelloise (ou 13,2% de l'ensemble des DEI), auxquels viennent s'ajouter 17.232 jeunes DEI âgés entre 25 et 29 ans (15,7%). Du côté du **statut**, chez les jeunes de moins de 25 ans, la part de DEI en stage d'insertion professionnelle est plus élevée (aux alentours d'un tiers, contre près de 10% chez les jeunes DEI âgés entre 25 et 29 ans), à l'inverse de la part de demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations de chômage (DEDA, 44,3% contre 68,4%), tandis que la part des autres DEI inscrits librement ou obligatoirement est relativement similaire (autour des 22%). Par ailleurs, concernant le **genre**, les hommes sont surreprésentés chez les jeunes de moins de 25 ans (52,3%), à l'inverse de ceux âgés entre 25 et 29 ans (47,5%), de sorte que la parité est atteinte chez les moins de 30 ans.

Si les jeunes DEI de moins de 25 ans enregistrent une diminution de leur nombre depuis 2011, cette amélioration est toutefois à relativiser, vu leur taux de chômage structurellement élevé et qui concerne tout particulièrement les jeunes peu qualifiés.

⁴ Sources: BNB, SPF Économie - DGSIE (EFT), Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi, sur base de la population active occupée (BNB 2013), de la répartition de la population active occupée par commune (Steunpunt-WSE 2012) et par région (EFT 2013).

S'il est vrai que la hausse générale du niveau de scolarisation s'observe parmi les DEI (la part de moyennement et hautement qualifiés étant supérieure parmi les jeunes que parmi les tranches d'âge supérieures), il est interpellant de constater que **près de la moitié des moins de 25 ans ont tout au plus un niveau de l'enseignement secondaire inférieur**. Cette proportion importante d'infra-scolarisés parmi les jeunes DEI reflète le décrochage scolaire qui, rappelons-le, est plus élevé à Bruxelles, comparé aux deux autres régions. Par ailleurs, **12,4% des jeunes (soit 1 sur 8) ont un diplôme qui n'est pas reconnu en Belgique** et peuvent de ce fait être assimilés à des faiblement qualifiés. Enfin, par rapport aux plus jeunes, **si les DEI entre 25 et 29 ont sans surprise⁵ davantage fait des études supérieures, la part de faiblement qualifiés reste néanmoins importante parmi eux** (52% répartis à parts égales entre ceux ayant au maximum un niveau ESI et ceux ayant un diplôme non reconnu). A ce propos, parlant des jeunes, la part de demandeurs d'emploi de **nationalité étrangère** (toutefois plus faible chez les moins de 25 ans et proche de la moyenne régionale chez les 25-29 ans) laisse présumer d'une densité importante de primo-migrants sur le marché du travail.

Si la durée d'inactivité augmente avec l'âge, **la part de jeunes qui ont une durée d'inactivité supérieure à un an reste considérable** (4 sur 10 chez les moins de 25 ans et plus de la moitié chez les 25-29 ans). A cet égard, les études jouent un rôle important dans la primo-insertion des jeunes, de sorte que **le faible niveau d'études d'un grand nombre d'entre eux contrecarre lourdement leurs chances de s'extraire du chômage**. Ainsi, les jeunes faiblement scolarisés se retrouvent plus souvent dans le chômage de longue durée (<25 ans, 47% et 25-29 ans, 63%) que les jeunes universitaires (respectivement 9% et 35%).

Caractéristiques des DEI à Bruxelles en 2013 (moyenne annuelle)								
	< 25	25 à 29	< 30	Total	< 25	25 à 29	< 30	Total
Total	14.473	17.232	31.705	109.429	100,0	100,0	100,0	100,0
Genre								
Femmes	6.898	9.041	15.939	51.489	47,7	52,5	50,3	47,1
Hommes	7.575	8.191	15.766	57.940	52,3	47,5	49,7	52,9
Niveau de qualification								
Faible	8.745	8.946	17.691	72.066	60,4	51,9	55,8	65,9
Maximum secondaire inférieur	6.949	4.618	11.567	29.567	48,0	26,8	36,5	27,0
Autres études	1.796	4.328	6.124	42.499	12,4	25,1	19,3	38,8
Moyen	4.712	5.063	9.775	22.621	32,6	29,4	30,8	20,7
Elevé	1.017	3.223	4.240	14.742	7,0	18,7	13,4	13,5
Durée d'inactivité								
< 6 mois	5.735	5.225	10.960	25.408	39,6	30,3	34,6	23,2
6 mois à - 1 an	3.022	2.997	6.018	15.017	20,9	17,4	19,0	13,7
1 an à - 2 ans	2.953	3.488	6.441	18.919	20,4	20,2	20,3	17,3
2 ans et +	2.763	5.522	8.285	50.085	19,1	32,0	26,1	45,8
Nationalité								
Belge	11.343	12.183	23.526	74.441	78,4	70,7	74,2	68,0
UE	1.366	2.098	3.463	15.012	9,4	12,2	10,9	13,7
HUE	1.764	2.951	4.715	19.976	12,2	17,1	14,9	18,3
Statut								
DEDA	6.409	11.780	18.189	78.473	44,3	68,4	57,4	71,7
Jeunes après études	4.928	1.555	6.483	6.494	34,0	9,0	20,4	5,9
Autres DEI	3.137	3.896	7.033	24.463	21,7	22,6	22,2	22,4
Connaissances linguistiques⁶								
Deuxième langue nationale	14.514	17.629	32.143	112.035	28,3	29,7	29,1	23,5

Source : Actiris, calculs Observatoire

Chaque année, quelque 6.000 jeunes viennent s'inscrire auprès d'ACTIRIS durant la période allant du 1^{er} juillet au 31 octobre (« schoolverlaters »). En 2012, ils étaient 6.362 exactement, dont 4 sur 5 ont moins de 25 ans⁷. Un an plus tard, ils étaient 29,2% à toujours chercher un emploi, aux alentours de 40% pour les

⁵ en raison de la durée des études, les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur arrivant plus tardivement sur le marché du travail que les autres.

⁶ Les données sur les connaissances linguistiques sont celles au 31/01/2014.

⁷ l'âge auquel les jeunes s'inscrivent dépend essentiellement du niveau d'études atteint. Ainsi, les jeunes ayant tout au plus atteint le second degré de l'enseignement secondaire ou ayant terminé un apprentissage seront plus nombreux à s'inscrire à l'âge de 18 ans, tandis que c'est à l'âge de 20 ans

jeunes ne disposant pas du diplôme attestant la fin des études secondaires et de 22% pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Si l'on considère maintenant l'ensemble des jeunes de moins de 30 ans qui sont venus s'inscrire chez Actiris entre 2009 et 2013 (que ce soit après leurs études ou après un emploi), on constate qu'en moyenne, 3 jeunes sur 10 ont occupé un emploi d'au moins 28 jours endéans les 6 mois suivant leur inscription. Ce **taux d'insertion augmente avec le niveau d'études**, les diplômés de l'enseignement supérieur affichant un taux de plus de 50%, contre moins de 25% des plus faiblement qualifiés qui représentent la majorité des jeunes inscrits (55%, contre 18% des hautement qualifiés)⁸. **Les probabilités de sortir du chômage et la rapidité de la transition entre études et emploi augmentent avec le fait que le jeune détienne un diplôme valorisé sur le marché du travail.** Ainsi, les jeunes les plus diplômés sont les moins confrontés aux difficultés d'embauche. A l'inverse, les jeunes faiblement qualifiés restent au chômage pendant une plus longue période avant d'accéder à l'emploi, et à un emploi long en particulier.

L'étude sur les sortants de formation réalisée par le centre de recherche Metices montre que l'impact de la formation, particulièrement la formation qualifiante, est réel au niveau individuel : celle-ci augmente l'insertion à l'emploi et réduit la vulnérabilité. Cependant, le public des jeunes bruxellois tel qu'il vient d'être décrit ne peut accéder dans son ensemble à la formation qualifiante ; par ailleurs, l'étude montre que l'essentiel est d'arriver au qualifiant, que ce soit en effectuant une formation de base ou une remise à niveau avant, ou en y arrivant directement et qu'à contrario, s'arrêter au niveau préqualifiant sans arriver au qualifiant n'offrirait pas les mêmes chances d'insertion.

Il est donc primordial d'accompagner tout développement de l'offre de formation qualifiante d'une offre préqualifiante correspondante et de sécuriser les parcours formatifs menant au qualifiant, particulièrement pour les jeunes davantage confrontés au décrochage, qu'il soit scolaire ou en formation.

Au 31 janvier 2014, 23,5% de l'ensemble des DEI affirme posséder une connaissance orale moyenne de l'autre langue nationale. Chez les moins de 25 ans et les 25-29 ans, cette proportion est un peu plus élevée (respectivement 28,3% et 29,7%). On remarquera aussi que les connaissances linguistiques, dont la deuxième langue nationale, vont généralement de pair avec le diplôme puisqu'elles ont tendance à augmenter avec le niveau d'études (à savoir 23,4% chez les faiblement qualifiés –max. ESI-, 36,7% chez les moyennement qualifiés, 48,3% chez les hautement qualifiés), pour peu que celui-ci ait été obtenu en Belgique (8,0% pour les autres études).

Outre le diplôme, les connaissances linguistiques constituent aussi un atout majeur sur le marché du travail bruxellois, et ce, également pour les postes de travail moins qualifiés comme, par exemple, les métiers du commerce et de l'Horeca.

que les effectifs seront plus importants pour les diplômés de l'enseignement secondaire. On retrouve ici un impact du retard scolaire. l'âge modal d'inscription est de 23 ans pour les diplômés de l'enseignement non universitaire et de 24 ans pour les universitaires. Les personnes ayant effectué leurs études à l'étranger sont, quant à elles, plus nombreuses à venir s'inscrire à l'âge de 25 ans.

⁸ Source : Actiris, calculs Observatoire. A noter qu'une partie des jeunes Bruxellois ayant terminé ou quitté leurs études trouvent immédiatement un emploi et ne viennent donc pas s'inscrire chez Actiris. Ils ne sont donc pas repris dans ces données, dont les résultats doivent être interprétés avec la réserve nécessaire.

3. SECTEURS PORTEURS A BRUXELLES

La notion de secteur porteur d'emploi à Bruxelles est multidimensionnelle. Elle peut être appréhendée selon les perspectives offertes aux moins qualifiés ou aux Bruxellois, selon le volume d'emploi dans sa composante salariée, mais aussi indépendante, selon l'évolution du volume d'emploi, selon les opportunités offertes aux jeunes, ou encore selon la demande de remplacement qui résulte du vieillissement des travailleurs. A côté de ces variables, d'autres considérations peuvent également intervenir telles que la vocation stratégique d'un secteur donné pour la Région (par exemple, l'innovation ou le développement international), les considérations en lien avec l'environnement (par exemple, la construction durable) ou encore le défi démographique auquel sont tout particulièrement confrontés certains secteurs (par exemple, la petite enfance).

Ce sont ces dimensions que l'on retrouve généralement dans les différents documents programmatiques de la Région, dont le New Deal bruxellois, ou à la base des CDR. Considérant les domaines sectoriels épinglés par le PCUD⁹ et les secteurs couverts par un CDR, un nombre relativement élevé de secteurs se retrouvent ainsi pointés comme étant porteurs à Bruxelles.

Parmi les secteurs non repris dans les documents programmatiques, figurent la finance, l'immobilier, les activités de conseil (par exemple, juridique, comptable ou en publicité), la plupart des services administratifs et de soutien, les activités associatives, ainsi que les organismes extraterritoriaux. Ces secteurs sont également susceptibles de mériter l'attention, tantôt rencontrant certaines des dimensions susmentionnées, tantôt étant des secteurs à haute valeur ajoutée. En effet, un développement harmonieux est important pour l'équilibre d'une région entre d'une part ces secteurs à haute valeur ajoutée, mais peu créateurs d'emploi et requérant une main-d'œuvre qualifiée, et des secteurs plus créateurs d'emploi et ouverts à des personnes peu qualifiées. Dans une étude récente, Marion Englert¹⁰ montre qu'une croissance des activités dites de « haut niveau » à haute valeur ajoutée peut ainsi avoir un impact positif sur la Région si des prélèvements conséquents, susceptibles d'être mobilisés pour la création d'emplois dans d'autres secteurs accessibles à des personnes moins qualifiées, sont opérés, et ce, d'autant plus dans un contexte de détérioration de la situation sociale : parmi ces autres secteurs, nous retrouvons l'Horeca, la santé, l'action sociale, l'enseignement, le commerce, la construction (via les nouveaux métiers de la ville, les emplois verts, les emplois liés à l'éducation, l'accueil des enfants et les soins aux personnes âgées). Ces secteurs connaissent une forte concentration de Bruxellois, génèrent des externalités sociales et/ou environnementales positives et renforcent les liens sociaux et la conscience collective.

⁹ A savoir l'Environnement via les différents axes sectoriels de l'Alliance Emploi-Environnement (construction durable, eau, gestion des déchets et alimentation durable) ; le développement international dont le tourisme ; le commerce et l'Horeca ; le non-marchand, la fonction publique et les services de proximité ; et enfin les secteurs innovants dont relèvent notamment le secteur de l'informatique et des télécommunications, la chimie ainsi que la recherche et développement.

¹⁰ Englert M., 2013, Analyse des déterminants du chômage urbain et politique de rééquilibrage entre l'offre et la demande de travail en Région de Bruxelles Capitale, Innoviris, Dulbea.

Ci-après, les secteurs d'activité présents à Bruxelles sont déclinés selon les différentes dimensions.

→ **Emploi intérieur bruxellois : des secteurs à plus ou moins forte densité de Bruxellois**

A Bruxelles, l'examen de **l'emploi intérieur bruxellois selon le lieu de domicile** des travailleurs indique qu'en moyenne, un peu moins d'un emploi sur deux (48,4%) est occupé par un Bruxellois.

Certains **secteurs** se démarquent toutefois positivement de cette moyenne en **occupant une plus grande proportion de Bruxellois**. Il s'agit principalement, par ordre décroissant, de l'Horeca, des organismes extraterritoriaux, des autres activités de services dont les activités associatives, des services administratifs et de soutien (et plus particulièrement le nettoyage), de la construction, de l'immobilier, de la santé et l'action sociale et enfin du commerce, en particulier le commerce de détail. Quatre de ces secteurs relèvent des domaines sectoriels du New deal bruxellois et/ou couverts par un CDR.

A l'inverse, **d'autres secteurs occupent une proportion plus importante de navetteurs** parmi leurs travailleurs, à savoir la finance et l'administration publique, deux secteurs fortement représentés à Bruxelles, suivis par l'information et communication, le transport et entreposage et enfin l'industrie (l'industrie agroalimentaire comptant toutefois davantage de Bruxellois parmi son personnel). A l'exclusion de la finance, ces secteurs à forte densité de navetteurs relèvent tous du New deal et/ou sont couverts par un CDR.

→ **Emploi intérieur bruxellois : des secteurs avec des exigences en qualifications variables**

L'emploi intérieur bruxellois se caractérise par une structure de qualifications plus élevée par rapport aux économies wallonne et flamande. En effet, les personnes hautement qualifiées occupent plus de la moitié des emplois à Bruxelles (56%, contre aux alentours de 38% dans les deux autres régions).

Les secteurs à plus forte concentration de Bruxellois (à l'exception sans trop de surprise de la santé humaine et des organismes extraterritoriaux) se caractérisent par une structure de qualifications moins élevée. Ceci vaut aussi pour le secteur du transport à plus forte densité de navetteurs.

Par contre, **les autres secteurs à forte densité de navetteurs ou dont la part de navetteurs est similaire à la proportion de Bruxellois, comptent généralement davantage d'emplois hautement qualifiés.** C'est tout particulièrement le cas des activités spécialisées, techniques et scientifiques, de l'enseignement, de l'information et communication ainsi que de la finance, tandis que l'administration a une structure de qualification relativement proche de la moyenne régionale. Quant à l'industrie, si la chimie offre davantage de perspectives d'emploi aux hautement qualifiés, les autres segments industriels sont davantage accessibles aux moins qualifiés (agroalimentaire, métallurgie...).

Enfin, tout comme l'emploi intérieur, la **population active occupée bruxelloise** présente un profil dual, avec d'une part une proportion importante de travailleurs non seulement hautement qualifiés (52%, contre 40% en Flandre et en Wallonie), mais également faiblement qualifiés (21%, une proportion qui se rapproche des parts flamandes et wallonnes, respectivement 17% et 20%). La structure de qualifications de la population active occupée bruxelloise suit dans les grandes lignes la structure de qualifications de l'emploi intérieur.

Emploi intérieur et population active occupée à Bruxelles par lieu de domicile et niveau de qualification								
	Emploi intérieur					Population active occupée		
	Lieu de domicile		Niveau de qualification			Niveau de qualification		
	Bruxelles	Navetteurs	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
Industries extractives et manufacturières	40,3	59,7	15,2	34,5	50,3	20,4	26,9	52,7
Construction	59,8	40,2	36,2	43,1	20,7	42,0	39,0	19,0
Commerce	55,7	44,3	27,5	37,7	34,8	31,7	33,1	35,2
Transports et entreposage	37,5	62,5	23,6	43,7	32,7	29,3	46,0	24,7
Hébergement et restauration	78,7	21,3	40,6	36,7	22,6	44,8	36,7	18,5
Information et communication	37,0	63,0	4,0	23,0	73,0	3,5	15,5	81,0
Activités financières et d'assurance	27,3	72,7	3,7	24,6	71,8	5,3	19,0	75,7
Activités immobilières	59,1	40,9	12,1	34,8	53,1	12,3	29,7	58,1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	46,1	53,9	3,8	15,6	80,6	5,1	14,2	80,7
Services administratifs et de soutien	61,3	38,7	29,4	37,7	32,8	38,8	35,4	25,9
Administration publique	30,8	69,2	13,0	34,3	52,7	18,9	28,1	53,0
Enseignement	47,9	52,1	8,0	9,7	82,3	11,8	9,8	78,4
Santé humaine et action sociale	58,7	41,3	11,0	26,5	62,6	13,5	24,8	61,6
Arts, spectacles et activités récréatives	48,9	51,1	16,4	26,0	57,6	18,8	26,2	55,0
Autres activités de services	67,4	32,6	14,5	32,2	53,3	17,9	33,7	48,4
Activités des ménages et organismes extraterritoriaux	68,6	31,4	7,4	16,4	76,1	10,4	15,7	73,9
Région bruxelloise	48,4	51,6	15,2	28,6	56,1	21,4	26,7	51,9

Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail, 2013 ; les cellules grisées représentent les écarts positifs par rapport à la moyenne.

→ Emploi salarié : les secteurs porteurs d'emploi et qualifications

La Région bruxelloise est une **économie de services** (neuf emplois sur dix dans le secteur tertiaire et plus de la moitié dans les services marchands), l'industrie y occupant de moins en moins de place.

Ceci peut être nuancé au moyen de **l'indice de spécialisation** (cf. tableau 2, en annexe) qui, lorsqu'il est supérieur à l'unité, indique de plus une surreprésentation du secteur à Bruxelles comparé au poids que le secteur représente à l'échelle de la Belgique. Ainsi, parmi les services, **les secteurs particulièrement concentrés à Bruxelles** sont les organismes extraterritoriaux¹¹ (5,1), la finance (2,8) et l'information et communication (2,0), et ensuite, par ordre décroissant (indice oscillant entre 1,7 et 1,3) l'administration publique, l'immobilier, les activités associatives, les activités spécialisées, scientifiques et techniques, l'Horeca, l'électricité et le gaz ainsi que les segments du nettoyage, de la sécurité et des agences de voyages qui relèvent des services administratifs et de soutien. **A l'exception de l'Horeca, de la sécurité et du nettoyage, il s'agit de secteurs dont les emplois sont majoritairement à qualifications élevées, avec une ampleur toutefois variable** (cf. supra).

Cet indice mérite toutefois d'être mis en regard du **volume sectoriel d'emploi** (cf. tableau 2, en annexe), puisque un indice élevé n'est pas garant d'un volume d'emploi important (par exemple, l'immobilier, bien que davantage concentré en Région bruxelloise, représente à peine 1% de l'emploi salarié bruxellois).

De ce point de vue, parmi les **secteurs** très concentrés à Bruxelles et à **qualifications élevées**, l'administration publique et les finances sont **fortement pourvoyeurs d'emplois** puisque, à eux deux, ils emploient plus d'un quart des salariés (respectivement 18 et 10%), tandis que l'information & communication et les activités spécialisées, techniques & scientifiques se répartissent à parts relativement égales 11% de l'emploi. Par ailleurs, deux secteurs qui ne sont pas spécialement concentrés à Bruxelles et dont les

¹¹ Le volume d'emploi généré par les organismes extraterritoriaux ne considère que les salariés assujettis à la sécurité sociale belge, de sorte qu'il est sous-estimé selon la source ONSS.

qualifications recherchés sont aussi le plus souvent élevées, génèrent ensemble 20% de l'emploi, à savoir l'enseignement (9,9%) et la santé et l'action sociale (10,2%).

Par ailleurs, parmi **les secteurs à moindres qualifications qui génèrent un volume d'emploi plus ou moins important**, à côté des secteurs du New Deal et/ou couverts par un CDR (l'Horeca, plus important à Bruxelles de par sa vocation touristique -4,5% des salariés-, le transport -3,5%- et la construction -2,6%), on trouve les services administratifs et de soutien (9%, en particulier le nettoyage -4,7%- et les activités liées à l'emploi -2,9%). Ensemble, ils totalisent un peu moins d'un tiers des emplois. **Trois de ces secteurs peu qualifiés** (commerce, transports et, dans une moindre mesure, construction) **présentent un volume d'emploi plus important en périphérie** (30%, contre 17% à Bruxelles).

Les volumes d'emploi importants sont ici exprimés en postes de travail et masquent **l'importance du régime à temps partiel** (cf. tableau 2, en annexe), **notamment dans les secteurs à forte densité de Bruxellois et de peu qualifiés** (commerce de détail, Horeca et services administratifs de soutien dont les activités liées à l'emploi et le nettoyage), **mais aussi dans l'enseignement, la santé et l'action sociale**.

➔ Evolution de l'emploi salarié 2008-2012

L'évolution de l'emploi salarié entre 2008 et 2012 indique **une légère croissance à Bruxelles** (+0,8%), de niveau inférieur à ce qui s'observe en périphérie (+2,0%) ou à l'échelle belge (+1,4%). **Selon les secteurs toutefois, de grandes disparités apparaissent** (cf. tableau 2, en annexe).

Ainsi, en Région bruxelloise, **la croissance de l'emploi salarié se situe surtout du côté des services administratifs et de soutien générateurs d'emplois moins qualifiés** (+16.700 postes, plus particulièrement dans le nettoyage notamment dans le cadre des titres-services [+29.000], et les activités liées à l'emploi [1.300] **et du côté de l'enseignement** [+6.000 postes]). Outre l'enseignement, les autres secteurs à qualification élevées voient également leur nombre d'emplois salariés progresser (administration publique, activités spécialisées scientifiques & techniques, immobilier), à l'exception toutefois de la finance qui a été au cœur de la crise financière (-5.900), de l'action sociale (-4.400) ainsi que de l'information et communication (-3.300, principalement localisée dans les télécommunications [-2.100], ensuite dans l'édition et activités audiovisuelles [-800] et enfin dans l'informatique [-400]). L'évolution négative de ces deux derniers secteurs doit toutefois être regardée avec prudence en raison de ruptures ou glissements statistiques concernant plus particulièrement les télécommunications et l'action sociale sans hébergement¹². Par ailleurs, **à l'exception de certains segments des services administratifs et de soutien, de l'Horeca et du commerce de détail, l'emploi salarié dans les secteurs dits moins qualifiés enregistre une diminution entre 2008 et 2013**. Enfin, l'industrie poursuit son déclin, à l'exception toutefois de l'industrie agroalimentaire.

¹² Les travailleurs en situation de mise en disponibilité complète préalable à la pension ne sont plus comptés comme travailleurs occupés à partir de 2011. Pour l'ensemble de la Belgique, ils étaient 17.100 à être comptabilisés dans les statistiques de 2010, et se retrouvaient dans les branches d'activité des télécommunications (2.300), de l'Enseignement (11.500) et de l'administration publique (3.300). Concernant les télécommunications toutefois, on observe depuis 2008 une tendance à la baisse de l'emploi.

Par ailleurs, alors qu'en 2008, les travailleurs occupés dans une entreprise active dans les titres-services étaient recensés dans l'action sociale sans hébergement (à raison de 70%) et dans les activités liées à l'emploi (à raison de 30%), tel n'est plus le cas à partir de 2010 où ils sont prioritairement recensés depuis sous le groupe "Activités combinées de soutien lié aux bâtiments" (aide au ménage) et (très partiellement) sous la division "Autres services personnels" (ateliers de repassage). Par ailleurs, en 2009, des glissements statistiques ont également affecté l'action sociale sans hébergement qui, pour l'ensemble de la Belgique, a perdu de l'ordre de 15.000 travailleurs, répartis en grande partie entre l'administration publique (11.500 travailleurs) et les activités liées à l'emploi (3.500 travailleurs).

→ Emploi salarié : les secteurs ouverts aux jeunes travailleurs

Le **profil sectoriel des jeunes**, principalement des jeunes moins de 25 ans, s'écarte plus ou moins du profil sectoriel de l'emploi salarié (cf. tableau 3, en annexe).

- D'une part, trois jeunes de moins de 25 ans sur dix (et 17% des 25-29 ans) travaillent à Bruxelles dans le commerce de détail, l'Horeca (essentiellement dans la restauration) ou les activités liées à l'emploi, contre seulement un salarié sur huit tous âges confondus. Comparé à l'ensemble des salariés et des moins de 25 ans, les 25-29 ans travaillent aussi davantage dans le secteur des activités spécialisées, techniques et scientifiques. Enfin, bien que leur volume d'emploi soit moindre, quelques autres secteurs (enquête & sécurité, culture et loisirs, agences de voyage, construction et industrie agroalimentaire) comptent aussi en leur sein une proportion de jeunes un peu plus importante, comparé à la part de jeunes tous secteurs confondus¹³.
- D'autre part, dans l'administration publique et les finances, deux secteurs emblématiques de Bruxelles, ce sont seulement 14% des moins de 25 ans et 19% des 25-29 ans qui y travaillent, contre 25% pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, d'autres secteurs dont le volume d'emploi est plus ou moins important (commerce de gros, information et communication, transport, immobilier, eau et gestion des déchets, industrie chimique ou fabrications), emploient relativement moins de jeunes.

→ Emploi salarié : les besoins en recrutement résultant du vieillissement et du turnover

Considérant **la part de seniors** parmi les salariés que les secteurs emploient (mais aussi parmi les indépendants en moyenne plus âgés que les salariés - cf. infra), les secteurs seront plus ou moins touchés par le renouvellement de leur main-d'œuvre, ce qui représente à terme des opportunités d'emploi plus ou moins importantes. Au vu de l'indice de vieillissement¹⁴, **les secteurs les plus vraisemblablement concernés par le vieillissement de leurs travailleurs sont l'immobilier, les transports et entreposage, l'administration publique, la finance et certains segments industriels**. Ces opportunités d'emploi résultant du vieillissement des salariés (du moins si tous les départs en retraite sont remplacés) viendront s'ajouter à la demande d'expansion des secteurs en croissance ou à la demande résultant de la rotation du personnel qui, dans certains secteurs, est élevée. Ainsi **bien que l'indice de vieillissement soit inférieur à l'unité dans le commerce de détail, la construction et l'Horeca, les besoins en recrutement de ces secteurs ne doivent pas être sous-estimés en raison d'un turn-over sectoriel élevé**.

→ Emploi indépendant : les secteurs porteurs d'emploi

A côté de l'emploi salarié, **l'emploi indépendant** offre aussi **de nombreuses perspectives d'emploi** (cf. tableau 4, en annexe), qui sont essentiellement concentrées :

- **d'une part dans le commerce** (21% ; 13% dans le commerce de détail), **la construction** (18%), **l'Horeca** (9%, pour grande partie dans les cafés) **et loin derrière dans le transport, quatre secteurs** du PCUD et/ou relevant d'un CDR **où la structure de qualifications est généralement moindre** (en

¹³ Alors que la part des moins de 25 ans est de 6% dans l'emploi salarié régional, elle est de 9% dans le secteur des enquêtes et de la sécurité et dans l'industrie agroalimentaire, de 8% dans le secteur culturel et dans la construction et, enfin, de 7% dans les agences de voyage. Les 25-29 ans représentent, quant à eux, 13% des salariés à Bruxelles, tandis que leur proportion avoisine les 15-14% dans les secteurs susmentionnés, à l'exception de la construction où ils ne sont que 11%

¹⁴ A savoir, la part de travailleurs âgés de 55 ans et plus dans un secteur rapportée à la proportion de ceux-ci tous secteurs confondus. Un secteur avec un indice proche de l'unité signifie que la part de seniors en son sein est proche de la part de seniors au sein de l'ensemble des salariés tous secteurs confondus. Au plus l'indice s'écarte de l'unité, au plus la proportion de seniors est élevée par rapport à la moyenne.

mauve dans le tableau) et qui engrangent la moitié des emplois indépendants. Concernant ces secteurs, **les jeunes se retrouvent quant à eux davantage concentrés dans la construction et l'Horeca**¹⁵ ;

- **d'autre part, dans les activités spécialisées, scientifiques & techniques (23%) et dans la santé humaine (6%), deux secteurs** qui sont le "siège" des professions libérales et **où la structure de qualifications est plus élevée**, qui sont **moins ouverts à la formation professionnelle** et **où la part des moins de 25 ans est moins élevée comparé à la moyenne**¹⁶ (en rose dans le tableau).

→ Evolution de l'emploi indépendant 2008-2012

Par ailleurs, **l'évolution de l'emploi indépendant entre 2008 et 2012** atteste d'une **croissance** particulièrement **soutenue en Région bruxelloise** (+9,9%) où elle est de niveau supérieur à ce qui s'observe en périphérie (+6,8%) et en Belgique (+4,9%). A l'exception du commerce dont l'emploi indépendant affiche une tendance structurelle à la baisse (le commerce automobile se démarquant toutefois du reste du commerce), l'emploi indépendant a crû dans chacun des secteurs susmentionnés. En particulier, dans les secteurs dits "moins qualifiés", la progression importante de l'emploi indépendant dans le secteur de la construction s'explique en partie par les indépendants de nationalité bulgare ou roumaine dont le nombre a crû davantage à Bruxelles que dans les deux autres régions.

→ Emploi indépendant : de futures opportunités

Enfin, comparé à l'emploi salarié, les indépendants sont relativement plus âgés (22% de seniors [55+], contre 14% parmi les salariés). Ainsi, les indépendants relativement plus âgés laissent aussi entrevoir de **futures opportunités d'emploi** (pour peu que la relève ait lieu) dans les secteurs à forte densité d'indépendants, de manière toutefois encore plus marquée dans celui de la santé et à l'exception de celui de la construction où la part de jeunes (aussi bien les moins de 25 que les 25-29 ans), sont davantage représentés.

Le tableau qui suit propose, pour les secteurs d'activité bruxellois, une vue synthétique des différentes dimensions qui viennent d'être décrites. Parmi les secteurs qui seront approfondis ultérieurement dans la note, on relèvera le commerce de détail, l'Horeca, le transport et logistique, la construction, la santé et l'action sociale ainsi que l'industrie.

¹⁵ Les moins de 25 ans sont 37% dans la construction, 14% dans l'Horeca, 16% dans le commerce (dont la moitié dans le commerce de détail) et 2% dans le transport. Les proportions pour les 25-29 ans sont respectivement de 27%, 9%, 15% et 2%.

¹⁶ 8% des moins de 25 ans se trouvent dans les activités spécialisées, techniques et scientifiques et 1% dans la santé. Si, comparé à la moyenne, la part des 25-29 ans est un peu plus élevée dans les activités spécialisées (25%), tel n'est pas le cas dans la santé (3%)

	Type secteur	Emploi intérieur				Emploi salarié												Volume indépendants RBC ¹⁷
		Bruxellois ¹⁸	Faible	Moyen	Elevé	temps plein	Volume salariés RBC ¹⁹	Evolution salariés - RBC ²⁰	Vol. salarié s périphérie ²¹	< 25 ans	25-29 ans	< 30 ans	< 55 ans	Bas	Moyen	Haut		
Industries extractives & manufacturières	New deal	..	+	+	..	+++	Modéré	----	Elevé	≈	-	-	≈	-	++	≈	Modéré	
<i>DONT : Industries agroalimentaires</i>	<i>New deal</i>	+	+++	++	---	+++	Faible	+++	Faible	+	≈	+	-	+++	+	---	Faible	
<i>Industrie chimique et des plastiques</i>	<i>New deal</i>	---	--	---	+++	+++	Faible	----	Modéré	-	-	--	-	---	--	+++	/	
<i>Métallurgie et fabrications</i>	<i>CDR</i>	---	+	++	---	+++	Faible	----	Modéré	≈	-	-	+	---	+++	≈	/	
Electricité et gaz	Autre	---	---	--	+++	+++	Faible	++++	Faible	-	≈	-	-	---	---	+++	/	
Eau et gestion des déchets	New deal	+	+++	++	---	+++	Faible	--	Faible	-	-	-	≈	--	++	≈	/	
Construction	New deal & CDR	+++	+++	+++	---	+++	Modéré	----	Modéré	+	≈	≈	≈	---	+++	---	Très élevé	
Commerce	New deal	++	++	++	---	≈	Elevé	---	Très élevé	+	≈	+	-	+++	-	--	Très élevé	
Commerce automobile	New deal	≈	++	+++	---	+++	Faible	----	Faible	+	≈	≈	≈	-	++	--	Modéré	
Commerce de gros	New deal	--	+	≈	-	+++	Moyen	----	Elevé	-	-	-	≈	--	-	++	Modéré	
Commerce de détail	New deal	+++	+++	+++	---	---	Moyen	+	Elevé	++	+	+++	-	+++	-	---	Très élevé	
Transports et entreposage	CDR	--	++	+++	---	++	Moyen	---	Elevé	-	-	--	+	-	++	-	Modéré	
Transports et entreposage	CDR	--	++	+++	---	+++	Modéré	--	Moyen	-	-	-	+	-	++	-	Modéré	
Activités de poste et de courrier	Autre	---	+++	++	---	+	Faible	----	Faible	-	--	--	++	≈	++	--	/	
Hébergement et restauration	New deal & CDR	+++	+++	+	---	---	Moyen	++	Modéré	++	+	++	-	+++	-	---	Elevé	
Information et communication	New deal	--	--	--	+++	+++	Moyen	---	Moyen	-	≈	-	-	---	-	+++	Faible	
Télécommunications et informatique	New deal & CDR	--	--	--	+++	+++	Modéré	---	Modéré	-	≈	-	-	---	-	+++	/	
Edition et activités audiovisuelles	Autre	-	---	--	+++	+++	Faible	---	Faible	-	≈	≈	≈	---	≈	+++	Faible	
Activités financières et d'assurance	Autre	---	---	-	+++	++	Elevé	---	Modéré	-	-	--	+	---	---	+++	Modéré	
Immobilier	Autre	+++	≈	≈	≈	-	Faible	++++	Faible	≈	-	-	++	+++	---	---	Modéré	
Activités spécialisées, scient. & techn.	Autre	≈	--	--	+++	+++	Moyen	++	Moyen	≈	++	++	-	--	-	+++	Très élevé	
Recherche-développement scientifique	New deal	---	---	---	+++	+++	Faible	+++	Faible	+	+++	+++	--	≈	--	++	/	
Activités juridiques, comptables, techniques, conseil de gestion	Autre	-	---	---	+++	+++	Moyen	+++	Moyen	≈	+	+	--	---	-	+++	Elevé	
Publicité et autres activités spécialisées	Autre	++	--	-	+++	+++	Faible	----	Faible	+	++	++	-	≈	≈	≈	Elevé	
Services administratifs et de soutien	Autre	+++	+++	++	---	---	Elevé	++++	Elevé	+	+	+	-	+++	--	---	Faible	
<i>DONT : Activités liées à l'emploi</i>	<i>Autre</i>	-	-	+	≈	---	Modéré	+++	Modéré	++	++	+++	--	+++	≈	---	/	
<i>Enquêtes et sécurité</i>	<i>Autre</i>	---	++	+++	---	+++	Faible	----	Faible	+	+	+	-	---	+++	---	/	
<i>Nettoyage et aménagement paysager</i>	<i>Autre</i>	+++	+++	++	---	---	Moyen	++++	Modéré	≈	≈	≈	-	+++	---	---	/	
Administration publique	New deal & CDR	---	-	+	-	++	Très élevé	++	Elevé	-	-	-	+	---	+	+	/	
Enseignement	New deal	≈	--	---	+++	---	Elevé	+++	Elevé	≈	≈	≈	≈	---	++	+	Faible	
Santé humaine et action sociale	New deal	++	-	-	++	---	Elevé	---	Elevé	≈	≈	≈	≈	-	++	-	Moyen	
Santé	New deal	++	--	--	+++	---	Moyen	≈	Moyen	≈	+	≈	≈	---	++	+	Moyen	
Action sociale	New deal	++	+	+	--	---	Moyen	----	Elevé	≈	≈	≈	≈	++	++	---	/	
Arts, spectacles et activités récréatives	Autre	++	≈	≈	≈	≈	Modéré	-	Faible	+	+	+	≈	++	+	---	Modéré	
Autres activités de services	Autre	+++	≈	+	≈	≈	Modéré	+++	Faible	≈	≈	≈	≈	≈	≈	≈	Moyen	
Total		48,6	15,9	28,5	55,7	68,0	626.503	+	487.344	5,9	12,9	18,8	13,9	25,0	35,7	39,3		

¹⁷ "≈" : < à 0,5%, voire inexistant; faible : < 2% du total; modéré, entre 2 et 4%; moyen, entre 4 et 7%; élevé, entre 7 et 13% et très élevé plus de 13%, en l'occurrence ici, s'agissant du commerce (18,5%)

¹⁸ Concernant les colonnes, Bruxellois, niveau de qualification, régime de temps de travail, âge et classe de salaire journalier, les signes sont déduits à partir des écarts à la moyenne. "≈" correspondant à un écart à la moyenne entre "-2 et 2%"; "+" ou "-", entre "(-)2 et (-)6%"; "++" ou "--", entre "(-)6 et (-)12%"; "+++ ou "---", pour un écart d'au moins (-) 12%/

¹⁹ Faible : < 2% du total; modéré, entre 2 et 4%; moyen, entre 4 et 7%; élevé, entre 7 et 13% et très élevé plus de 13%, en l'occurrence ici, s'agissant de l'administration publique (17,7%)

²⁰ '++++', 10 % et +; '+++', entre 5 et 10%; '+', entre 2,5% et 5%; '≈' entre 0,5% et 2,0%. Idem pour les signes négatifs.

²¹ Faible : < 2% du total; modéré, entre 2 et 4%; moye, entre 4 et 7%; élevé, entre 7 et 13% et très élevé plus de 13%, en l'occurrence ici, s'agissant du commerce (18,5%)

4. APPROCHE METIER

L'entrée « métier » développée ici propose un éclairage complémentaire à une approche sectorielle. Il s'agit d'une première typologie amenée à être affinée progressivement, au fur et à mesure des analyses du Service Etudes et Statistique de Bruxelles Formation et de l'Observatoire bruxellois de l'emploi d'Actiris. Elle s'appuie sur un ensemble de matériau : analyse des bases de données d'Actiris et entretiens avec les conseillers emploi (offres d'emploi, RMO) pour l'établissement des fonctions critiques et des métiers en demande ; veille documentaire ; études de veille et anticipation développées par les Services Etudes et Statistiques (Dossiers d'opportunités) et l'Observatoire bruxellois de l'Emploi (Focus sectoriels).

4.1 FONCTIONS CRITIQUES

Depuis maintenant plus de 15 ans, l'Observatoire inventorie les fonctions critiques en Région bruxelloise. Réalisé annuellement, cet exercice permet d'épingler **les tensions de nature structurelle ou plus ponctuelle et d'en analyser les causes**. Partant des groupes de professions, ces analyses autorisent plusieurs constats.

➔ **Des fonctions critiques de niveau de qualification variable, typiques aux secteurs porteurs ou transversales à ceux-ci**

A côté des métiers de nature transversale ou technique, les autres groupes de professions sont pour la plupart emblématiques des secteurs bruxellois porteurs identifiés précédemment. En effet, d'une part, on trouve des métiers typiques à l'Horeca, au commerce, à la construction, au transport et logistique, métiers pour lesquels la formation professionnelle peut être un levier utile pour remédier aux tensions qui y ont cours, le diplôme n'étant pas un critère de sélection nécessairement activé. D'autre part, on y trouve des métiers typiques d'autres secteurs dits porteurs tels que l'enseignement ou les soins de santé, pour lesquels les conditions d'accès sont davantage réglementées, de sorte que les possibilités d'action pour la formation professionnelle sont plus limitées et sont davantage du ressort de l'enseignement. On y trouve également des métiers à qualifications plus élevées comme l'informatique.

Par ailleurs, concernant les **métiers de nature plus transversale**, l'action possible de la formation professionnelle est également très limitée pour les fonctions d'encadrement et de communication qui requièrent généralement des exigences de qualification élevées. De plus, requérant généralement souvent une expérience professionnelle, ces fonctions de direction ne constituent pas des postes de première insertion. Par contre, pour les métiers d'exécution administratifs, dont plusieurs sont critiques, la formation professionnelle peut être un levier pour remédier aux tensions.

➔ **Des causes variables, mais le plus souvent en lien avec des exigences des employeurs non rencontrées par les candidats**

Bien que les **causes des tensions** ne soient pas univoques, on remarquera toutefois **qu'à l'exception des ingénieurs et des professions de type non marchand, des facteurs de nature qualitative sur lesquels la formation peut intervenir expliquent totalement ou partiellement les tensions**.

Si les difficultés de recrutement pour les professions informatiques, techniques et non marchandes auxquelles correspondent des niveaux de qualification élevés, s'expliquent pour grande partie par une pénurie de nature quantitative, les conditions de travail pour les professions non marchandes et les facteurs de nature qualitative pour les professions informatiques et techniques viennent se greffer à cette pénurie

quantitative. Par ailleurs, les "métiers à moindre qualification" dont les métiers du commerce, de l'Horeca, de la construction ou du transport, sont généralement sources de tension en raison de lacunes en compétences, en connaissances linguistiques ou d'un manque d'expérience selon les employeurs. Ils le sont aussi le plus souvent en raison d'un déficit d'image, résultant du moins en partie, des conditions de travail perçues ou vécues comme défavorables par les travailleurs en raison desquelles il est dès lors difficile de les attirer, mais aussi de les fidéliser. Enfin, pour les métiers administratifs de nature transversale, les tensions récurrentes identifiées résultent, selon les employeurs, principalement d'une inadéquation entre les exigences des employeurs auxquelles tous les candidats au poste ne satisfont pas (parmi lesquelles entre autres les connaissances linguistiques et des compétences propres à ces métiers, à côté de compétences de base [orthographe, diction...] ou le CESS de plus en plus souvent exigé).

→ Fonctions critiques : Offres d'emploi et réserve de main-d'œuvre

Le tableau suivant reprend **les fonctions critiques (en 2013 ou au moins deux fois entre 2011 et 2013), à l'exception toutefois de certaines d'entre elles sur lesquelles la formation professionnelle a peu de prise** (cf. supra²²). Dans ce tableau, les données de 2013 sont proposées pour les fonctions retenues. On y trouve tout d'abord le nombre d'offres d'emploi reçues chez Actiris²³, leur ventilation selon le niveau d'études exigé par l'employeur et la part d'offres relevant d'un programme de résorption ; ensuite, la réserve de main-d'œuvre (RMO) ainsi que la part des moins de 25 ans ou des 25-29 ans et la part de demandeurs d'emploi faiblement ou moyennement qualifiés²⁴ ; enfin, l'indicateur de tension (RMO/OE) qui donne une indication imparfaite de la pénurie quantitative²⁵.

Du côté des offres d'emploi, le niveau de qualification exigé par l'employeur est intéressant à examiner si l'on souhaite identifier **les secteurs porteurs d'expérience professionnelle pour des jeunes moins qualifiés**. Ainsi, les offres d'emploi pour les métiers de la construction et de l'artisanat requièrent le plus souvent un niveau moyen, voire faible, de qualification. De leur côté, les offres d'emploi pour les métiers du commerce, de l'Horeca et du transport, lorsqu'elles spécifient un niveau de qualification, nécessitent alors des bas niveaux de qualifications. Par contre, **d'autres fonctions sont davantage accessibles aux hautement qualifiés**, au vu du niveau de qualification exigé par l'employeur. C'est le cas des métiers de l'informatique (à l'exception du technicien helpdesk IT) et de la plupart des métiers administratifs (à l'exception de fonctions de secrétaire commerciale ou comptable, de téléphoniste-réceptionniste et d'employé de services commerciaux pour lesquelles le CESS serait néanmoins de plus en plus demandé) ou de certains métiers techniques.

Concernant le **type d'offres**, on notera notamment la forte proportion d'offres s'inscrivant dans un programme de résorption du chômage pour la fonction de puéricultrice (principalement des ACS).

Du côté de la réserve de main-d'œuvre, on observe **de fortes concentrations de jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans** dans les fonctions de puéricultrice (40%), de programmeur (28%), de vendeurs (entre 25 et 44%), d'opérateur call center (28%), dans les métiers de la construction (aux alentours des 30%), dans les métiers de l'Horeca pour ce qui est du service en salle (entre 29 et 31%) et de la

²² A savoir les fonctions d'encadrement et de communication (ingénieurs, traducteur, responsable logistique, agent de maîtrise en électricité et électronique, responsable contrôle qualité et méthode), le personnel infirmier, les ergothérapeutes et les infirmiers (en chef) bacheliers.

²³ En ce y compris les offres EURES et intérim qui ne sont pas prises en considération dans le cadre de l'analyse des fonctions critiques réalisées annuellement par l'Observatoire.

²⁴ A savoir les personnes qui ont au maximum le CESS et les personnes dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique.

²⁵ En effet, seule une partie de la RMO réellement disponible (DEI en RBC inscrits chez Actiris) est prise en compte, alors que les personnes actives, les étudiants en fin de cursus ou encore les chercheurs d'emploi (occupés ou inoccupés) des autres régions peuvent aussi rechercher un emploi à Bruxelles et relever ainsi de la RMO. De plus, la RMO est estimée à partir du premier code professionnel dans lequel le chercheur d'emploi est inscrit auprès d'Actiris, alors que ce dernier ne limitera pas nécessairement sa recherche d'emploi aux offres qui s'y rapportent. Enfin, seules les offres d'emploi reçues chez Actiris sont reprises au dénominateur. Compte tenu de ces remarques, la variable RMO/OE par profession ne donne qu'une indication imparfaite de la pénurie d'ordre de nature quantitative.

réception hôtelière (25%), dans les métiers de l'artisanat (26% dans l'esthétique et 35% dans la coiffure) ainsi que dans plusieurs métiers techniques principalement en lien avec la mécanique, voire l'électromécanique (entre 20 et 31%).

Contrairement aux jeunes de moins de 25 ans, on n'observe pas de fortes **concentrations de jeunes âgés entre 25 et 29 ans** dans les métiers de l'Horeca et de la construction. Par contre, ils sont plus représentés dans un certain nombre de métiers administratifs, informatiques, et en lien avec la représentation commerciale. De plus, à l'instar des plus jeunes, ils sont également plus représentés dans les métiers de puéricultrice, de la vente et de call center, de l'artisanat ainsi que dans certains métiers techniques en rapport avec l'électromécanique et cette fois aussi avec le dessin.

Fonctions critiques en 2013 ou deux fois critiques entre 2011-13 : Offres d'emploi et réserve de main-d'œuvre

	2011	2012	2013	OE reçues	Faible	Moyen	Elevé	Autre/n on précisé progra mmes	RMO	<25	25 à 29	Faible et moyen RMO/O E	Pénurie quantit Pénurie qualitat Conditio ns de		
Métiers administratifs															
Comptable	X	X	X	229	0	7	82	11	5	925	11	22	29	4,0	X
Secrétaire de direction	X	X	X	235	3	14	63	20	5	683	9	16	57	2,9	X
Secrétaire comptable		X	X	39	8	46	23	23	13	81	14	20	88	2,1	X
Secrétaire commerciale	X		X	109	11	44	20	25	6	144	8	19	85	1,3	X
Secrétaire juridique	X	X	X	44	2	27	41	30	7	65	12	25	63	1,5	X
Assistant en gestion de ressources humaines	X	X	X	154	2	14	65	19	6	207	17	32	39	1,3	X
Employé lois sociales et salaires (secr. soc., service du personnel)		X	X	109	1	16	67	17	2	111	14	11	52	1,0	X
Employé services commerciaux (contact clients, service achats, support vente)	X	X	X	530	4	41	26	29	1	1.035	13	19	82	2,0	X
Téléphoniste-réceptionniste	X	X	X	126	13	41	8	37	17	914	19	16	95	7,3	X
Employé de compagnie d'assurance			X	68	1	9	74	16	7	143	6	23	58	2,1	X
Gestionnaire sinistres			X	53	0	0	62	38	0	26	12	35	35	0,5	X
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes															
Infirmier breveté hospitalier	X	X	X	82	0	34	56	10	1	121	12	12	68	1,5	X
Puériculteur			X	444	21	69	4	7	73	870	40	23	99	2,0	X
Métiers informatiques															
Gestionnaire de l'information sur Internet (Information ou Web Officer)			X	32	0	22	63	16	16	86	14	19	63	2,7	X
Ingénieur logiciel	X	X	X	116	0	1	72	27	0	68	6	13	43	0,6	X
Programmeur système	X		X	39	3	3	62	33	3	42	2	21	60	1,1	X
Analyste fonctionnel	X	X	X	62	2	2	84	13	2	56	5	13	54	0,9	X
Analyste-programmeur	X	X	X	133	1	3	78	18	2	361	12	17	38	2,7	X
Webdeveloper	X	X		86	5	3	78	14	1	304	16	23	68	3,5	X
Ingénieur intégration et implémentation TIC	X		X	27	0	0	74	26	0	21	5	14	52	0,8	X
Programmeur	X	X	X	79	6	1	59	33	0	156	28	22	58	2,0	X
Technicien helpdesk IT	X	X		144	6	31	27	36	2	700	11	19	91	4,9	X
Gestionnaire réseaux	X		X	57	2	5	81	12	4	228	15	26	80	4,0	X
Administrateur base de données			X	31	0	6	71	23	0	46	7	20	65	1,5	X
Métiers techniques															
Dessinateur d'architecture/bâtiment, travaux publics	X	X	X	47	0	23	57	19	4	161	11	25	70	3,4	X
Dessinateur en mécanique	X		X	36	0	19	58	22	0	25	20	24	76	0,7	X
Dessinateur en électricité	X	X	X	32	0	34	53	13	0	24	8	8	67	0,8	X
Technicien en électromécanique	X	X	X	126	2	40	45	13	0	245	26	21	85	1,9	X
Technicien construction (toute spécialité)	X	X	X	52	2	17	63	17	2	99	9	15	83	1,9	X
Deviseur-mètreur			X	21	5	10	38	48	0	20	0	10	85	1,0	X
Conducteur de travaux	X	X	X	95	1	13	69	17	4	104	9	15	78	1,1	X
Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (HVAC)	X	X	X	40	20	53	23	5	0	35	14	14	63	0,9	X
Technicien en électronique	X	X	X	38	3	42	32	24	0	229	18	14	80	6,0	X
Mécanicien Industriel d'entretien	X	X		135	73	18	5	4	1	57	25	9	96	0,4	X
Mécanicien réparateur de voitures	X	X	X	61	18	48	10	25	7	665	31	11	100	10,9	X
Électro - mécanicien en général	X	X	X	71	1	38	45	15	0	184	21	13	95	2,6	X
Électro - mécanicien d'appareils de climatisation et de chauffage (+ agrégation Cedicol) et régulation (HVAC)			X	52	2	71	12	15	0	26	0	31	88	0,5	X

Fonctions critiques en 2013 ou deux fois critiques entre 2011-13 : Offres d'emploi et réserve de main-d'œuvre

	2011	2012	2013	OE reçues	Faible	Moyen	Elevé	Autre/non précisé	programmés	RMO	<25	25 à 29	Faible et moyen	RMO/OE	Pénurie quantitative	Pénurie qualitative	Conditions de travail
Métiers commerciaux																	
Délégué services	X	X	X	273	3	18	14	65	1	293	13	24	80	1,1		X	X
Délégué en bureautique et apparentés	X	X	X	69	1	16	13	70	0	33	3	24	76	0,5		X	X
Délégué technique	X	X	X	138	2	22	28	47	1	115	5	15	77	0,8		X	X
Chef de rayon			X	55	15	42	7	36	0	66	12	15	94	1,2		X	X
Vendeur services	X	X	X	110	10	35	15	40	5	950	36	21	98	8,6		X	X
Vendeur en matériel hi-fi et informatique	X	X	X	72	10	53	4	33	4	515	44	25	98	7,2		X	X
Vendeur en articles culturels/ludiques			X	44	18	27	5	50	14	266	31	20	88	6,0		X	X
Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage	X		X	56	2	34	4	61	2	133	29	18	98	2,4		X	X
Vendeur en articles ménagers et d'habitation	X	X	X	108	17	23	7	53	10	327	25	20	98	3,0		X	X
Vendeur grossiste	X	X		25	20	24	8	48	8	95	13	20	95	3,8		X	X
Télévendeur	X	X	X	160	1	32	14	54	1	94	11	14	96	0,6		X	X
Opérateur call center	X	X		563	9	18	6	67	2	574	28	25	96	1,0		X	X
Métiers de la construction																	
Plombier	X		X	36	19	67	0	14	11	446	31	13	99	12,4		X	
Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs (Cedicol)			X	25	16	72	0	12	4	106	29	19	99	4,2		X	
Électricien industriel - monteur et réparateur	X	X		36	3	69	25	3	0	147	29	10	99	4,1		X	
Métiers de l'Horeca et du tourisme																	
Employé à la réception de nuit (hôtels) (night audit)			X	29	0	24	7	69	3	71	25	10	93	2,4		X	X
Chef de cuisine		X	X	36	0	42	3	56	0	227	2	7	98	6,3		X	X
Sous-chef de cuisine	X		X	25	16	36	0	48	4	51	12	4	98	2,0		X	X
Chef de partie (froide, chaude, dessert)	X	X	X	51	6	57	0	37	0	156	10	15	98	3,1		X	X
Serveur de restaurant	X	X	X	129	13	15	0	72	14	1.582	31	17	99	12,3		X	X
Serveur café/taverne/brasserie	X	X	X	61	13	41	0	46	16	1.007	29	18	99	16,5		X	X
Maître d'hôtel			X	23	4	39	4	52	0	74	3	5	88	3,2		X	X
Chef de rang	X	X	X	46	11	33	0	57	0	293	6	13	98	6,4		X	X
Métiers du transport et de la logistique																	
Chauffeur de camion semi-remorque (permis CE et sélection médicale)	X	X	X	44	18	7	0	75	11	323	2	8	98	7,3		X	X
Chef magasinier - responsable magasin	X	X		18	0	28	22	50	0	81	4	14	93	4,5		X	
Métiers de l'artisanat																	
Spécialiste en soins de beauté et du bien être		X	X	85	13	56	1	29	12	811	26	22	95	9,5		X	X
Coiffeur mixte			X	39	10	62	0	28	15	593	35	21	100	15,2		X	X
Métiers divers																	
Repasseur à la main (vêtements)			X	32	25	3	0	72	19	293	6	10	100	9,2		X	X
Total (fonctions critiques et non critiques)				24.270	14	21	41	24	17	183.928	18	18	85	7,6			

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi. Les cellules grisées indiquent les écarts positifs par rapport à la moyenne.

Partant des seules offres d'emploi d'Actiris, l'analyse dite des fonctions critiques ne permet pas de rendre compte des tensions existant pour des fonctions s'exerçant dans des segments dans lesquels Actiris est peu actif. Elle ne permet pas non plus d'identifier des métiers émergents ou en transformation, ni des tendances qui ont cours et qui, à terme, sont susceptibles d'infléchir ou de stimuler la demande pour certains métiers. D'autres méthodologies doivent être mobilisées.

Ainsi, par exemple, des tensions pour les métiers de boucher, de boulanger et de responsable magasin, exclus de l'inventaire des fonctions critiques 2011-2013 ont été identifiées dans le cadre de l'étude "Veille et anticipation" sur le commerce, notamment suite aux consultations et à l'analyse des données sur les spécialités d'enseignement et de formation existantes (évolution dans le temps du nombre de diplômés ou d'inscrits en dernière année de formation).

4.2 LES METIERS EN DEMANDE

L'inventaire des fonctions critiques est réalisé sur base des seules offres d'emploi reçues chez Actiris. En dépit de l'existence des fonctions critiques (en 2013, 80 fonctions critiques qui représentent 36,3 % de l'ensemble des postes de travail reçus - ou quelque 8.100), il n'est pas inutile de souligner que **près de deux tiers des offres d'emploi reçues chez Actiris portent sur une fonction qui n'est pas critique**. Ainsi, les fonctions critiques aussi nombreuses soient-elles ne doivent pas occulter **les métiers en demande** chez Actiris qui ne sont pas source de difficultés de recrutement. Ceux-ci sont repris dans le tableau suivant²⁶, les zones grisées indiquant les écarts positifs par rapport à la moyenne. Ces métiers correspondent aux professions pour lesquelles au moins 50 offres d'emploi ont été réceptionnées en 2013 chez Actiris. Ce sont au total quelque 6.100 offres d'emploi, soit un quart de l'ensemble des offres reçues. Actiris ne couvrant qu'une partie plus ou moins conséquente du marché, ces données sous-estiment donc la demande, tandis que certains métiers en demande échappent également à l'analyse.

A la lecture du tableau, plusieurs de ces métiers en demande chez Actiris offrent des perspectives d'emploi aux peu qualifiés au vu des exigences posées par les employeurs. Plusieurs d'entre eux relèvent souvent de programmes de résorption. Malgré l'absence de difficultés de recrutement pour ces métiers, on remarquera enfin que le ratio entre la réserve de main-d'œuvre disponible et le nombre d'offres d'emploi reçues en 2013 est pour un certain nombre d'entre eux relativement faible.

²⁶ A l'exclusion aussi du personnel enseignant ou pédagogique tel que le coordinateur de formation, des fonctions d'encadrement (architecte, juriste, économiste et responsable projet) et des métiers relevant du domaine psychosocial (assistant social, éducateur et conseiller emploi) pour lesquels la formation professionnelle a peu de prise ainsi que des travailleurs service public qui ne correspondent pas à proprement parler à une fonction.

	OE reçues						RMO				RMO/OE
	Nombre OE	% Faible	% Moyen	% Elevé	% Autre/non précisé	Programmes	Nombre RMO	% < 25	% 25 à 29	% Faible et moyen	
Métiers administratifs											
Aide-comptable	91	9	33	36	22	9	1.469	25	23	90	16,1
Employé service comptabilité	85	9	35	34	21	11	628	15	23	79	7,4
Secrétaire médicale	64	9	27	50	14	6	259	18	20	80	4,0
Employé de secrétariat	115	20	45	22	13	37	1.575	19	20	93	13,7
Employé administratif	808	13	43	25	19	27	10.326	21	21	90	12,8
Employé auxiliaire	57	54	25	4	18	37	3.339	24	14	99	58,6
Office manager	78	4	15	42	38	1	128	5	21	59	1,6
Collaborateur technico-commercial service interne	109	23	14	46	17	4	125	16	30	63	1,1
Conseiller en produits bancaires et assurances	100	1	13	79	7	0	59	22	24	53	0,6
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes											
Aide-soignant, aide-sanitaire (brevet)	126	23	54	2	21	14	1.401	14	19	97	11,1
Aide-familiale (brevet)	54	20	28	0	52	33	360	22	14	99	6,7
Garde d'enfant non diplômé/ auxiliaire de l'enfance	59	51	22	0	27	53	2.884	22	20	99	48,9
Surveillant de garderie	275	15	81	1	3	92	1.264	14	15	98	4,6
Surveillant – éducateur	97	7	71	9	12	68	1.027	21	19	96	10,6
Animateur social	203	35	33	29	3	79	1.040	35	20	89	5,1
Animateur culturel/artistique	54	30	24	37	9	59	976	19	25	75	18,1
Métiers de l'informatique											
Chef de projet informatique	78	1	0	82	17	1	117	2	9	37	1,5
Architecte de réseaux	54	6	0	74	20	0	60	8	15	65	1,1
Consultant en informatique	123	4	4	54	38	0	171	12	25	53	1,4
Métiers techniques											
Technicien des télécommunications	59	22	29	14	36	2	120	8	17	87	2,0
Métiers de la construction											
Ouvrier polyvalent en maintenance du bâtiment	137	54	28	2	16	70	899	5	8	99	6,6
Métiers commerciaux											
Spécialiste des relations publiques	79	1	10	62	27	15	807	15	35	35	10,2
Assistant marketing/ analyste de marché	119	1	6	76	18	3	782	18	32	38	6,6
Vendeur confection et accessoires	262	28	19	0	53	19	6.247	45	20	99	23,8
Vendeur en alimentation	243	17	28	1	54	9	1.879	28	17	99	7,7
Caissier	229	49	9	0	42	21	2.206	31	22	99	9,6
Démonstrateur	52	2	15	4	79	0	28	18	25	93	0,5
Démarcheur, colporteur, vendeur ambulant	62	6	23	15	56	0	101	12	10	97	1,6
Gérant de maison de commerce	71	1	24	18	56	3	577	4	10	86	8,1
Responsable des ventes (sales - manager)	74	1	15	47	36	1	357	2	8	52	4,8
Responsable commercial	57	2	5	46	47	0	266	8	15	57	4,7
Métiers de l'horeca et du tourisme											
Employé à la réception de jour (hôtels)	64	3	33	19	45	6	468	25	24	89	7,3
Cuisinier	77	12	27	1	60	9	719	9	11	99	9,3
Collaborateur fastfood : cuisine	61	25	39	3	33	8	119	36	29	98	2,0
Cuisinier de collectivités	62	6	60	0	34	5	285	12	9	99	4,6
Commis de cuisine qualifié	93	35	26	0	39	32	1.276	14	15	99	13,7
Aide en cuisine (sans diplôme)	50	50	12	0	38	46	2.182	21	14	99	43,6
Collaborateur snack- bar	92	26	10	1	63	23	513	15	12	100	5,6
Métiers du transport et de la logistique											
Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)	76	46	47	0	7	1	332	5	13	98	4,4
Chauffeur de camion solo (permis c et sélection médicale)	59	7	17	0	76	5	1.453	2	11	99	24,6
Ouvrier magasinier	101	17	20	0	63	8	4.589	17	17	99	45,4
Réassortisseur	53	55	8	0	38	30	1.800	42	21	99	34,0
Métiers de la sécurité											
Steward urbain	250	95	4	0	0	89	525	41	15	100	2,1
Agent de sécurité avec brevet	66	35	14	5	47	0	774	21	24	98	11,7
Métiers divers											
Jardinier	52	44	31	0	25	37	754	20	15	98	14,5
Aide-ménagère	467	36	1	0	63	43	3.059	11	15	100	6,6
Nettoyeur	233	47	7	0	45	38	17.649	9	12	100	75,7
Balayeur de rues	177	98	0	0	2	34	440	18	12	100	2,5
Total (fonctions critiques et non critiques)	24.270	14	21	41	24	17	183.928	18	18	87	7,6

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi. Les cellules grisées indiquent les écarts positifs par rapport à la moyenne.

4.3. LES METIERS D'AVENIR²⁷

Les emplois accessibles aux jeunes diplômés du supérieur

Les métiers où la part des jeunes débutants est la plus élevée sont, dans leur majorité, des métiers plutôt porteurs en termes de perspectives d'emploi : ingénieurs et techniciens de l'informatique, personnel d'études et de recherche, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, professionnels de la communication et de l'information, techniciens administratifs ou attachés commerciaux, infirmiers et professions paramédicales²⁸, enseignants.

Les perspectives d'évolution d'emploi dans ces différents métiers sont ainsi favorables aux jeunes diplômés du supérieur, même si les possibilités d'insertion varient d'un domaine de formation à un autre, en fonction du nombre de jeunes formés et de la possibilité d'occuper des emplois stables.

A ces métiers existant porteurs d'avenir s'ajoutent de nouveaux métiers, générés par les évolutions technologiques à l'œuvre, et qui ont été identifiés dans une étude récente du Forem²⁹ :

Des « responsable acquisition » et des « e-novateur » dans l'information et la communication chargés respectivement d'attirer sans cesse de nouveaux clients et d'augmenter le trafic sur un site web, et de développer des outils de conception stratégique qui produisent des solutions novatrices orientées client ;

Des « coachs solaires » dans la construction à côté des « conseillers énergie » ;

Des « Datascientist » dans les services TIC, expert en programmation informatique avec de solides compétences dans le traitement de l'information.

Dans la santé, des analystes des données médicales, des techniciens de l'information médicale, des web-développeur, des infirmiers de liaisons et des agents/coordonateur de parcours patient : globalement, ces métiers s'orientent vers une conception plus globale du parcours de santé des individus. Il s'agit pour beaucoup d'activités de conception de systèmes de codification, de collecte, de traitement et d'analyse des informations concernant les patients et l'activité médicale, de suivi et d'accompagnement dans les parcours de soin, etc.

Les emplois accessibles aux jeunes diplômés du secondaire ou infra

Les jeunes débutants sont également présents dans des métiers d'avenir moins qualifiés où la formation joue un rôle secondaire : vendeurs, personnel de l'Horeca, deux ensembles de métiers pour lesquels les entreprises continueront de recruter à l'avenir, Bruxelles étant une capitale internationale où le tourisme de loisir et d'affaire a toute sa place. Cependant, avoir suivi ou non une formation dans le domaine différenciera les parcours à court terme. Ceux en ayant suivi une auront plus de probabilités de se stabiliser dans des emplois plus qualifiés : certains de ces emplois peuvent donc être des **emplois tremplins** où par tradition (dans la construction, la vente, l'industrie), les jeunes commencent sur des postes moins qualifiés, pour apprendre le métier, s'imprégner du geste professionnel, etc., avant d'être reclassés progressivement sur des postes d'ouvriers ou d'employés qualifiés.

²⁷ Eléments recueillis via les outils de veille et anticipation mis en place par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris (repris dans les focus sectoriels) et le Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation (repris dans les Dossiers d'opportunités) ainsi que par l'analyse de la documentation existante en Belgique et en France. Voir annexe 2 + Argouarc'h, Jolly et Lainé, 2014, *Les métiers en 2022. Résultats et enseignement*, Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, France Stratégie et DARES.

²⁸ Argouarc'h, Jolly et Lainé, 2014, *Les métiers en 2022. Résultats et enseignement*, Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, France Stratégie et DARES

²⁹ Forem, 2013. *Les métiers d'avenir. Etats des lieux sectoriels et propositions de futurs*. Recueil prospectif. Septembre.

Les métiers d'avenir peuvent enfin être « statiques », c'est-à-dire n'offrant pas de perspectives d'évolutions de carrière, et le plus souvent accessibles à des travailleurs plus expérimentés. C'est le cas par exemple des gardiens, agents de sécurité, etc., ou encore du personnel d'entretien.

Illustration : Dispatcher (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités)

Le métier de dispatcher est un métier transversal, c'est-à-dire qu'il peut s'exercer dans différents secteurs, et ce, même s'il est toujours en lien avec une activité de transport.

C'est un métier d'avenir. En effet, les échanges commerciaux internationaux (mondialisation), intra-européens et intra-nationaux, sont en constante augmentation. Le volume de marchandises à transporter continuera à croître dans les années à venir. Les perspectives d'emploi dans les métiers du dispatching sont donc plutôt bonnes. Sur base de l'analyse des offres étudiées et relevant d'autres canaux qu'Actiris qui est peu représenté dans ce segment, il apparaît que les employeurs, souhaitent régulièrement des candidats ayant des connaissances en langues -surtout en néerlandais- et dans une moindre mesure en anglais. Avoir de l'expérience constitue un atout plus important que la possession d'un diplôme de secondaire supérieur. De plus, par la spécificité de son travail, le dispatcher doit être résistant au stress car il doit souvent faire face à l'imprévu et pouvoir réagir rapidement. Les horaires proposés dans les offres étudiées nécessitent également une certaine flexibilité. Dans certains domaines, le dispatcher est en contact direct avec la clientèle et doit savoir adopter le comportement adéquat. Les connaissances complémentaires les plus demandées portent sur une bonne connaissance en informatique de base, soit principalement la suite Office (à mettre en lien avec l'exigence de connaissance en matière administrative et la connaissance de certains logiciels spécifiques). Les connaissances en gestion de planning et de stock ainsi que la connaissance des réseaux routiers sont également importantes.

4.4. LES METIERS EN DECLIN

Les jeunes entrants sur le marché du travail sont aussi présents dans des métiers peu porteurs en termes d'évolutions d'emploi, soit car le recrutement se fait à des niveaux d'études désormais plus élevés, le contenu même du poste ayant évolué (exemple de la maintenance sur des machines de plus en plus complexes, des mécaniciens auto pour le montage des systèmes électriques, etc.), soit car les postes sont remplacés par des robots (caissiers, call center, etc.).

Illustration : Opérateur call-center (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités)

Nous avons identifié peu de formations dans le domaine à Bruxelles, un métier de service accessible à un public jeune et infra scolarisé. Des lors, Il existe un vivier potentiel de candidats pour alimenter une formation qui, plus est, répond directement à un besoin identifié par l'analyse des fonctions critiques. Formulé de cette manière, l'opérateur call-center apparaît presque comme un métier idyllique pour un opérateur de formation. Pourtant la plus grande prudence est de mise. Tout d'abord, parce que ce métier dans son format actuel est tout sauf un métier d'avenir, menacé à la fois par les délocalisations et les nouvelles technologies. Sachant par ailleurs que l'analyse des offres montre que la fonction peut s'exercer sans formation particulière et que le décalage entre l'offre et la demande d'emploi vient essentiellement d'un manque de connaissance en langues et d'un problème de maintien dans l'emploi dû à des conditions de travail difficiles.

5. ZOOMS SECTORIELS

Cette partie présente encore un autre éclairage des besoins en emploi, insistant cette fois-ci sur les évolutions récentes d'un certain nombre de secteurs bruxellois. Pour chacun, nous présentons :

- en guise de cadrage, un état des lieux de la situation de l'emploi en 2012 et ses évolutions depuis 2008 ;
- une synthèse des principales évolutions qui affecteront l'évolution des métiers quand celle-ci est disponible, si possible assortie d'illustrations. Le devenir du marché du travail et les évolutions des emplois sont étroitement liés à des transformations de plusieurs ordres : technologiques (des procédés et des produits), réglementaires, socioéconomiques (pratiques de consommation, mobilité, vieillissement/rajeunissement de la population), etc. ;
- des éléments, quand ceux-ci sont disponibles, sur l'opportunité de développer des formations correspondantes.

Les éléments qui suivent ont été collectés via les **outils de veille et anticipation** mis en place dans le cadre du New Deal bruxellois par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris (qui se concrétisent notamment dans les focus sectoriels), via les Dossiers d'opportunités de Bruxelles Formation, ou dans le cadre des accords de politiques croisées entre Bruxelles-Formation et Actiris (notamment la veille des CDR). Ces travaux déploient des méthodologies permettant notamment de dépasser les limites de l'analyse des fonctions critiques via les offres d'emploi d'Actiris.

5.1 COMMERCE DE DETAIL

Secteur accessible aux peu qualifiés, aux Bruxellois et aux jeunes, mais nombreux temps partiels et bas salaires. Diminution structurelle du nombre d'indépendants, et essoufflement en 2012 du côté des emplois salariés. Fragilité structurelle et conjoncturelle. Nombreuses opportunités en périphérie. Besoins en recrutement alimentés également par le turnover élevé. Difficultés de recrutement structurelles.

Emploi intérieur : 65% de Bruxellois et 70% de peu qualifiés

Emploi salarié en 2012 à Bruxelles

- Volume : 31.000 salariés, soit 5% de l'emploi régional total
- Evolution 2008-12 : en légère hausse (+0,7%), en raison du recul affiché en 2012
- Débouchés pour les jeunes : 3 salariés sur 10 ont moins de 30 ans (15% moins de 25 ans et 16% 25-29 ans)
- Demande de remplacement : 10% ont 55 ans et plus
- Flexibilité élevée (45% de temps partiels) et faibles rémunérations (57% avec un salaire brut journalier < à 100 €)

Emploi salarié en périphérie

- 37.500, soit 8% de l'emploi salarié total, essentiellement à Halle-Vilvorde
- Evolution 2008-12 : en progression +3,4%

Emploi indépendant en 2012 à Bruxelles

- Volume : 12.000 indépendants, soit 13% de l'emploi régional total ;
- Evolution 2008-12 : tendance structurelle à la baisse (entre 2008-12, -7,5%)
- Débouchés pour les jeunes : 9% ont moins de 30 ans (3% moins de 25 et 6% 25-29 ans)
- Demande de remplacement : 26% ont 55 ans et plus

Offres d'emploi des SPE en ZMB : 5.500, dont 2.100 à Bruxelles (1.100 chez Actiris), non compris les offres transitant par d'autres canaux

Principales fonctions : Personnel de vente (métiers en demande et en tension structurelle), mais aussi métiers de gestion commerciale et métiers de l'alimentation artisanale (métiers en pénurie), à côté des métiers transversaux

Défis/évolutions : E-commerce, professionnalisation du métier, développement des connaissances linguistiques trop souvent lacunaires, compétences en gestion, métiers en tension structurelle et rétention du personnel

Le commerce de détail présente à Bruxelles de nombreux atouts : dynamisme entrepreneurial, contribution importante à la valeur ajoutée régionale, nombreuses perspectives d'emploi à Bruxelles et en périphérie pour les Bruxellois, dont les jeunes et les peu qualifiés... Toutefois, les nombreuses faillites et la diminution sur le long terme de l'emploi indépendant (qui représente encore 1/4 des emplois du secteur) reflètent également une fragilité structurelle et conjoncturelle. De plus, alors que l'emploi salarié avait relativement résisté à la crise jusqu'en 2011, il affiche un recul en 2012. Par ailleurs, la flexibilité et de moindres rémunérations caractérisent aussi bien souvent l'emploi dans le secteur. Ces conditions de travail plus défavorables génèrent notamment un turnover élevé parmi le personnel qui impacte à la hausse les besoins en recrutement du secteur, et expliquent aussi partiellement les difficultés de recrutement structurelles du secteur, et ce, malgré une réserve de main-d'œuvre importante pour les métiers du commerce qui, de plus, tend à progresser.

Parmi les métiers du commerce sources de tension structurelle à Bruxelles : le personnel de vente et les responsables de magasin au sens large, mais aussi les bouchers et, dans une moindre mesure, les boulangers dans les structures de petite taille.

Concernant le métier de vendeur, la détention d'un diplôme n'est pas nécessairement un critère de sélection activé pour recruter. A l'inverse, d'autres critères existent auxquels les candidats ne satisfont pas toujours : des critères comportant un risque d'arbitraire lors de l'évaluation des candidats (personnalité, motivation, apparence physique, aptitudes relationnelles et comportementales...), mais aussi des critères plus objectivables telles que les connaissances linguistiques requises pour mener à bien la relation commerciale avec la clientèle nationale et internationale³⁰, les compétences commerciales et, en particulier dans les petites structures, l'expérience professionnelle. Ces explications sous-jacentes aux difficultés de recrutement rencontrées pour les métiers de la vente, sont transversales aux différentes spécialisations de vente généralement critiques à Bruxelles (articles ménagers/d'habitation, articles d'outillage/bricolage, services, matériel HIFI/informatique). Toutefois, concernant ces dernières, une connaissance des produits à écouler de la part des candidats à l'emploi est généralement requise, en particulier dans les petites structures. Ces éléments plaident en faveur d'une **formation de vendeur généraliste ou spécialiste** qui permettrait de rencontrer les attentes des petites structures ne disposant pas de dispositif de formation en interne et qui faciliterait l'accès à l'emploi pour les moins qualifiés sans toutefois pouvoir leur garantir une insertion durable.

Toute personne qui entre dans le métier de vente, diplômée ou non dans la vente, commence généralement par le bas de l'échelle professionnelle. Cependant, les trajectoires tendent à se différencier par la suite entre les personnes qui ont comme bagage un diplôme en vente et les autres : les premières ont tendance à se stabiliser plus rapidement dans le métier en accédant à des positions plus élevées, associées à de meilleures conditions d'emploi, de vendeur ou de responsable de magasin.

Plutôt que de développer une formation pour débutants, il serait plus intéressant de développer des formations en vente pour des chercheurs d'emploi identifiés comme vendeur ayant déjà une première expérience dans le métier. Ces formations cibleraient les fonctions d'assistant ou de responsable de magasin, fonctions pour lesquelles les qualifications tendent à augmenter, ainsi que les vendeurs spécialisés en ciblant les spécialisations les plus souvent critiques à Bruxelles. Ces formations pourraient ainsi offrir des perspectives de carrière et une stabilisation dans le métier en conduisant aux métiers de vendeur confirmé, d'assistant ou de responsable de magasin.

³⁰ et qui sont, dans le chef des vendeurs diplômés, une compétence rare (par exemple, l'enseignement professionnel en vente dans le secondaire francophone ne dispense pas de cours de néerlandais).

Par ailleurs, **l'e-commerce** en pleine expansion introduit de nouvelles compétences (pas nécessairement de nouveaux métiers), pour lesquelles il existe très peu de formations qui, mériteraient d'être développées.

Le développement de l'e-commerce et la digitalisation des parcours clients transforment le métier de vendeur, notamment en augmentant l'importance des compétences commerciales et relationnelles, du professionnalisme, du conseil ciblé et pointu. Les employeurs étant de plus en plus exigeants sur ces aspects, un **module de professionnalisation sur les techniques relationnelles et de conseil commercial** aurait ici sa place, d'autant plus que la hausse des exigences accentue les manquements déjà observés actuellement et qui sont à la base des difficultés de recrutement.

A l'inverse des métiers de la vente, l'accès à l'emploi **pour les métiers de l'alimentation artisanale** (dont les bouchers), auxquels correspond un profil de compétences plus spécifique, est généralement conditionné par une formation qualifiante, éventuellement combinée à une expérience probante. Outre le commerce, les principaux débouchés sectoriels pour ces métiers sont l'industrie alimentaire ou l'intérim. **La désaffection des filières y préparant, en raison principalement d'une image négative de ces métiers, explique en grande partie les fonctions critiques.** Au vu du peu de candidats sortants de ces filières, les entreprises (du moins les grandes) y suppléeraient par le développement de formations en interne.

Sur le long terme, on observe par ailleurs à Bruxelles une diminution du nombre de boucheries artisanales qui ne trouveraient pas repreneurs en cas de fermeture (image déficitaire et importance des compétences en gestion). Si la recherche d'authenticité de la part des consommateurs est susceptible de stimuler la demande pour les boucheries et boulangeries artisanales, on observe dans le même temps une salarisation de la profession avec l'intégration de ces deux métiers dans la grande distribution où on trouve généralement une division plus poussée du travail et des métiers moins qualifiés.

5.2 HORECA

Un secteur qui a un poids certain à Bruxelles de par sa vocation touristique, accessible aux peu qualifiés, aux Bruxellois et aux jeunes, mais nombreux temps partiels et bas salaires.

Augmentation du nombre d'indépendants, et essoufflement en 2012 du côté de l'emploi salarié.

Fragilité structurelle et conjoncturelle.

Nombreuses opportunités en périphérie.

Besoins en recrutement alimentés également par le turnover élevé.

Difficultés de recrutement structurelles.

Emploi intérieur : 75% de Bruxellois et 77% de peu qualifiés

Emploi salarié en 2012 à Bruxelles

- Volume : 26.000 salariés, soit 4% de l'emploi régional total
- Evolution 2008-12 : en progression (+2,0%), mais recul affiché en 2012 ; les principaux moteurs de la croissance sont la restauration rapide et les cafés
- Débouchés pour les jeunes : 28% des salariés ont moins de 30 ans (13% moins de 25 ans et 15% 25-29 ans)
- Demande de remplacement : 9% ont 55 ans et plus
- Flexibilité élevée (51% de temps partiels) et faibles rémunérations (66% avec un salaire brut journalier < à 100 €)

Emploi salarié en périphérie

- 14.500, soit 3% de l'emploi salarié total ; la restauration collective étant notamment bien implantée dans l'arrondissement d'Halle-Vilvorde
- Evolution 2008-12 : en plus forte progression +6,0%

Emploi indépendant en 2012 à Bruxelles

- Volume : 12.000 indépendants, soit 9% de l'emploi total; deux tiers étant actifs dans les cafés
- Evolution 2008-12 : forte progression +13,0%, essentiellement dans les cafés
- Débouchés pour les jeunes : 17% ont moins de 30 ans (7% moins de 25 et 10% 25-29 ans)
- Demande de remplacement : 18% ont 55 ans et plus

Offres d'emploi des SPE en 2013 en ZMB : 3.500, dont 1.700 à Bruxelles (1.000 chez Actiris), non compris les offres transitant par d'autres canaux

Principales fonctions : le personnel de salle (en demande et en tension), le personnel de cuisine (en demande et en tension), le personnel de la restauration collective et rapide (en demande) et les métiers de l'hôtellerie (en demande et en tension), à côté de métiers transversaux. Dans le secteur, des métiers demandant peu de compétences spécifiques (par exemple, serveur de café) côtoient des métiers plus spécialisés (par exemple, maître d'hôtel).

Défis/évolutions : développement des connaissances linguistiques trop souvent lacunaires, compétences en gestion, métiers en tension structurelle, rétention du personnel, travail au noir

A l'instar du commerce de détail, l'Horeca présente à Bruxelles de nombreux atouts, notamment de par sa vocation touristique, mais également de par son dynamisme entrepreneurial, sa contribution importante à la valeur ajoutée régionale, ses nombreuses perspectives d'emploi à Bruxelles et en périphérie pour les Bruxellois, dont les jeunes et les peu qualifiés... Il présente aussi une fragilité structurelle et conjoncturelle. Par contre, la croissance de l'emploi y a été plus soutenue entre 2008 et 2012 (+4,4%), ce qui est principalement à mettre au crédit de la croissance ininterrompue de l'emploi indépendant (+13%), en particulier dans les cafés ou en tant qu'activité exercée à titre principal. Sur la même période, l'emploi salarié a aussi progressé, mais de manière moins soutenue (+2%), les principaux acteurs de cette croissance étant la restauration rapide et les cafés. De plus, à Bruxelles, en 2012, il y recule pour la première fois depuis 2008.

Par ailleurs, la flexibilité et de moindres rémunérations caractérisent aussi bien souvent l'emploi dans le secteur. Ces conditions de travail plus défavorables génèrent notamment un turnover élevé parmi le personnel qui impacte à la hausse les besoins en recrutement du secteur, et expliquent aussi partiellement les difficultés de recrutement structurelles du secteur, et ce, malgré une réserve de main-d'œuvre plus ou moins importante.

Parmi les **fonctions critiques structurelles**, on trouve principalement le personnel de cuisine (le chef cuisinier, le sous-chef de cuisine et le chef de partie étant les plus fonctions les plus concernées et le cuisinier de manière plus ponctuelle), le personnel de salle (maître d'hôtel, chef de rang et serveur) et le personnel à la réception de nuit. Echappent par contre aux difficultés de recrutement d'autres **métiers en demande** moins qualifiés (parmi lesquels les fonctions de commis de cuisine ou le personnel en restauration rapide), ou aux conditions de travail plus favorables (dont le cuisinier de collectivités et le personnel à la réception de jour). A cet égard, on relèvera entre 2008 et 2013, la forte progression du nombre de DEI inscrits parmi les commis de cuisine les moins qualifiés (aide de cuisine sans diplôme passant de 500 à 1.240, les commis de cuisine qualifiés diminuant et passant de 1.020 à 730; données au 31/12). Pour ces aides de cuisine peu qualifiés, dont le nombre a fortement progressé, une formation qualifiante de commis de cuisine leur permettrait probablement de mieux se positionner sur le marché de l'emploi.

Dans le secteur, la détention d'un diplôme pour le personnel de cuisine et de salle n'est pas nécessairement un critère de sélection activé pour recruter, en raison notamment de l'organisation du travail. En effet, il est possible d'accéder aux métiers de cuisine et du service en salle, soit en étant diplômé dans le domaine, soit par le biais de l'expérience professionnelle sur le terrain. Les personnes qui intègrent le secteur commencent généralement par le bas de la brigade et gravissent ensuite les échelons après avoir ainsi acquis les qualifications nécessaires grâce à l'expérience.

Du côté des **métiers de la cuisine**, le niveau de formation, le manque d'expérience professionnelle (et notamment en lien avec le type d'établissement ou de cuisine) ainsi que les aptitudes à diriger une équipe ou à gérer un budget sont les causes les plus fréquemment avancées par les employeurs afin d'expliquer les difficultés de recrutement pour le chef cuisinier, le sous-chef de cuisine et le chef de partie, trois fonctions auxquelles on accède en cours de carrière et de ce fait moins directement accessibles aux jeunes.

Pour le **personnel de salle**, les contacts avec la clientèle occupent une place centrale dans son quotidien professionnel. Ainsi, quel que soit le type d'établissement à Bruxelles, les difficultés de recrutement s'expliquent principalement par les connaissances linguistiques lacunaires des candidats (bilinguisme au minimum), de sorte que des formations en langues orientées Horeca pour le personnel de salle pourraient remédier en partie aux difficultés de recrutement. Outre les connaissances linguistiques, d'autres critères auxquels tous les candidats ne satisfont pas nécessairement peuvent également intervenir, parmi lesquels le sens commercial, les aptitudes relationnelles et comportementales ou encore la présentation soignée. De plus, selon le type d'établissement et le segment de clientèle visé, on assiste à une professionnalisation du métier qui peut alors poser des exigences plus élevées au niveau du bagage technique.

Concernant le **personnel de réception**, les tensions concernent davantage la réception de nuit que celle de jour, sans doute en raison des conditions de travail. Les difficultés de recrutement s'expliquent également par la polyvalence de cette fonction qui requiert des connaissances linguistiques, l'esprit orienté client, des aptitudes en communication, des compétences administratives et la maîtrise de certains logiciels spécifiques pour planifier les réservations et l'occupation des chambres. De plus, pour la réception de nuit, des aptitudes en sécurité et en gestion de crise sont également nécessaires dans le chef des candidats à l'emploi, tandis que pour la réception de jour, des aptitudes en gestion d'équipe peuvent être attendues. Selon les établissements, l'organisation du travail distinguera ou non ces deux fonctions. Sur base des offres d'emploi reçues chez Actiris, les exigences en termes de diplôme sont relativement moins élevées pour la réception de nuit que pour la réception de jour.

5.3 CONSTRUCTION

Secteur accessible aux peu qualifiés, aux Bruxellois et aux jeunes. Salaires moyens et une majorité de temps pleins.
Nombreux indépendants dont la part progresse dans le temps, contrairement aux salariés.
Fragilité structurelle et conjoncturelle.
Opportunités en périphérie.
Besoins en recrutement alimentés également par le turnover élevé.
Difficultés de recrutement structurelles.

Emploi intérieur : 62% de Bruxellois et 78% de peu qualifiés

Emploi salarié en 2012 à Bruxelles

- Volume : 16.500 salariés, soit 2,6% de l'emploi régional total
- Evolution 2008-12 : en forte baisse (-13,7%, -2.600 salariés) ; le génie civil affichant toutefois une progression sur la période (+1.000 salariés, +65,2%) ;
- Débouchés pour les jeunes : 19% des salariés ont moins de 30 ans (8% moins de 25 ans et 11% 25-29 ans)
- Demande de remplacement : 9% ont 55 ans et plus
- Flexibilité peu élevée (10% de temps partiels) et rémunérations moyennes (64% avec un salaire brut journalier entre 100-149€)

Emploi salarié en périphérie

- 19.000, soit 3,9% de l'emploi salarié total ;
- Evolution 2008-12 : baisse (-2,4%), mais moins prononcée qu'à Bruxelles ; le génie civil y est aussi est le seul segment à progresser

Emploi indépendant en 2012 à Bruxelles

- Volume : 16.000 indépendants, soit 18% de l'emploi total;
- Evolution 2008-12 : très forte progression +47,8%, en raison e.a. de la progression du nombre d'indépendants bulgares ou roumains
- Débouchés pour les jeunes : 24% ont moins de 30 ans (9% moins de 25 et 15% 25-29 ans)
- Demande de remplacement : 18% ont 55 ans et plus

Principales fonctions : Métiers du gros œuvre, du parachèvement et de la voirie, à côté d'autres métiers plus qualifiés et éventuellement réglementés (architecte, géomètre, conducteur de travaux...), pour la plupart en pénurie ou en tension.

Défis/évolutions : Eco-construction, compétences en gestion, métiers en tension structurelle, rétention du personnel, travail au noir, réseaux de sous-traitances et risque de dumping social, opportunités en lien avec les perspectives démographiques

Evolutions

Les transformations réglementaires vont accélérer la transition vers une économie à faible intensité de carbone et avoir des retombées sur l'emploi notamment dans le traitement des eaux usées/déchets, dans le domaine de l'énergie, de la construction et des transports. Cependant, en particulier dans la construction, plusieurs éléments peuvent freiner son développement : le dumping social – une réaction aux crises économiques ralentissant les commandes/bâties.

Plusieurs domaines sont en transformation :

- « Économie verte » et l'introduction de matériaux bio et durables, etc. ;
- la mobilisation de différentes sources d'énergie introduit de nouveaux profils de conseillers énergies³¹ ;
- les responsable/coordonateur PEB sont recherchés (mise en œuvre de la réglementation sur les performances énergétiques – architecte, ingénieur allant vers ces nouvelles fonctions) ;
- les emplois verts : Rénovation du bâti ancien et construction durable. Pas de création de nouveaux métiers mais des spécialisations dans les métiers existants.

Offrant une majorité d'emplois de proximité, du fait sans doute des horaires souvent matinaux qu'imposent les activités de construction, ce secteur occupe aussi une forte proportion de personnes faiblement et moyennement qualifiées, tandis qu'il attire un peu plus de jeunes que l'ensemble des secteurs. Les emplois salariés y sont par ailleurs majoritairement à temps plein, tandis que les salaires proposés sont relativement moyens en comparaison à la moyenne régionale. La construction compte par ailleurs un nombre considérable de travailleurs indépendants, puisqu'on y recense un peu plus d'un salarié pour un indépendant. Particulièrement sensible à la conjoncture et soumise à la hausse du prix des matières premières, la construction voit ses performances, tant en termes d'emploi que de richesse produite, fluctuer au fil des ans. Cela se reflète notamment au niveau du taux de faillites, plutôt élevé pour ce secteur. Le travail intérimaire, autorisé dans la construction depuis novembre 2001, vient en renfort dans les périodes de haute conjoncture. Lorsque les circonstances se montrent moins favorables, le chômage temporaire pour raisons économiques est alors d'application. Entre 2008 et 2012, le volume d'emploi salarié a subi une forte diminution à Bruxelles qui a toutefois été largement compensée par l'augmentation importante du nombre d'emplois indépendants assumée pour grande partie par les Roumains et Bulgares.

Outre la problématique du travail au noir, le secteur doit, selon les employeurs, également faire face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui trouve d'ailleurs confirmation dans la liste de l'ONEM reprenant les études du secondaire pour toutes les spécialités de la construction. En raison du peu d'offres reçues chez Actiris pour plusieurs des métiers de la construction, l'Observatoire n'est toutefois pas toujours à même de se prononcer sur l'état de cette pénurie.

Il convient par ailleurs de noter que le profil des compétences recherchées a tendance à se modifier en raison de la croissance des préoccupations environnementales et de la recherche d'une meilleure efficacité énergétique des bâtiments. A cet égard, la filière de l'éco-construction ouvre de nouvelles perspectives au secteur. La directive " Prestation énergétique des bâtiments " devrait en effet encourager la construction durable. Toutefois, la suppression des avantages fiscaux, au niveau fédéral, pour les investissements économiseurs d'énergie pourraient avoir un impact négatif sur le marché de la rénovation.

³¹ Forem, 2013. Les métiers d'avenir. Etats des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil prospectif. Septembre

Illustration : Electricité (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités)

Le secteur de l'électricité recouvre de nombreux métiers et de nombreux domaines d'activités dépassant largement la commission paritaire 149.01. La Région bruxelloise regorge d'activités liées au domaine de l'électricité et compte sur son territoire un certain nombre d'entreprises de grande taille.

Ces dernières années, de grands changements ont marqué le secteur de l'électricité.

Tout d'abord, le secteur a dû s'adapter à l'émergence des énergies renouvelables. En effet, l'arrivée d'éoliennes, de l'énergie hydraulique, du photovoltaïque ou de la bio-électricité dans le paysage belge n'a pas été sans effet sur le secteur. Ces nouveautés ont nécessité une mise à jour des connaissances d'un bon nombre d'électriciens et ont provoqué l'émergence de nouveaux métiers (poseur de panneaux photovoltaïques...) qui ont nécessité de nouvelles formations. Soulignons toutefois que le cadre légal de l'énergie verte reste assez limité et que la progression de ces nouveaux domaines d'activités reste dans un grand nombre de cas assez marginale à Bruxelles.

Dans le même ordre d'idée, le secteur a dû s'adapter à la croissance importante qu'a connue la télécommunication. Les nouvelles technologies liées à la communication ont engendré l'accroissement dans le paysage des antennes GSM. Celles-ci nécessitent un entretien particulier et une alimentation électrique conséquente. Concernant le secteur des télécommunications, précisons par ailleurs qu'une grande part de l'offre de formation envisageable est déjà couverte et qu'il s'agit d'un secteur difficilement accessible à des travailleurs moyennement ou faiblement qualifiés. C'est pourquoi seules les pistes de formation en lien avec le champ de l'installation de ligne (jointeur et électricien voltigeur dont les profils peuvent se rapprocher du profil d'un installateur électricien, voire d'un monteur-câbleur) semblent envisageables pour des chercheurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

S'il ne faut pas négliger l'impact des énergies vertes et de la télécommunication, le changement le plus révolutionnaire du secteur reste sans conteste la libéralisation du marché. En Belgique, le marché est ouvert depuis un certain temps, mais les impacts de cette ouverture ne sont pas encore terminés. On ne peut nier l'impact du secteur de la production et du transport d'électricité à Bruxelles, car ce dernier occupe un nombre très important de travailleurs dans la capitale belge, et les exigences imposées par les grandes entreprises de ce secteur lors de leur recrutement de personnel sont un élément à prendre en compte. Ce secteur se montre donc plutôt ouvert et volontaire concernant l'accueil des jeunes et accorde une place importante aux stages en entreprise. L'électricité est et restera par contre une énergie complexe. Le manque de qualifications dans ce secteur peut même s'avérer dangereux. Il s'adresse donc à un public au minimum moyennement qualifié. Certaines fonctions sont toutefois envisageables pour un public peu qualifié, mais elles sont rares et souvent convoitées par un nombre important de demandeurs d'emploi.

5.4 TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Ondernemingen

- Veel startende, maar ook veel stoppende bedrijven; in Brussel nog meer dan elders

Loontrekkende werkgelegenheid in 2012:

- 30 000 loontrekkenden in Brussel (4,5% van het totaal in het Gewest)
- Een bijkomende 38 500 loontrekkenden in de periferie, voornamelijk in het arrondissement Halle-Vilvoorde (waar de sector goed is voor 11,2% van de loontrekkende werkgelegenheid)
- Dalende evolutie: in Brussel - 5,2% tussen 2008 en 2012, in de periferie -9%

Zelfstandige werkgelegenheid in 2012:

- 5 500 zelfstandigen actief in Brussel en periferie tesamen (2,3% van het totaal)
- Beperkt qua volume, maar gaat in stijgende lijn in Brussel: + 11,6% tussen 2008 en 2012 (in de periferie slechts +0,2%)

Uitdagingen:

- imago van de sector, sociale dumping, flexibilisering, vergrijzing van de werknemers,...

De transport en logistieksector is een dynamische maar ook een kwetsbare sector. Deze kenmerken komen tot uiting in de ondernemingsstatistieken, die voor de afgelopen jaren een hoog aantal oprichtingen en aantal stopzettingen laten zien in het Brussels Gewest.

Het Brussels grootstedelijk gebied is met de hoofdstad en de nationale luchthaven uiteraard een belangrijk knooppunt voor vervoer en opslag: bijna één derde van de totale werkgelegenheid in deze sector in België is te vinden in deze regio. Echter vertaalde de conjunctuurgevoeligheid van de sector zich gedurende de periode 2008-2012 in een verlies van een 5000-tal arbeidsplaatsen over het hele Brussels grootstedelijk gebied (waarvan 1500 in Brussel, met name bij het spoorvervoer en de post). In Brussel wordt deze daling opmerkelijk vergezeld van een aanzienlijke stijging van zelfstandigen over dezelfde periode, een daling die in de subsector van het goederenvervoer over de weg de daling in loontrekkenden zelfs kan compenseren. Grosso modo bevindt de loontrekkende werkgelegenheid in Brussel zich vooral in de publieke sector, waar dit in Halle-Vilvoorde in de private sector is.

We merken op dat in bovenstaande cijfers niet de personen worden meegerekend die actief zijn op de arbeidsmarkt in transport- of logistieke functies in andere sectoren. De groothandel is bijvoorbeeld zo'n sector, waar dergelijke activiteiten vaak *in-house* worden gehouden.

De kwaliteit en de prijs van de dienstverlening in transport en logistiek is afhankelijk van de wensen en noden van de klant. Op het vlak van werkgelegenheid lijkt deze evolutie één van de voorwaarden te zijn die het bestaan van een primaire en secundaire arbeidsmarkt mogelijk maakt. Waar de primaire arbeidsmarkt vaak meer gespecialiseerde competenties vereist en voor meer stabiele werkgelegenheid zorgt, biedt de secundaire –in veel gevallen via onderaanneming - meer precare arbeidsvoorwaarden.

Transport en logistiek heeft de naam een sector te zijn waar arbeidsplaatsen in veel gevallen geen specifiek(e) diploma of opleidingen vereisen (uitgezonderd kader- en bediendeberoepen en chauffeurs die over een bepaald rijbewijs moeten beschikken) en waar men nog “onderaan de ladder kan beginnen”. Ook voor laaggeschoolden biedt deze sector dus heel wat kansen, hoewel er bepaalde generieke competenties verwacht worden (verantwoordelijkheid nemen, omgaan met werkdruk, flexibiliteit), net als talenkennis en PC-kennis.

De instroom van werknemers, ook voor de primaire arbeidsmarkt, gebeurt in veel gevallen via tijdelijke contracten. Deze tijdelijke contracten, maar ook moeilijke uren, relatief lage lonen, de fysieke arbeid, enz. zijn factoren die bijdragen tot een hoog personeelsverloop bij beroepen als magazijnier en chauffeur-leverancier.

5.5 SANTÉ ET ACTION SOCIALE

Un secteur accessible aux hautement qualifiés et aux Bruxellois. Une majorité de temps partiels. Salaires moins favorables dans l'action sociale.

Professions libérales dans la santé, en légère progression, et nombreux seniors. Diminution de l'emploi salarié dans l'action sociale, mais reflétant pour partie des glissements statistiques.

Opportunités en périphérie.

Difficultés de recrutement structurelles, notamment pour les professions réglementées.

Emploi intérieur

- Bruxellois : environ 60%, que ce soit dans la santé ou l'action sociale
- Hautement qualifiés dans la santé (75%) ; les perspectives d'emploi dans l'action sociale sont plus importantes pour les peu qualifiés (56%)

Emploi salarié en 2012 à Bruxelles

- Volume : 62.500 salariés, soit 10% de l'emploi régional total réparti entre la santé (5,4%) et l'action sociale (4,8%)
- Evolution 2008-12 : relative stabilité de l'emploi dans la santé (-0,1%), mais forte diminution dans l'action sociale (-12,9%, ou -4.400 salariés) dont l'explication réside notamment dans des glissements statistiques ;
- Débouchés pour les jeunes : 20% de moins de 30 ans que ce soit dans la santé ou l'action sociale (5% moins de 25 ans et 15% 25-29 ans)

- Demande de remplacement : 13% ont 55 ans et plus dans la santé, 15% dans l'action sociale
- Flexibilité élevée (aux alentours de 45% de temps partiels dans la santé et action sociale) et rémunérations moins favorables dans l'action sociale (20% avec un salaire brut journalier > 150€) que dans la santé (45%)

Emploi salarié en périphérie

- 61.500, soit 12,6% de l'emploi salarié total ; plus forte représentation de l'action sociale (37.500 postes) que de la santé (24.000)
- Evolution 2008-12 : hausse plus prononcée dans la santé (+9,3%), et diminution pour partie de nature statistique dans l'action sociale

Emploi indépendant en 2012 à Bruxelles

- Volume : 5.700 indépendants quasi exclusivement dans la santé, soit 6,3% de l'emploi total;
- Evolution 2008-12 : progression +2,6%
- Débouchés pour les jeunes : 6% ont moins de 30 ans (la grande majorité ayant entre 25-29 ans)
- Demande de remplacement : 41% ont 55 ans et plus

Principales fonctions : métiers du (para-)médical, du social, de l'enfance et de l'aide aux personnes ; plusieurs d'entre eux, le plus souvent réglementés, sont en tension. En raison des perspectives démographiques, la demande devrait

Défis/évolutions : Renforcement de la demande compte tenu des évolutions démographiques (accueil de petite enfance et aide à domicile notamment, métiers en pénurie et en tension structurelle, vieillissement du côté des professions libérales des soins de santé.

Ce secteur englobent des activités hétérogènes telles que la santé humaine, l'action sociale avec hébergement (notamment les maisons de repos) et l'action sociale sans hébergement (dont les crèches et garderies d'enfants). Les professions le plus souvent réglementées dans la santé exigent un niveau d'études supérieur. Par contre, l'action sociale offrirait davantage de perspectives d'emploi aux moins qualifiés, bien que l'exercice de plusieurs de ses professions soit également soumis à réglementation. Etant donné les conditions de travail propres à l'ensemble de ce secteur (horaires tardifs, de nuit...), le nombre de Bruxellois à l'emploi y est plus nombreux.

Le secteur n'échappe pas aux difficultés récurrentes de recrutement qui résultent d'une pénurie, mais aussi des conditions de travail qui, à un moment donné ou à un autre, peuvent décourager plus d'un candidat. Les principaux métiers en tension structurelle sur base des offres reçues sont les infirmiers et l'ergothérapeute, deux professions hautement qualifiées et réglementées, et le puériculteur requérant généralement un diplôme de l'enseignement secondaire. Compte tenu des perspectives démographiques propres à Bruxelles, ces pénuries sont d'autant plus interpellantes que les besoins en soins de santé et en accueil de la petite enfance ne vont pas aller en s'atténuant. Dans le même temps, en lien avec le vieillissement de la population, on peut s'attendre à une progression de l'aide à domicile, voire de soins à domicile, pour rencontrer les attentes d'une partie des personnes âgées préférant une prise en charge à leur domicile.

Indépendamment des métiers en tension, un grand nombre de métiers de l'action sociale, dont les "métiers en forte demande" sur base du nombre d'offres reçues chez Actiris, relèvent très souvent de programmes de résorption. Parmi ces métiers en forte demande, plusieurs ont trait également à l'enfance (par exemple, surveillant de garderie, ou garde d'enfant non diplômé/auxiliaire de la petite enfance) ou aide à domicile (par exemple, l'aide-familial). Bien qu'il ne soit pas possible de les distinguer sur base des codes professionnels d'Actiris, on signalera que l'auxiliaire de l'enfance pour lequel le diplôme obtenu dans l'enseignement de promotion sociale est désormais reconnu se distingue donc du garde d'enfant non diplômé. Concernant les services d'aide à domicile, alors que le métier de garde à domicile est reconnu dans les deux autres régions, tel n'est pas le cas à Bruxelles de sorte qu'il y régnerait une confusion entre celui-ci (complétant le métier de l'infirmier à domicile et assurant une présence continue) et le métier d'aide-familial (portant plus spécifiquement sur les tâches de la vie quotidienne).

Dans le segment de l'action sociale, l'émergence de nouvelles professions (e.a. coordinateur, chargé de projet) pose également la question de leur reconnaissance officielle, alors même que de nouveaux

programmes universitaires formant à ce type de profession tendent à se développer, ainsi que la question d'une possible déqualification pouvant résulter d'une moindre valorisation de leur statut.

5.6. INDUSTRIE

Emploi intérieur

- Bruxellois : 40%
- Peu qualifiés : 15%

Emplois salariés en 2012 à Bruxelles

- Volume : 20.795 salariés, soit 3,3% de l'emploi régional total
- Evolution 2008-12 : en régression (-12,7%), mais ralentissement du déclin pour l'ensemble des secteurs industriels. Et croissance dans l'industrie agroalimentaire.
- Débouchés pour les jeunes : 14% des salariés ont moins de 30 ans (4% moins de 25 ans et 10% 25-29 ans)
- Demande de remplacement : 14% ont 55 ans et plus

Emplois salariés en périphérie

- 50.870, soit 10.4% de l'emploi salarié total
- Evolution 2008-12 : -8,8%, sauf dans l'agroalimentaire où la croissance est positive (+11.2%). Sur la dernière période, la régression est un peu moins forte.

Emploi indépendant en 2012 à Bruxelles

- Volume : peu d'indépendants dans l'industrie : 1.448 indépendants, soit 1,98% de l'emploi total
- Evolution 2008-12 : -6,15% négatif dans l'agroalimentaire mais augmentation dans les autres secteurs (chimique/pharmaceutique et métallurgie, électricité, etc.)

Le recul de l'industrie manufacturière est plus important en Région bruxelloise que dans le reste du pays. Pourtant, l'industrie est importante pour Bruxelles car un grand nombre de résidents bruxellois sont actifs dans ce secteur. Cette main d'œuvre bruxelloise accepte souvent la mobilité interrégionale surtout en raison du fait que l'industrie manufacturière tend de plus en plus à se délocaliser en périphérie de Bruxelles ce qui rend l'hinterland bruxellois plus porteur d'emploi industriel que la Région.

Les pénuries qui touchent l'industrie concernent souvent des profils élevés qui nécessitent des formations de pointe dans des secteurs pas toujours couverts par l'enseignement et dans une moindre mesure par la formation professionnelle. Certains segments occupent une place importante dans l'industrie bruxelloise et résistent plutôt bien à l'érosion du secteur. C'est le cas de l'industrie alimentaire, de l'industrie chimique, de la fabrication de machines et équipements, voire dans une moindre mesure, de l'imprimerie. L'évolution à moyen terme de l'industrie technologique est également à tenir à l'œil.

Il est important de rappeler que l'industrie occupe toujours une place importante à Bruxelles. A titre de comparaison, elle est similaire au secteur de la construction. Le secteur compte aussi un nombre important de travailleurs âgés dont la sortie du marché du travail ouvrira sans doute des postes à moyen terme.

L'industrie manufacturière belge est une industrie innovante ; ce qui signifie que la formation doit être adaptée à ces innovations.

Illustration : Agroalimentaire (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités)

L'agroalimentaire est un secteur bien ancré dans le paysage bruxellois même s'il a tendance à diminuer. Il s'agit d'un secteur **accessible à des travailleurs peu ou pas qualifiés** et **plus porteur que d'autres pour des travailleurs locaux**. Les entreprises du secteur ont pour habitude de **former elles-mêmes leurs travailleurs** aux quelques spécificités du secteur (hygiène, sécurité, etc).

La plupart des **profils qualifiés sont transversaux** à l'ensemble des secteurs industriels (électromécanicien, etc). Nous avons toutefois identifié **quelques formations possibles**, mais celles-ci ne peuvent, selon nous, voir le jour sans une réelle imprégnation du terrain en raison de la pluralité des domaines d'activité de cette industrie. Un système de **formation en alternance** ou de **formation ponctuelle** répondant à des besoins précis pourrait être envisagé, de même que d'éventuelles formations très courtes et peu qualifiantes visant des compétences générales dans le domaine de la production de produits alimentaires. Ce type de **formations ne semble pas exister dans le paysage de la formation professionnelle bruxelloise**.

Un profil plus qualifiant : **Technicien en industrie agroalimentaire**. Toutefois, il n'est pas impossible que cette éventuelle formation rencontre des difficultés à trouver des candidats et soit confrontée à des problèmes de faisabilité (espaces, investissements, ressources humaines, etc.).

Illustration : Eco-industrie (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités)

L'éco-industrie est un **secteur qui n'est pas encore très répandu** à Bruxelles. **Le manque d'espace disponible** est un des éléments explicatifs. La Région de Bruxelles-Capitale est **en retard**, notamment dans la gestion des déchets, mais également dans les énergies renouvelables telles que la géothermie (pompe à chaleur). Nous pensons que les perspectives les plus intéressantes se trouvent **hors-région**. Il est néanmoins important de prendre en compte cette nouvelle industrie dans le cadre de **formations pilotes**, et ce, en lien avec les travaux de l'AEE. Il est aussi indispensable de les inscrire dans un cadre de débouchés plus large prenant en compte des **activités qui ne sont pas nécessairement axées sur le développement durable** (exemples : industrie chimique, production et distribution d'énergie, etc.).

Pistes principales : énergies renouvelables (cogénération/Biomass, éolien, géothermie/pompes à chaleurs), gestion des pollutions (déchets, eau, sol).

Perspectives principales à 10 ans à Bruxelles : Technologies Smart Grid et smart Metering et biotechnologies.

6. ANNEXE

ANNEXE 1

Tableau 1 : Emploi intérieur bruxellois par lieu de domicile et niveau de qualification					
	Lieu de domicile		Niveau de qualification		
	Bruxellois	Navetteurs	Faible	Moyen	Elevé
Agriculture, sylviculture et pêche	73,6	26,4	24,3	36,3	39,3
Industries extractives et manufacturières	41,8	58,2	20,7	31,2	48,0
Industries agroalimentaires	53,4	46,6	30,8	39,9	29,3
Industrie chimique et des plastiques	34,6	65,4	8,3	14,9	76,9
Métallurgie et fabrications métalliques, électriques, électroéquipements & matériel transport	36,2	63,8	18,8	39,2	42,0
Industries diverses	45,6	54,4	25,9	30,3	43,8
Electricité et gaz	33,7	66,3	4,5	20,8	74,8
Eau et gestion des déchets	51,8	48,2	38,9	35,2	25,9
Construction	62,0	38,0	36,3	41,9	21,8
Commerce	56,9	43,1	26,2	38,3	35,5
Commerce automobile	47,2	52,8	27,6	40,6	31,8
Commerce de gros	39,8	60,2	19,0	30,3	50,7
Commerce de détail	65,0	35,0	28,8	41,0	30,2
Transports et entreposage	39,3	60,7	26,6	41,6	31,9
Transports et entreposage	40,0	60,0	25,9	42,6	31,5
Activités de poste et de courrier	36,4	63,6	29,6	37,0	33,5
Hébergement et restauration	75,1	24,9	40,1	37,3	22,6
Information et communication	39,9	60,1	3,9	21,6	74,5
Edition et activités audiovisuelles	44,8	55,2	2,7	20,8	76,5
Télécommunications et informatique	37,9	62,1	4,4	21,9	73,7
Activités financières et d'assurance	26,5	73,5	4,6	22,8	72,6
Activités immobilières	61,9	38,1	15,3	29,8	54,9
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	48,2	51,8	4,2	17,0	78,8
Activités juridiques, comptables, techniques, conseil de gestion	46,3	53,7	3,8	14,8	81,4
Recherche-développement scientifique	36,1	63,9	1,5	13,9	84,6
Publicité et autres activités spécialisées	57,9	42,1	6,3	24,2	69,6
Services administratifs et de soutien	61,6	38,4	30,8	35,1	34,1
Activités de location et location-bail	51,5	48,5	13,9	30,6	55,4
Activités liées à l'emploi	43,3	56,7	13,0	32,6	54,4
Agences de voyage, services de réservation et activités connexes	50,1	49,9	1,8	19,8	78,4
Enquêtes et sécurité	28,8	71,2	27,3	49,8	22,9
Nettoyage et aménagement paysager	83,4	16,6	49,7	37,8	12,5
Autres services administratifs et de soutien	46,6	53,4	10,0	26,0	64,0
Administration publique	29,9	70,1	13,4	35,5	51,2
Enseignement	49,5	50,5	7,7	11,0	81,3
Santé humaine et action sociale	59,3	40,7	13,0	24,9	62,1
Santé	59,1	40,9	7,4	17,5	75,1
Action sociale	59,5	40,5	20,8	35,4	43,7
Arts, spectacles et activités récréatives	56,8	43,2	14,9	30,4	54,8
Autres activités de services	61,7	38,3	14,2	31,7	54,0
Activités des ménages	93,0	7,0	42,9	35,5	21,6
Organismes extraterritoriaux	67,2	32,8	2,7	14,6	82,6
Total	48,6	51,4	15,9	28,5	55,7

Source : DGSIE, EFT, moyenne 2011-2013

Tableau 2 : Emplois salariés - Volume d'emploi et évolution

	2012						Evol. 2008-12			
	Bruxelles			% temps plein ³²	Périphérie		Bruxelles		Périph.	Belg.
	N	%	IS		N	%	N	%	%	%
Agriculture, sylviculture et pêche	129	0,0	0,1	79,8	1.725	0,4	9	7,5	37,6	17,7
Industries extractives et manufacturières	20.795	3,3	0,3	84,7	50.870	10,4	-3.037	-12,7	-8,8	-9,6
<i>Industries agroalimentaires</i>	4.206	0,7	0,3	80,0	9.792	2,0	425	11,2	-10,7	-0,5
<i>Industrie chimique et des plastiques</i>	3.077	0,5	0,2	87,4	15.165	3,1	-1.421	-31,6	3,0	-4,9
<i>Métallurgie et fabrications</i>	7.815	1,2	0,2	87,8	13.792	2,8	-1.538	-16,4	-23,5	-14,5
<i>Industries diverses</i>	5.697	0,9	0,3	82,5	12.121	2,5	-503	-8,1	0,3	-10,9
Electricité et gaz	4.756	0,8	1,4	89,7	1.256	0,3	658	16,1	-15,1	5,5
Eau et gestion des déchets	3.650	0,6	0,8	89,9	2.435	0,5	-122	-3,2	3,7	3,1
Construction³³	16.405	2,6	0,5	90,3	18.776	3,9	-2.613	-13,7	-2,4	0,9
Commerce	62.033	9,9	0,8	70,5	90.132	18,5	-4.707	-7,1	1,4	1,2
<i>Commerce automobile</i>	5.120	0,8	0,6	87,5	9.548	2,0	-657	-11,4	0,0	-0,3
<i>Commerce de gros</i>	26.085	4,2	0,8	84,8	43.134	8,9	-4.267	-14,1	0,1	-1,9
<i>Commerce de détail</i>	30.828	4,9	0,8	55,5	37.450	7,7	217	0,7	3,4	4,0
Transports et entreposage	27.930	4,5	0,8	78,6	34.931	7,2	-1.518	-5,2	-9,0	-6,8
<i>Transports et entreposage</i>	21.865	3,5	0,7	80,5	29.190	6,0	-811	-3,6	-6,9	-4,3
<i>Activités de poste et de courrier</i>	6.065	1,0	1,1	71,6	5.741	1,2	-707	-10,4	-18,5	-17,9
Hébergement et restauration³⁴	26.307	4,2	1,4	49,0	14.488	3,0	504	2,0	6,0	0,2
Information et communication	31.621	5,0	2,0	85,6	20.610	4,2	-3.319	-9,5	-0,2	-5,8
<i>Edition et activités audiovisuelles</i>	8.998	1,4	2,5	83,0	4.532	0,9	-839	-8,5	-3,5	-8,4
<i>Télécommunications et informatique</i>	22.623	3,6	1,9	86,6	16.078	3,3	-2.480	-9,9	0,8	-5,0
Activités financières et d'assurance	60.468	9,7	2,8	77,1	12.195	2,5	-5.891	-8,9	4,4	-4,4
Activités immobilières	5.643	0,9	1,7	64,2	1.822	0,4	1.892	50,4	38,2	38,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	36.216	5,8	1,5	82,1	30.840	6,3	747	2,1	7,9	6,2
<i>Activités juridiques, comptables, techniques, conseil de gestion</i>	25.574	4,1	1,4	80,4	24.303	5,0	1.284	5,3	8,1	7,8
<i>Recherche-développement scientifique</i>	5.538	0,9	2,2	91,2	2.524	0,5	378	7,3	5,2	4,9
<i>Publicité et autres activités spécialisées</i>	5.104	0,8	1,9	81,2	4.013	0,8	-915	-15,2	8,3	-2,6
Services administratifs et de soutien	59.102	9,4	1,1	39,9	43.588	8,9	16.696	39,4	20,8	31,5
<i>Activités de location et location-bail</i>	1.113	0,2	0,8	80,8	2.462	0,5	-259	-18,9	23,7	5,3
<i>Activités liées à l'emploi</i>	18.338	2,9	0,7	33,9	15.464	3,2	1.293	7,6	-1,9	5,9
<i>Agences de voyage, services de réservation et activités connexes</i>	1.733	0,3	1,3	78,0	977	0,2	-188	-9,8	-3,8	-8,9
<i>Enquêtes et sécurité</i>	3.468	0,6	1,3	84,8	6.268	1,3	-1.298	-27,2	10,0	4,1
<i>Nettoyage et aménagement paysager</i>	29.204	4,7	1,4	25,9	15.067	3,1	16.970	138,7	87,2	120,2
<i>Autres services administratifs et de soutien</i>	5.246	0,8	1,3	82,2	3.350	0,7	178	3,5	-6,2	3,8
Administration publique	110.665	17,7	1,7	79,5	35.834	7,4	2.888	2,7	0,6	2,3
Enseignement	62.328	9,9	0,9	48,6	52.320	10,7	5.960	10,6	5,2	2,6
Santé humaine et action sociale	63.616	10,2	0,7	54,4	61.509	12,6	-4.471	-6,6	1,0	0,1
<i>Santé</i>	33.617	5,4	0,9	55,5	23.940	4,9	-39	-0,1	9,3	7,7
<i>Action sociale</i>	29.999	4,8	0,6	53,4	37.569	7,7	-4.432	-12,9	-3,7	-4,8
Arts, spectacles et activités récréatives	8.845	1,4	1,1	66,9	5.454	1,1	-157	-1,7	20,7	0,6
Autres activités de services	23.183	3,7	1,7	66,9	7.929	1,6	1.338	6,1	9,6	6,5
Activités des ménages	500	0,1	0,9	54,2	625	0,1	-50	-9,1	4,7	6,9
Organismes extraterritoriaux	2.311	0,4	5,1	87,0	5	0,0	213	10,2	-64,3	7,2
Total	626.503	100,0	1,0	68,0	487.344	100,0	5.020	0,8	2,0	1,4

Source : ONSS, statistiques décentralisées

³² Les données sur le régime de temps plein sont hors ONSS APL.

³³ A Bruxelles, le segment « travaux de construction spécialisés (54%) est le plus représenté suivis pas la construction de bâtiment/promotion immobilière (31%) et le génie civil (16%). En périphérie, ces segments totalisent respectivement 72%, 17% et 11% de l'emploi salarié. Entre 2008 et 2012, seul le génie civil a vu son nombre d'emplois croître à Bruxelles et en périphérie.

³⁴ A Bruxelles, près de quatre emplois salariés sur cinq sont occupés dans la restauration et un peu d'un sur cinq dans l'hébergement. Entre 2008 et 2012, la croissance dans l'Horeca bruxellois est entièrement assumée par la restauration (+565 emplois, ou +2,8%), et plus précisément par les segments de la restauration rapide et les cafés, la restauration traditionnelle et collective ainsi que l'hébergement enregistrant une perte de leurs emplois. En périphérie, par contre, si l'hôtellerie a vu également son emploi diminuer sur la période, l'ensemble de la restauration a engrangé des emplois supplémentaires en plus ou moins grand nombre.

Tableau 3 : Emploi salarié à Bruxelles en 2012 - Classes d'âge

	Volume d'emploi				Indice "attractivité des jeunes"			Indice de vieillissement		
	< 25	25 à 29	< 30	Total	< 25	25 à 29	< 30	50 à 54	55 et +	50 et +
Agriculture, sylviculture et pêche	0,1	0,0	0,0	0,0	2,4	1,4	1,7	0,6	0,8	0,7
Industries extractives et manufacturières	3,1	2,5	2,7	3,6	0,9	0,7	0,7	1,3	1,0	1,1
Industries agroalimentaires	1,2	0,8	0,9	0,7	1,6	1,1	1,2	0,8	0,7	0,7
Industrie chimique et des plastiques	0,1	0,3	0,3	0,5	0,2	0,6	0,5	1,1	0,8	1,0
Métallurgie et fabrications métalliques, électriques, électroniques & matériel transport	1,0	0,8	0,9	1,4	0,8	0,6	0,6	1,6	1,2	1,4
Industries diverses	0,8	0,6	0,7	1,0	0,8	0,6	0,7	1,4	1,2	1,3
Electricité et gaz	0,4	0,8	0,7	0,8	0,5	1,0	0,9	0,9	0,7	0,8
Eau et gestion des déchets	0,1	0,1	0,1	0,1	0,7	0,8	0,8	1,0	1,0	1,0
Construction	3,9	2,5	2,9	2,9	1,4	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0
Construction de bâtiments; promotion immobilière	0,7	0,7	0,7	0,9	0,8	0,8	0,8	1,0	1,3	1,1
Génie civil	0,4	0,5	0,5	0,4	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0
Travaux de construction spécialisés	2,8	1,3	1,8	1,5	1,8	0,9	1,2	0,9	0,9	0,9
Commerce	18,3	11,3	13,5	10,8	1,7	1,1	1,3	0,9	0,8	0,9
Commerce automobile	1,4	0,8	1,0	0,9	1,6	0,9	1,1	1,0	1,0	1,0
Commerce de gros	3,0	3,8	3,5	4,5	0,7	0,8	0,8	1,0	1,0	1,0
Commerce de détail	13,9	6,8	9,0	5,4	2,6	1,3	1,7	0,7	0,7	0,7
Transports et entreposage	3,1	3,4	3,3	4,9	0,6	0,7	0,7	1,3	1,3	1,3
Transports et entreposage	2,7	2,9	2,9	3,8	0,7	0,8	0,8	1,4	1,3	1,3
Activités de poste et de courrier	0,3	0,5	0,4	1,1	0,3	0,4	0,4	1,2	1,6	1,4
Hébergement et restauration	9,7	5,2	6,6	4,5	2,1	1,2	1,5	0,7	0,6	0,7
Hébergement	1,4	1,1	1,2	1,0	1,5	1,1	1,2	0,7	0,7	0,7
Restauration	8,3	4,1	5,4	3,5	2,3	1,2	1,5	0,7	0,6	0,7
Information et communication	3,4	5,5	4,8	5,5	0,6	1,0	0,9	0,9	0,7	0,8
Edition et activités audiovisuelles	0,9	1,6	1,4	1,6	0,6	1,1	0,9	0,9	1,0	1,0
Télécommunications et informatique	2,4	3,8	3,4	3,9	0,6	1,0	0,9	0,8	0,6	0,7
Activités financières et d'assurance	4,2	7,9	6,7	10,5	0,4	0,8	0,6	1,2	1,3	1,2
Activités immobilières	0,8	0,7	0,7	1,0	0,8	0,7	0,7	1,1	1,5	1,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6,7	10,2	9,1	6,3	1,1	1,6	1,4	0,6	0,7	0,7
Activités juridiques, comptables, techniques, conseil de gestion	3,8	6,2	5,4	4,4	0,9	1,4	1,2	0,7	0,8	0,8
Recherche-développement scientifique	1,6	2,6	2,3	1,0	1,7	2,7	2,4	0,3	0,4	0,3
Publicité et autres activités spécialisées	1,2	1,4	1,3	0,9	1,4	1,6	1,5	0,6	0,5	0,5
Services administratifs et de soutien	13,9	11,5	12,3	9,8	1,4	1,2	1,3	0,8	0,6	0,7
Activités de location et location-bail	0,1	0,2	0,2	0,2	0,6	1,0	0,9	0,7	0,7	0,7
Activités liées à l'emploi	7,1	4,6	5,4	2,9	2,4	1,6	1,8	0,7	0,5	0,6
Agences de voyage, services de réservation et activités connexes	0,4	0,4	0,4	0,3	1,2	1,2	1,2	0,7	0,9	0,8
Enquêtes et sécurité	0,9	0,7	0,8	0,6	1,5	1,2	1,3	0,8	0,7	0,7
Nettoyage et aménagement paysager	4,4	4,4	4,4	4,8	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7	0,7
Autres services administratifs et de soutien	1,0	1,3	1,2	0,9	1,1	1,4	1,3	0,7	0,7	0,7
Administration publique	9,7	11,4	10,9	14,8	0,7	0,8	0,7	1,2	1,3	1,3
Enseignement	8,8	10,6	10,0	10,1	0,9	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0
Santé humaine et action sociale	8,1	9,7	9,2	8,6	0,9	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0
Santé	3,4	5,1	4,6	4,3	0,8	1,2	1,1	1,2	1,0	1,1
Action sociale	4,7	4,6	4,6	4,3	1,1	1,1	1,1	1,0	0,9	0,9
Arts, spectacles et activités récréatives	2,0	1,6	1,7	1,4	1,4	1,2	1,2	0,9	1,0	0,9
Autres activités de services	3,8	4,5	4,3	4,0	1,0	1,1	1,1	0,9	1,0	0,9
Activités des ménages	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,5	0,4	1,2	2,0	1,6
Organismes extraterritoriaux	0,1	0,3	0,2	0,4	0,2	0,8	0,6	1,2	1,4	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Tableau 4 : Emploi indépendant - Volume d'emploi et évolution

	2012					Evol. 2008-12			
	Bruxelles			Périphérie		Bruxelles		Périph.	Belg.
	N	%	IS	N	%	N	%	%	%
Agriculture, sylviculture et pêche	720	0,8	0,1	8.915	6,2	89	14,1	-4,1	-5,3
Industries extractives et manufacturières	2.785	3,1	0,9	4.283	3,0	89	3,3	-1,2	-5,8
<i>Dont : Industries agroalimentaires</i>	437	0,5	0,5	1.029	0,7	-12	-2,7	-3,7	-3,3
<i>Industries diverses</i>	2.254	2,5	1,1	2.969	2,1	137	6,5	2,0	-4,5
Electricité et gaz	1	0,0	0,5	4	0,0	-2	-66,7	0,0	-18,5
Eau et gestion des déchets	210	0,2	1,1	349	0,2	-116	-35,6	-24,8	-21,6
Construction	16.256	17,9	1,6	13.457	9,3	5.255	47,8	13,7	13,8
Commerce	18.822	20,7	0,8	34.203	23,7	-987	-5,0	-2,3	-2,2
<i>Commerce automobile</i>	3.012	3,3	0,7	6.710	4,6	630	26,4	4,4	3,9
<i>Commerce de gros</i>	3.788	4,2	1,0	6.310	4,4	-637	-14,4	-2,0	1,6
<i>Commerce de détail</i>	12.022	13,2	0,8	21.183	14,7	-980	-7,5	-4,3	-4,9
Transports et entreposage	2.253	2,5	1,0	3.394	2,3	234	11,6	0,2	-2,7
<i>Dont : Transports et entreposage</i>	2.252	2,5	1,0	3.393	2,3	234	11,6	0,2	-2,7
Hébergement et restauration	8.054	8,9	1,0	12.065	8,4	929	13,0	9,8	7,7
Information et communication	977	1,1	1,6	1.315	0,9	80	8,9	18,0	20,1
<i>Edition et activités audiovisuelles</i>	767	0,8	1,7	909	0,6	78	11,3	22,0	26,2
<i>Télécommunications et informatique</i>	210	0,2	1,2	406	0,3	2	1,0	10,0	7,1
Activités financières et d'assurance	823	0,9	0,6	2.446	1,7	-81	-9,0	-4,9	-4,8
Activités immobilières	1.897	2,1	1,0	3.474	2,4	-260	-12,1	0,9	-0,7
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	20.731	22,8	1,4	29.670	20,5	1.795	9,5	17,2	14,4
<i>Dont : Activités juridiques, comptables, techniques, conseil de gestion</i>	10.851	11,9	1,5	13.581	9,4	1.105	11,3	14,8	13,2
<i>Recherche-développement scientifique</i>	207	0,2	1,5	286	0,2	-21	-9,2	27,7	13,9
<i>Publicité et autres activités spécialisées</i>	9.673	10,7	1,2	15.803	10,9	711	7,9	19,2	15,6
Services administratifs et de soutien	1.715	1,9	1,0	3.254	2,3	-164	-8,7	-0,9	-2,7
<i>Dont : Agences de voyage, services de réservation et activités connexes</i>	1.201	1,3	1,0	2.213	1,5	-122	-9,2	3,3	2,5
<i>Nettoyage et aménagement paysager</i>	400	0,4	0,8	846	0,6	-10	-2,4	-9,9	-11,8
Administration publique	46	0,1	1,0	87	0,1	-14	-23,3	-17,9	-16,5
Enseignement	1.841	2,0	1,4	2.871	2,0	233	14,5	25,5	18,0
Santé humaine et action sociale	5.705	6,3	1,1	9.290	6,4	132	2,4	6,8	4,6
<i>Dont : Santé</i>	5.649	6,2	1,1	9.227	6,4	144	2,6	7,1	4,9
Arts, spectacles et activités récréatives	3.010	3,3	1,3	3.924	2,7	250	9,1	20,0	20,1
Autres activités de services	4.960	5,5	0,7	11.448	7,9	756	18,0	16,7	16,1
Activités des ménages	12	0,0	1,1	30	0,0	-1	-7,7	-23,1	-17,4
Total	90.818	100,0	1,0	144.479	100,0	8.217	9,9	6,8	4,9

ANNEXE 2 : TYPOLOGIE DE METIERS ACCESSIBLES AUX JEUNES AVEC OU SANS SPECIALITES DE FORMATION DEFINIES EN FRANCE (O. CHARDON, 2005).

Un lien fort avec une forte présence des jeunes
Employés de comptabilité
Informaticiens
Professionnels du droit
Bouchers, charcutiers, boulangers
Cuisiniers
Coiffeurs, esthéticiens
Infirmiers, sage femmes
Médecins et assimilés
Professions paramédicales
Métiers demandant des formations spécifiques mais peu ouverts aux jeunes
Agriculteurs sylviculteurs
Maraîchers jardiniers
OQ (<u>ouvrier qualifié</u>) travaux publics et béton
OQ bâtiment second oeuvre
Cadres BTP
OQ formage métal
OQ mécanique
Ouvriers réparation automobile
ONQ (<u>ouvrier non qualifié</u>) textile et cuir
OQ textile et cuir
OQ bois
Ouvriers des industries graphiques
OQ maintenance
Conducteurs engins traction
Aides soignants
Des emplois ouverts aux jeunes sans spécialité de formation spécifique
ONQ (<u>ouvrier non qualifié</u>) gros oeuvre bâtiment
ONQ bâtiment second oeuvre
ONQ électricité et électronique
ONQ enlèvement ou formage métal
ONQ mécanique
ONQ process
ONQ bois
ONQ manutention
Agents tourisme et transports
Caissiers, employés de libre services
Employés, agents de maîtrise des hôtels, cafés restaurants
Armée, pompiers, police
Des emplois auxquels on peut accéder en cours de carrière sans spécialité de formation spécifique
OQ manutention
Conducteurs véhicules
Artisans et ouvriers artisanaux

Dirigeants entreprises
Patrons HCR
Employés de maison
Assistants maternels
Gardiens
Agents entretien
Employés des services divers
Des emplois exigeant des compétences plus diversement répandues
Secrétaires
Employés administratifs
Cadres administratifs
Vendeurs
Représentants
Intermédiaires de commerce
Cadres commerciaux
Professionnels de la communication
Professionnels des arts
Professionnels action sociale
Formateurs recruteurs
Des emplois dans lesquels jeunes et expérimentés n'ont pas le même profil
Techniciens du BTP
OQ de l'électricité et de l'électronique
Technicien et agents de maîtrise de l'électricité
OQ enlèvement métal
Techniciens et agents de maîtrise de la mécanique
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
Agents d'exploitation des transports
Cadres des transports
Secrétaires de direction
Employés et techniciens de la banque
Employés et techniciens des assurances
Cadres de la banque et des assurances
Des emplois exigeant des spécialités de formation plus diverses et un niveau de formation éventuellement élevé
Techniciens cadres agriculture
OQ process
Techniciens et agents de maîtrise process
Techniciens et agents de maîtrise des industries légères
Ingénieurs techniques industrie
Techniciens administratifs
Personnels études et recherche
Fonction publique
Enseignants