

RAPPORT CONJOINT
OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI D'ACTIRIS
SERVICE ETUDES ET STATISTIQUES DE BRUXELLES FORMATION
SERVICE ETUDES DU VDAB BRUSSEL

**IDENTIFICATION DES SECTEURS ET METIERS
PORTEURS D'EMPLOI
EN REGION DE BRUXELLES-CAPITALE
DANS LE CADRE DE LA COMMANDE DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES
TELLE QUE PREVUE PAR LA 6^E REFORME DE L'ETAT**

MARS 2015



Avec le soutien du
Fonds social européen



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
VOLET 1. CONTEXTE SOCIODEMOGRAPHIQUE ET ECONOMIQUE	6
1. Contexte démographique	6
1.1 Accroissement et rajeunissement de la population bruxelloise	6
1.2 Niveau de qualification de la population bruxelloise en âge de travailler (15-64 ans)	7
1.3 Niveau de qualification des jeunes bruxellois	7
1.3.1 Décrochage et abandon scolaire précoce	7
1.3.2 Retard scolaire	8
1.4 Des enjeux pour la Région de Bruxelles-Capitale	8
2. Contexte socioéconomique : les secteurs porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale et sa périphérie.	9
2.1 Des secteurs à plus ou moins forte densité de Bruxellois (emploi intérieur bruxellois)	10
2.2 Des secteurs avec des exigences en qualifications variables et une concentration plus ou moins importante de Bruxellois (emploi intérieur bruxellois)	10
2.3 Des secteurs pour lesquels les Bruxellois font la navette vers les entreprises des deux autres régions	11
2.4 La qualité des emplois	12
2.5 Les secteurs porteurs d'emploi et qualifications (emploi salarié)	11
2.6 Evolution de l'emploi salarié 2008-2012	14
2.7 Les secteurs d'insertion pour les jeunes travailleurs (emploi salarié)	15
2.8 Les besoins en recrutement résultant du vieillissement et du turnover (emploi salarié)	15
2.9 Les secteurs porteurs d'emploi (emploi indépendant)	16
2.10 Evolution de l'emploi indépendant 2008-2012	16
2.11 Emploi indépendant : de futures opportunités résultant du vieillissement	16
2.12 Synthèse : Secteurs porteurs en Région de Bruxelles-Capitale et en périphérie	16
3. Caractéristiques du chômage des Bruxellois	18
3.1 Caractéristiques des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) bruxellois	19
3.2 Le rôle des langues en Région de Bruxelles-Capitale	22
3.3 Spécificité du chômage des jeunes Bruxellois	23
3.3.1 Le statut des jeunes DEI	24
3.3.2 Le genre	25
3.3.3 Le niveau d'études	25
3.3.4 Une sortie du chômage inégale selon le niveau d'études	26
3.3.5 Photographie d'une cohorte de jeunes inscrits en 2012 chez Actiris	26
3.4. Analyse longitudinale	26
3.4.1 Trajectoires d'insertion professionnelle différenciées : le rôle du niveau d'études	27
3.4.2 Une insertion plus ou moins rapide et durable selon la spécialité de formation initiale	28
A. Les sortants du secondaire inférieur (non diplômés du secondaire)	28
B. Les sortants du secondaire supérieur et de l'apprentissage	29
C. Les sortants du supérieur	30
3.5. Penser conjointement les parcours de formation et les parcours professionnels	31
Illustratie : Analyse de la non-insertion à l'issue d'une formation professionnelle conduisant à une fonction critique	33
VOLET 2. ZOOM SECTORIEL	34
1. Commerce de détail	34
2 Horeca	37

3. Construction	39
Illustration : Electricité (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités)	41
4. Transport et logistique	41
5. Santé et action sociale	41
6. Industrie	44
Illustration : Agroalimentaire (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunité)	47
Illustration : Eco-industrie (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunité)	48
VOLET 3. TYPOLOGIE DES METIERS	49
1. Photographie des métiers en tension (fonctions critiques) et des métiers en demande ou attractifs	49
1.1 Les métiers en tension ou « fonctions critiques »	49
1.1.1 Des fonctions critiques de niveau de qualification variable, typiques aux secteurs porteurs ou transversales à ceux-ci	50
1.1.2 Des causes variables, mais le plus souvent en lien avec des exigences des employeurs non rencontrées par les candidats	50
1.1.3 Fonctions critiques : Offres d'emploi et réserve de main-d'œuvre	51
1.1.4 Fonctions critiques en zone métropolitaine et opportunités d'emploi pour les moins qualifiés	55
1.2. Les métiers les plus recherchés : en demande ou attractifs	56
1.2.1 Du côté des employeurs... les métiers en demande	56
Illustration : Entretien des espaces verts (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités)	58
1.2.2 Du côté des chercheurs d'emploi... les métiers « attractifs »	60
2. Les métiers, demain	62
2.1. Les métiers émergents	63
2.2 Devenir des métiers en tension, en demande et attractifs en Région de Bruxelles-Capitale	64
Illustration d'un domaine en transformation : réparation de véhicule (mécanique et carrosserie) – Source : Bruxelles Formation	65
Illustration : Dispatcher (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunité)	65
Illustration d'un métier « en déclin » : Opérateur call-center (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunité)	66
3. Tableau synthétique et conclusif : Devenir des métiers en demande/en tension et attractifs	66
BIBLIOGRAPHIE	70
ANNEXE	71

Introduction

Dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'Etat, l'Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris s'est vu confier la mission de réaliser un rapport d'analyse des besoins en emploi et en formation, en partenariat avec Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. La demande portait sur une anticipation des métiers et des secteurs porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale afin d'alimenter la réflexion sur les besoins en formation à moyen terme.

Les trois institutions, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel se sont concertées, élaborant au préalable une méthodologie d'analyse des relations formation/emploi dans une perspective dynamique, structurant une méthodologie d'anticipation des besoins.

Sur cette base, le présent rapport conjoint a croisé les analyses de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi via notamment ses focus sectoriels de « veille et anticipation »¹ (contexte sociodémographique et économique, analyses longitudinales et sectorielles, typologie des métiers), les analyses du Services Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation via notamment ses Dossiers d'opportunités (analyses des parcours de formation, de métiers et opportunités de développement de formations), les analyses du VDAB Brussel (éléments sur les mobilités et le marché de l'emploi en zone métropolitaine).

Ce rapport s'organise en trois volets *complémentaires*.

Le *premier volet* analyse ensemble les caractéristiques sociodémographiques des résidents bruxellois et leurs évolutions, en particulier des demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris, et la composition de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale par grand secteur d'activité (qualité de l'emploi, mobilité géographique des travailleurs, rôle des langues, niveaux de qualification des emplois...).

Le rapprochement de ces données permet ainsi d'identifier les secteurs prioritaires pour la Région et porteurs d'emploi en périphérie. Il met aussi en évidence l'importance d'inscrire une analyse des besoins en emploi et en formation dans une analyse plus globale des parcours professionnels et de formation : d'une part, analyse des parcours professionnels pour comprendre comment les individus évoluent sur le marché du travail, en observant notamment le rôle que joue la formation professionnelle dans le déroulement des carrières ; d'autre part, en changeant la perspective, analyse des parcours de formation conduisant à une insertion durable sur le marché du travail, qui demande alors d'envisager autant le préqualifiant² (pour mettre à niveau, donner accès à des formations qualifiantes) que le qualifiant (conduisant à un emploi).

Le *deuxième volet* opte pour une entrée sectorielle, complémentaire à l'analyse de l'emploi par grand secteur d'activité développée dans le premier volet. Ce deuxième volet se concentre sur les besoins en emploi pour six secteurs porteurs d'emploi à Bruxelles et en périphérie, en insistant cette fois sur les transformations qui affecteront les emplois et les métiers, et en y abordant différentes dimensions : volume d'emplois, structure de qualification, emploi des jeunes, turnover, demande de remplacement, métiers spécifiques à ces secteurs particulièrement importants (car stratégiques, recherchés, très représentés...) en Région de Bruxelles-Capitale.

¹ <http://www.actiris.be/marchemp/tabid/243/language/fr-BE/mct/5/idTheme/13/Description-thematique.aspx>

Les deux premiers focus sectoriels de l'OBE ont été publiés (Commerce et Enseignement). Ceux actuellement en cours de rédaction le seront d'ici la fin de l'année 2015 : Transports et logistique, Horeca, Santé et action sociale, Industries.

² Le préqualifiant est ici envisagé au sens large, soit toute action qui peut précéder le qualifiant (alpha, préformation, formation de base, etc.).

Le *troisième volet* offre encore un autre éclairage des besoins en emploi à partir cette fois d'une entrée métier³. L'objectif est d'identifier les métiers en tension (fonctions critiques), recherchés par les employeurs via un service public d'emploi (en demande) ou par les chercheurs d'emploi eux-mêmes (métiers attractifs). Une analyse qualitative complète cette typologie en observant le devenir des métiers selon un certain nombre de critères : métiers d'avenir (en transformation quelles qu'en soient les raisons, ou se prolongeant selon leur forme actuelle ; un métier pouvant se retrouver dans ces deux catégories car n'étant pas une entité homogène comme, par exemple, les vendeurs qui peuvent autant être métier d'avenir qui se prolonge et se transforme par l'effet de nouvelles technologies telles que l'e-commerce), ou au contraire en déclin (ils peuvent être toujours très demandés aujourd'hui, mais amenés à être remplacés à l'avenir) ; métiers accessibles aux jeunes et/ou en cours de carrière ; et enfin, métiers accessibles à des jeunes sortis du système scolaire au niveau du secondaire supérieur ou infra (ou à défaut, quand non précisé au niveau du supérieur).

Le tableau 22 propose, en guise de conclusion, une synthèse des besoins en emploi selon l'entrée métier développée dans le volet 3. La lecture de celui-ci ne peut toutefois pas être détachée du corps du document puisque des éléments qualitatifs essentiels pour sa compréhension sont repris au volet 2. Par ailleurs, les métiers émergents qui échappent aux nomenclatures métier existantes, mais dont l'identification est aussi importante pour anticiper une demande et des éventuels besoins en formation, ne sont pas inclus dans ce tableau de synthèse, mais sont traités à part au volet 3.

Dans ce rapport très dense en informations, les différentes approches complémentaires développées (sociodémographique, économique, sectorielle et professionnelle) tendent à objectiver les secteurs et métiers qui sont porteurs d'emploi en Région bruxelloise et en périphérie, et qui devraient le rester dans un horizon de cinq ans. Ce faisant, ce rapport vise, en s'appuyant sur des éléments contextuels, à alimenter la réflexion sur les besoins en emploi et en formation et à ainsi faciliter la décision quant à l'opportunité de mettre sur pied ou non des programmes de formation professionnelle à destination d'un public jeune ou moins jeune.

Les éléments de ce rapport découlent pour partie d'analyses existantes sur les mutations économiques et professionnelles à l'œuvre. *Dans le futur, ce rapport sera enrichi de nouvelles analyses (affinement de l'analyse longitudinale, approfondissement de l'analyse des parcours professionnels et des parcours de formation, de la qualité des emplois, et poursuite de la veille et anticipation secteur-métier...).*

³ Les métiers pour lesquels la formation professionnelle a peu de prise (métiers réglementés ou ingénieur, par exemple) ne sont pas pris en compte dans l'analyse.

VOLET 1. CONTEXTE

SOCIODEMOGRAPHIQUE ET ECONOMIQUE

1. CONTEXTE DEMOGRAPHIQUE

1.1 Accroissement et rajeunissement de la population bruxelloise

Au 1^{er} janvier 2014, la Région de Bruxelles-Capitale n'a jamais été aussi peuplée atteignant 1.163.486 habitants. Au cours de l'année 2013, la Région a gagné 8.851 habitants, soit une croissance de 0,8% (près du double des évolutions observées en régions flamande [+0,5%] et wallonne [+0,4%]).

Le baromètre démographique 2014 de la Région de Bruxelles-Capitale réalisé par l'IBSA⁴ explique cette augmentation annuelle par des soldes naturel (+8.909)⁵ et migratoire international (+11.756) très élevés, qui compensent le solde migratoire interne⁶ très négatif (-12.583)⁷. Cependant, cette croissance démographique, bien que soutenue depuis les années 2000, s'est ralentie par rapport aux années précédentes⁸; le gain de population lié aux migrations internationales est notamment moins élevé. Cette baisse s'explique surtout par une forte hausse du nombre de radiations d'office⁹ au cours de cette année, raison plutôt conjoncturelle. En parallèle, la baisse du nombre d'immigrations internationales entamée en 2011 peut s'expliquer par divers facteurs tels que le durcissement des conditions d'accès à la Belgique pour les étrangers, ou encore les conséquences de la crise économique sur la mobilité internationale.

Parallèlement à cette croissance démographique, la Région connaît un processus de rajeunissement radical de sa population, concomitant au vieillissement des deux autres régions depuis près de 20 ans. Comme le note l'IBSA, la Région de Bruxelles-Capitale est la plus jeune de Belgique avec un âge moyen de 37,4 ans, contre 40,7 en Région wallonne et 42,1 ans en Région flamande. Les très jeunes enfants, les hommes âgés de 25 à 44 ans et les femmes âgées de 20 à 39 ans sont très largement surreprésentés par rapport aux deux autres régions.

Tableau 1 : Population par phase du cycle de vie (9 phases), 2014 (au 1^{er} janvier)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
	Nombre				%			
0-2 ans	53.833	207.821	120.814	382.468	4,6	3,2	3,4	3,4
3-5 ans	50.738	217.522	126.857	395.117	4,4	3,4	3,5	3,5
6-11 ans	85.780	410.506	251.884	748.170	7,4	6,4	7,0	6,7
12-17 ans	74.165	411.747	257.078	742.990	6,4	6,4	7,2	6,7
18-29 ans	202.003	912.098	540.625	1.654.726	17,4	14,2	15,1	14,8
30-44 ans	283.937	1.246.031	694.115	2.224.083	24,4	19,4	19,4	19,9
45-64 ans	258.502	1.782.627	967.995	3.009.124	22,2	27,8	27,1	27,0
65-79 ans	104.036	861.356	430.557	1.395.949	8,9	13,4	12,0	12,5
80 ans et +	50.492	360.997	186.400	597.889	4,3	5,6	5,2	5,4
Total	1.163.486	6.410.705	3.576.325	11.150.516	100,0	100,0	100,0	100,0

Unité : nombre de personnes.

Échelle géographique : commune.

Source : IBSA, SPF Economie - Direction générale Statistique - Statistics Belgium. Traitement Observatoire bruxellois de l'Emploi

⁴ IBSA, « Baromètre démographique 2014 de la Région de Bruxelles-Capitale », FOCUS n°7, février 2015.

⁵ Surplus des naissances sur les décès

⁶ Différence entre entrées et sorties de la Région de Bruxelles-Capitale : autrement dit, un grand nombre de Bruxellois continuent de quitter la Région pour s'établir ailleurs en Belgique. Le phénomène de périurbanisation entamé depuis plusieurs décennies se poursuit.

⁷ A quoi, le baromètre démographique de l'IBSA présente un ajustement statistique de 769 individus permettant d'établir le nombre de nouveaux bruxellois à 8.851 habitants en 2014 (Focus n°7 de l'IBSA).

⁸ Cette croissance est moindre que celle observée lors des années 2007 à 2012, au cours desquelles elle était exceptionnellement élevée. Elle revient au niveau des années 2003 à 2006.

⁹ Quand la personne n'habite plus à l'adresse indiquée et qu'une nouvelle n'est pas déclarée, s'apparentant alors à une émigration internationale

1.2 Niveau de qualification de la population bruxelloise en âge de travailler (15-64 ans)

En 2013 (données EFT), parmi la population en âge de travailler (15 - 64 ans), 39% des Bruxellois a au plus le secondaire inférieur¹⁰ (37% en Belgique), 27% est diplômé du secondaire supérieur (35% en Belgique) et 34% a un diplôme du supérieur universitaire ou non universitaire (28% en Belgique).

Dans l'Enquête Force de Travail (EFT), les personnes diplômées à l'étranger sont enregistrées dans le niveau d'études du diplôme déclaré. Par exemple, une personne détentric d'un diplôme du supérieur (même s'il n'a pas d'équivalence en Belgique) sera comptabilisée comme diplômée du supérieur.

Dans la base de données administratives d'Actiris, les diplômes obtenus à l'étranger sont enregistrés dans la catégorie « autres études » quand ils n'ont pas (encore) d'équivalence en Belgique. Dans les analyses, ils sont souvent associés aux personnes de niveau primaire ou secondaire inférieur dans la mesure où leurs taux d'insertion dans l'emploi sont très proches (les diplômes étrangers seraient de fait difficiles à valoriser sur le marché du travail belge).

La Région de Bruxelles-Capitale a ainsi à la fois la population la plus faiblement qualifiée et la plus diplômée du supérieur de l'ensemble du Royaume, en accord avec sa structure socioéconomique duale. Cette dualité se retrouve aussi parmi les plus jeunes.

1.3 Niveau de qualification des jeunes bruxellois

En 2013, parmi la population 30-34 ans¹¹ en âge de travailler à Bruxelles, 26% a tout au plus le niveau du secondaire inférieur (19% en Belgique), 28% est diplômé du secondaire supérieur (38% en Belgique) et 46% du supérieur universitaire et non universitaire (43% en Belgique)¹².

La proportion élevée de personnes de 30-34 ans « faiblement qualifiées » à Bruxelles peut être liée en partie à un phénomène d'abandon scolaire important en Région (voir indicateur ASP ci-dessous).

1.3.1 Décrochage et abandon scolaire précoce

L'abandon scolaire précoce (ASP), soit la proportion des jeunes entre 18 et 24 ans qui ont quitté l'école en n'ayant achevé que l'enseignement secondaire inférieur (ou moins) et qui ne poursuivent ni études, ni formation¹³, résulte en grande partie de phénomène de décrochage scolaire¹⁴. Ce taux est élevé en Région de Bruxelles-Capitale, comparé au reste du pays ou à l'Europe des 28. **En 2013, à Bruxelles, l'ASP concernait 17,7% des jeunes de 18-24 ans**, contre 11% en Belgique (7,5% en Flandre et 14,7% en Wallonie), et 12% en Europe¹⁵.

¹⁰ C'est-à-dire ici de niveau primaire, secondaire inférieur ou non diplômé.

¹¹ Pour observer la répartition du niveau d'études parmi les « jeunes » en âge de travailler, il est pertinent de la calculer sur les 30-34 ans dans la mesure où on est sûr que tous sont sortis du système scolaire (ce qui n'est pas le cas pour les 25-30 ans et encore moins pour les moins de 25 ans).

¹² Données EFT

¹³ Définition Eurostat

¹⁴ Processus par lequel un jeune commence par se désintéresser de l'école et/ou de l'enseignement qui y est prodigué et qui peut se terminer, au pire, par l'abandon scolaire précoce (CEF, avis n°104, 20 09).

¹⁵ Source : Eurostat, DGSIE, EFT, 2013

Sortir non diplômé du système d'enseignement secondaire est très étroitement lié à la formation scolaire suivie. Une étude de la Communauté française interrogeant ce qu'est devenue six ans plus tard une cohorte de jeunes entrés en 2004-2005 en 3^{ème} secondaire montre que le taux de sortie sans diplôme est particulièrement important pour ceux ayant suivi une voie professionnelle (estimé à 58%, contre 29% pour le technique de qualification ou encore 9% pour la voie générale¹⁶).

1.3.2 Retard scolaire

Certaines trajectoires sont aussi marquées par le retard scolaire. Or, il existe un lien fort entre retard scolaire et risque de décrochage. Ces différences de trajectoires sont fonction du niveau socioéconomique des familles et du niveau d'études des parents (en particulier de celui de la mère qui, dans le ménage, est a priori celle qui suit le plus les devoirs scolaires des enfants¹⁷), suivant une logique de reproduction sociale.

En Fédération Wallonie-Bruxelles par exemple, l'écart est considérable entre les 25% d'élèves les plus « riches » (socio-économiquement favorisés) et les 25% les plus « pauvres », de même qu'il l'est entre les 25% d'écoles les plus performantes en math et les 25% d'écoles les moins performantes. Pour les élèves, 112 points séparent les deux extrêmes (soit environ deux années d'étude) ; pour les écoles, l'écart est de 181 points (PISA, 2012). En Région bruxelloise, pour l'année scolaire 2011-2012, la part des élèves ayant accumulé au moins deux ans de retard à leur rentrée en première secondaire était de 16,2%¹⁸.

En Communauté flamande, « en moyenne, un peu plus de 15% des élèves sortants quittent l'école sans aucune qualification ; ce chiffre est de 29% si la mère du jeune n'a que le certificat de l'enseignement primaire, alors qu'il est de 2,7% si elle a terminé des études supérieures »¹⁹.

1.4 Des enjeux pour la Région de Bruxelles-Capitale

Les résultats précédents mettent en évidence notamment deux enjeux pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Un enjeu socioéconomique : les caractéristiques de la population bruxelloise posent le défi de l'insertion professionnelle des moins qualifiés (personnes migrantes ou jeunes en décrochage scolaire), de la lutte contre la dualisation de l'enseignement bruxellois, et plus généralement, celui de la lutte contre la dualisation de la ville et la pauvreté

Un enjeu sectoriel lié à l'essor démographique : cet essor 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 (surtout mais pas seulement) pour ce qui est des aspects en lien avec la mobilité ainsi que les services de proximité.

¹⁶ « Indicateurs 20 » de *Les indicateurs de l'enseignement 2011*, Etnic, Fédération Wallonie Bruxelles.

¹⁷ Place D., Vincent B., 2009, « L'influence des caractéristiques sociodémographiques sur les diplômes et les compétences », *Economie et Statistique*, n°24-425

¹⁸ 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."

¹⁹ De Niel H. et al., « De lat hoog voor iedereen ! », in P. Van Avermaet, K.. Van Den Branden, L. Heylen (dir.), *Goed GeGOKt ? Reflecties op twintig jaar gelijke-onderwijskansenbeleid in Vlaanderen, Anvers-Apeldoorn, Garant, 2010, p.26. Cité dans Fannes P., et al, 2013.*

2. CONTEXTE SOCIOECONOMIQUE : LES SECTEURS PORTEURS D'EMPLOI EN REGION DE BRUXELLES-CAPITALE ET SA PERIPHERIE.

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. Het loont eveneens de moeite in het kader van deze opdracht de tewerkstelling van Brusselaars buiten het Brussels Gewest nader te bekijken, net als de toekomstige tewerkstellingsmogelijkheden voor Brusselaars in het hele Brussels grootstedelijk gebied en daarbuiten. 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 PCUD²⁰ et les secteurs couverts par un CDR, un nombre relativement élevé de secteurs se retrouvent ainsi pointés comme étant porteurs d'emploi à Bruxelles (voir tableau 5 p.17).

En parallèle, certains secteurs ne sont pas repris dans les documents programmatiques : 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. Ils seront également étudiés soit car ils rencontrent certaines des dimensions susmentionnées, soit car ce sont des secteurs à haute valeur ajoutée.

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 Englert²¹ montre qu'une croissance des activités dites de « haut niveau » à haute valeur ajoutée (dans la finance, le conseil, etc.) 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.

²⁰ 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.

²¹ 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 différentes dimensions.

2.1 Des secteurs à plus ou moins forte densité de Bruxellois (emploi intérieur 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.

2.2 Des secteurs avec des exigences en qualifications variables et une concentration plus ou moins importante de Bruxellois (emploi intérieur bruxellois)

L'emploi intérieur bruxellois se caractérise par une structure de qualification 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 qualification 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 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 qualification de la population active occupée bruxelloise suit dans les grandes lignes la structure de qualification de l'emploi intérieur.

Tableau 2. Emploi intérieur ²² 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.

2.3 Des secteurs pour lesquels les Bruxellois font la navette vers les entreprises des deux autres régions

Sur tous les travailleurs bruxellois, près d'un cinquième travaille en dehors des frontières de la Région. Ces navetteurs bruxellois sont de plus en plus nombreux : selon les données²³ les plus récentes, le nombre de Bruxellois qui travaillent en dehors de la Région est passé, en chiffres absolus, de 55.000 en 2002 à 70.000. En termes relatifs, ils étaient 15,5 % en 2002, 16,0 % en 2007 et 17,0 % selon les données les plus récentes²⁴.

Ces navetteurs sortants sont actifs dans divers secteurs, mais on les rencontre plus fréquemment dans certains secteurs. Il s'agit principalement des secteurs de l'industrie, du commerce (à l'exception du commerce du détail) et du transport et de la logistique où plus d'un cinquième des Bruxellois actifs dans ces secteurs travaillent en dehors de Bruxelles.

On constate l'inverse dans les autres secteurs : dans le monde des finances et des assurances, le nettoyage et l'aménagement paysager, l'horeca, l'administration publique, l'enseignement, les soins de santé et l'action sociale, les Bruxellois travaillent relativement moins souvent en dehors des frontières de la Région et par conséquent plus souvent au sein de la Région bruxelloise.

Les causes de la navette sortante de Bruxellois sont entre autres liées, selon le secteur, à la nature de l'activité (certaines activités sont davantage concentrées dans le Brabant flamand et/ou wallon, par exemple

²² Pour les valeurs absolues, voir annexe, tableau 29

²³ Moyenne 2011-2013 (Source : DGSIE, EFT)

²⁴ Idem

du fait de terrains industriels plus grands et moins chers, de la proximité de l'aéroport), aux conditions de travail (par exemple: des salaires plus élevés pouvant rendre plus avantageux le fait de se déplacer loin)...

2.4 La qualité des emplois

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.

La qualité de l'emploi est un concept qui peut être appréhendé à partir de différentes dimensions. Une première dimension est le temps de travail : travail à temps plein / temps partiel. Une autre dimension de la qualité du travail est la durée du contrat de travail. Le tableau ci-dessous montre les données à travers les deux dimensions par secteur d'activité, assorties du volume relatif des offres d'emploi reçues par secteur. En ce qui concerne le volume des postes de travail salariés, nous vous renvoyons au tableau 5.

Tableau 3. Volume, pourcentage des fonctions à temps plein et pourcentage des contrats de travail à durée indéterminée dans les offres d'emploi reçues par secteur ; pourcentage des postes à temps plein dans l'emploi salarié bruxellois par secteur				
	Offres d'emploi			Emploi salarié
	Volume ²⁵	Temps plein ²⁶	Contrat à durée indéterminée ²⁷	Temps plein ²⁸
Agriculture, sylviculture et pêche	---	++	+++	++
Industries extractives et manufacturières	---	++	++	++
Electricité et gaz	---	+++	+++	+++
Eau et gestion des déchets	---	+++	≈	+++
Construction	--	++	≈	+++
Commerce	+++	≈	+	≈
Transports et entreposage	≈	++	+++	++
Hébergement et restauration	≈	-	+	--
Information et communication	≈	++	+++	++
Activités financières et d'assurance	--	++	++	+
Activités immobilières	---	≈	+	≈
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	+	++	++	++
Activités de services administratifs et de soutien	+++	+	≈	---
Administration publique	+++	+	≈	++
Enseignement	+++	---	---	--
Santé humaine et action sociale	+++	--	-	--
Arts, spectacles et activités récréatives	--	-	-	≈
Autres activités de services	≈	-	≈	≈
Activités des ménages en tant qu'employeurs	---	+	+++	--
Activités des organismes extra-territoriaux	---	++	+	++
Total	26 098	78,5%	48,6%	68,0%

Source : Actiris pour les offres d'emploi (2014), ONSS hors APL (2012), calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

Le pourcentage des offres d'emploi pour une fonction à temps plein diffère sensiblement d'un secteur à l'autre, tout comme le nombre d'offres d'emploi offrant un contrat à durée indéterminée. Les deux variables semblent aussi être liées : les secteurs proposant plus souvent que la moyenne des contrats de travail durables, proposent aussi souvent des fonctions à temps plein. Les secteurs de l'industrie, de l'électricité et du gaz, du transport et de la logistique, de l'information et de la communication, des finances et des

²⁵ '---' correspond à un volume de moins de 250 offres d'emploi, '--' à un volume jusqu'à 600 offres d'emploi, '-' à un volume jusqu'à 900 offres d'emploi, '≈' à un volume de 900-1500 offres d'emploi, '+' à un volume jusqu'à 1800 offres d'emploi, '++' à un volume jusqu'à 2000 offres d'emploi, '+++ à un volume de plus de 2000 offres d'emploi.

²⁶ "≈" correspond à un écart par rapport à la moyenne de 5 %, '+' entre 5 % et 10 %, '++' entre 10 % et 20 %, '+++ plus de 20 %. Idem pour les signes négatifs.

²⁷ "≈" correspond à un écart par rapport à la moyenne de 10 %, '+' entre 10 % et 20 %, '++' entre 20 % et 30 %, '+++ plus de 30 %. Idem pour les signes négatifs.

²⁸ Emploi salarié à Bruxelles : "≈" correspond à un écart par rapport à la moyenne de maximum 5 %, '+' entre 5 % et 10 %, '++' entre 10 % et 20 %, '+++ plus de 20 %. Idem pour les signes négatifs.

assurances, des activités scientifiques et techniques spécialisées, des services aux personnes et au personnel de maison et des organisations extraterritoriales proposent relativement plus souvent des offres d'emploi à temps plein et à durée indéterminée. Globalement, ce sont des secteurs occupant plus souvent des travailleurs hautement qualifiés (à l'exception de l'industrie, du transport et de la logistique et des services aux personnes et au personnel de maison) et des secteurs dont le nombre de navetteurs est relativement plus important (à l'exception des services aux personnes et au personnel de maison et des organisations extraterritoriales).

Par ailleurs, les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et de l'action sociale, de l'art et de la récréation sont plus souvent caractérisés par des emplois à temps partiel ou temporaires.

Nous pouvons étudier les différentes dimensions de la qualité du travail en faisant une distinction selon la catégorie d'âge. Les jeunes travailleurs bruxellois occupent relativement souvent un emploi à temps partiel et/ou temporaire, par rapport aux 25-49 ans. Les plus de 50 ans aussi sont souvent occupés à temps partiel. Toutefois chez eux, il s'agit moins souvent d'un temps partiel non volontaire.

Tableau 4 : Dimensions de la qualité de l'emploi selon la classe d'âge				
	Total	15-24 ans	25-49 ans	50 +
Travail temporaire	12,8%	37,2%	13,0%	5,3%
Travail à temps partiel	22,2%	33,9%	20,4%	24,8%
<i>dont : temps partiel involontaire</i>	<i>29,7%</i>	<i>34,2%</i>	<i>33,8%</i>	<i>16,5%</i>

Source : DGSIE, EFT, salariés (à l'exception des ALE et du travail occasionnel) à Bruxelles, moyenne 2011-2013²⁹. Calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

2.5 Les secteurs porteurs d'emploi et qualifications (emploi salarié)

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 extraterritoriaux³⁰ (5,1), la finance (2,8) et l'information et communication (2,0), puis, 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).

²⁹ Les différentes sources expliquent pourquoi la part de travailleurs à temps partiel dans ce tableau ne correspond pas à la part de travailleurs à temps plein dans le tableau 3 : dans le tableau 3, il s'agit de l'emploi intérieur salarié à Bruxelles selon les sources administratives ; dans le tableau 4, les données sont basées sur un échantillon de salariés domiciliés à Bruxelles.

³⁰ 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.

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).

Parmi les **secteurs** très concentrés à Bruxelles et à **qualifications élevées**, l'administration publique et les finances sont **fortement pourvoyeurs d'emplois** : 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. Deux autres secteurs qui ne sont pas spécialement concentrés à Bruxelles et dont les qualifications recherchées 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%).

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).

2.6 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]). D'autres secteurs à qualifications 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), et de l'action sociale (-4.400) ainsi que de l'information et communication (-3.300, principalement localisée dans les télécommunications [-2.100], dans l'édition et activités audiovisuelles [-800] et 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 hébergement³¹. 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**

³¹ 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).

entre 2008 et 2012. Enfin, l'industrie poursuit son déclin en Région de Bruxelles-Capitale, à l'exception toutefois de l'industrie agroalimentaire, de la construction et assemblage de véhicule et de la métallurgie.

2.7 Les secteurs d'insertion pour les jeunes travailleurs (emploi salarié)

Le **profil sectoriel des jeunes**, principalement des jeunes de moins de 25 ans, s'écarte 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 confondus³².
- 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. 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.

2.8 Les besoins en recrutement résultant du vieillissement et du turnover (emploi salarié)

La part des seniors dans l'emploi salarié (mais aussi parmi les indépendants en moyenne plus âgés que les salariés - cf. infra) est un bon indicateur pour anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre à moyen terme. Les secteurs seront touchés différemment par ce processus, ce qui représente à terme des opportunités d'emploi plus ou moins importantes. Au vu de l'indice de vieillissement³³, **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**. A ces opportunités d'emploi résultant du vieillissement des salariés (à condition que tous les départs en retraite soient remplacés) viendront s'ajouter la demande d'expansion des secteurs en croissance ou une demande résultant de la rotation du personnel. Dans certains secteurs, le turnover est élevé. 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 turnover sectoriel élevé**.

³² 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%

³³ 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 tout en y étant supérieur, au plus la proportion de seniors est élevée par rapport à la moyenne.

2.9 Les secteurs porteurs d'emploi (emploi indépendant)

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 :

- **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 qualification est généralement moindre** (en 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**³⁴ ;
- **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 qualification 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**³⁵ (en rose dans le tableau).

2.10 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.

2.11 Emploi indépendant : de futures opportunités résultant du vieillissement

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

2.12 Synthèse : Secteurs porteurs en Région de Bruxelles-Capitale et en périphérie

Le tableau qui suit propose, pour les secteurs d'activité bruxellois, une vue synthétique³⁶ des différentes dimensions qui viennent d'être décrites. Parmi les secteurs qui seront approfondis ultérieurement dans ce rapport, on relèvera le commerce de détail, l'Horeca, le transport et logistique, la construction, la santé et l'action sociale ainsi que l'industrie.

³⁴ 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%.

³⁵ 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%)

³⁶ Pour les données chiffrées, voir annexe, tableau 29.

Tableau 5. Synthèse des principales caractéristiques des secteurs en Région de Bruxelles-Capitale

Type de secteur	Emploi intérieur RBC						Emploi salarié										Volume indépendants RBC ³⁷	Navetteurs bruxellois sortants ³⁸
	Bruxellois ³⁹	Niv. qualif. faible	Niv. qualif. moyen	Niv. qualif. élevé	Temps pleins (RBC)	Volume salariés RBC ⁴⁰	Evolution salariés - RBC ⁴¹	Vol. salariés périphérie ⁴²	< 25 ans (RBC)	25-29 ans (RBC)	< 30 ans (RBC)	< 55 ans (RBC)	Salaires bas (RBC)	Salaires moyens (RBC)	Salaires élevés (RBC)			
Industries extractives & manufacturières	New deal	--	+	+	--	+++	Modéré	----	Elevé	≈	-	-	≈	-	++	≈	Modéré	+++
<i>DONT : Industries agroalimentaires</i>	New deal	+	+++	++	---	+++	Faible	+++	Faible	+	≈	+	-	+++	+	---	Faible	++
<i>Industrie chimique et des plastiques</i>	New deal	---	--	---	+++	+++	Faible	---	Modéré	-	-	--	-	---	--	+++	/	+++
<i>Métallurgie et fabrications</i>	CDR	---	+	++	---	+++	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>	Autre	-	-	-	≈	---	Modéré	+++	Modéré	++	++	+++	--	+++	---	---	/	≈
<i>Enquêtes et sécurité</i>	Autre	---	++	+++	---	+++	Faible	---	Faible	+	+	+	-	---	+++	---	/	++
<i>Nettoyage et aménagement paysager</i>	Autre	+++	+++	++	---	---	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		17,0

Source : DGSIE (EFT), ONSS, ONSS hors APL, INASTI, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

³⁷ " / " : < 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%)

³⁸ Moyenne 2011-2013 (Source : DGSIE, EFT. Calculs Observatoire). '+++', 20% et + du total; '++', entre 10 et 20%; '+', entre 5% et 10%; Idem pour les signes négatifs. "≈" correspond à un écart à la moyenne entre "-5 et 5%".

³⁹ 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% /

⁴⁰ 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%)

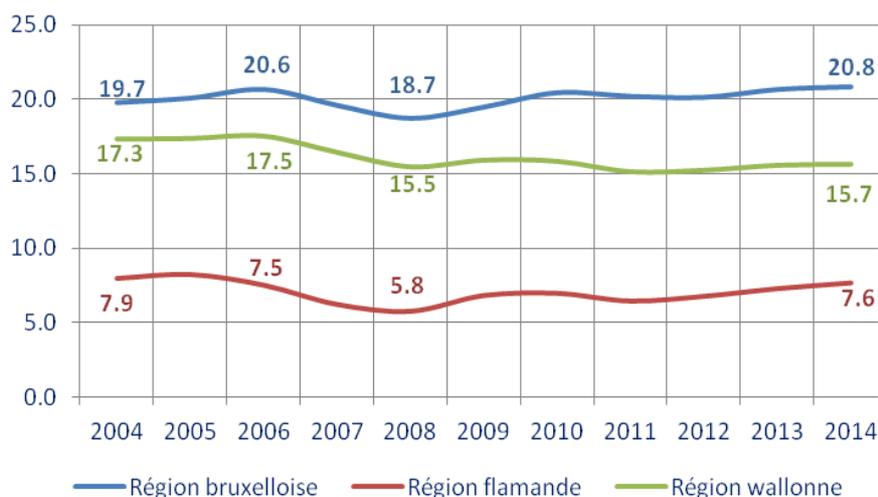
⁴¹ '++++', 10% et +; '+++', entre 5 et 10%; '++', entre 2,5% et 5%; '+' entre 0,5% et 2,0%. Idem pour les signes négatifs.

⁴² 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%)

3. CARACTERISTIQUES DU CHOMAGE DES BRUXELLOIS

Après avoir connu entre 2006 et 2008 une diminution du chômage, chacune des régions a vu celui-ci repartir à la hausse en 2008 avec la crise. Sur les six dernières années, le taux de chômage administratif est ainsi passé de 18,7% à 20,8% en Région bruxelloise et a augmenté de manière significative en Flandre (de 5,8% à 7,6%). Par contre, en Wallonie, après avoir légèrement augmenté en 2009 et 2010, il revient en 2014 à son niveau d'avant-crise.

Tableau 6. Evolution du taux de chômage administratif par Région (2004-2014)



Sources: BNB, SPF Économie - DGSIE (EFT), ONEM - Direction Statistique, VDAB, Forem, Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

Parmi les facteurs qui expliquent pourquoi le chômage est structurellement plus élevé en Région bruxelloise⁴³, on trouve tout d'abord les facteurs démographiques. D'une part, les grandes villes sont souvent très attractives pour la main-d'œuvre migrante nationale ou internationale. L'exode urbain contribue, quant à lui, à maintenir un niveau de chômage élevé dans la ville centrale, puisqu'il est essentiellement le fait d'actifs occupés qui s'installent en périphérie tout en conservant leur emploi en Région bruxelloise. D'autre part, la population en âge de travailler augmente plus vite à Bruxelles que dans les deux autres Régions et qu'en périphérie, la conséquence étant un impact plus fort à la fois sur l'emploi et le chômage bruxellois. En outre, d'autres facteurs caractéristiques du chômage bruxellois contribuent à expliquer le taux de chômage plus élevé à Bruxelles : la structure fortement polarisée de la main-d'œuvre bruxelloise (comme nous l'avons vu, concentrant des personnes hautement et faiblement qualifiées) dans un contexte de hausse des exigences en matière de niveau de qualification de la part des employeurs ; le faible niveau de bilinguisme des demandeurs d'emploi bruxellois ; les phénomènes de discrimination à l'embauche dans une région à forte composante multiculturelle ; le bassin d'emploi qui s'étend au-delà des frontières administratives ;...

⁴³ Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2014, Etat des lieux RBC 2013, décembre 2014 ; Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse, Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2014, Réforme de l'Etat, transfert de compétences en matière d'emploi et de formation professionnelle, Rapport du groupe d'experts Bruxelles-Capitale, 23 juin 2014

3.1 Caractéristiques des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) bruxellois

En 2014, la Région bruxelloise compte en moyenne annuelle 110.336 DEI ; ce qui, par rapport à 2008, correspond à une progression de 19,8% (ou 18.222 unités supplémentaires). Plusieurs facteurs peuvent rendre compte de cette augmentation, parmi lesquels les variations conjoncturelles induites par la crise de 2008, les changements réglementaires relatifs notamment à la législation chômage ou à la libre circulation des travailleurs, ou encore les évolutions démographiques propres à Bruxelles (hausse considérable de sa population, et en particulier de sa population en âge de travailler).

Tableau 7. Caractéristiques et évolution des DEI à Bruxelles (moyenne annuelle)								
	2008		2014		Evolution 2008-14		Taux de chômage adm.	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	%	%
Total	92.114	100,0	110.336	100,0	18.222	19,8	18,7	20,8
Genre								
Hommes	47.240	51,3	58.351	52,9	11.111	23,5	17,3	20,6
Femmes	44.874	48,7	51.985	47,1	7.111	15,8	20,3	21,1
Classe d'âge								
Moins de 25 ans	14.383	15,6	13.432	12,2	-951	-6,6	30,9	30,2
25 à 29 ans	15.916	17,3	16.993	15,4	1.076	6,8	20,6	21,7
30 à 39 ans	26.953	29,3	32.188	29,2	5.235	19,4	18,1	20,1
40 à 49 ans	20.528	22,3	24.912	22,6	4.384	21,4	17,1	19,0
50 ans et plus	14.334	15,6	22.812	20,7	8.478	59,2	14,5	19,5
Niveau de qualification								
Faible	60.196	65,3	72.408	65,6	12.212	20,3		
Maximum diplômé du secondaire du 2 ^{ème} degré	30.240	32,8	28.075	25,4	-2.166	-7,2		
Autres études (diplômes étrangers pas (encore) reconnus quel que soit le niveau)	29.956	32,5	44.333	40,2	14.378	48,0		
Moyen	20.173	21,9	22.709	20,6	2.537	12,6		
Elevé	11.746	12,8	15.219	13,8	3.473	29,6		
Durée d'inactivité								
< 6 mois	22.046	23,9	25.241	22,9	3.195	14,5		
6 mois à - 1 an	12.414	13,5	14.866	13,5	2.452	19,8		
1 an et plus	57.654	62,6	70.229	63,6	12.575	21,8		
Nationalité								
Belge	64.353	69,9	73.627	66,7	9.274	14,4		
UE	10.137	11,0	16.662	15,1	6.525	64,4		
HUE	17.624	19,1	20.048	18,2	2.423	13,7		
Statut								
DEDA	69.540	75,5	78.086	70,8	8.545	12,3		
Jeunes après études	5.476	5,9	6.253	5,7	778	14,2		
Autres DEI	17.098	18,6	25.997	23,6	8.899	52,0		
Connaissances linguistiques⁴⁴								
Elevée : 2 ^{ème} langue nationale		9,7		8,0				
Moyenne : 2 ^{ème} langue nationale		19,6		23,5				
Moyenne : Anglais		26,2		35,0				
Moyenne : 2 ^{ème} langue nationale ou anglais		33,9		43,3				

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

L'examen des données selon le **genre** indique qu'entre 2008 et 2014, **le nombre d'hommes au chômage a progressé davantage** (+23,5%, contre +15,8% pour les femmes). Depuis la crise, si l'écart entre hommes et femmes tend à se réduire, le taux de chômage féminin reste toutefois légèrement supérieur au taux masculin (21,1%, contre 20,6%). L'une des explications réside dans le fait que la crise a frappé durement les secteurs réputés masculins comme la construction ou l'industrie. Par ailleurs, les femmes ont pu bénéficier d'une manne d'emplois plus importante via le système des titres-services, les activités autorisées dans ce cadre étant des activités "traditionnellement" féminines (aide à domicile, nettoyage, etc.). De plus, le niveau d'éducation des femmes se présentant sur le marché du travail est en moyenne plus élevé comparé

⁴⁴ Données au 31 janvier 2014

à celui des hommes, et tend à augmenter leur employabilité (ceci méritant toutefois d'être nuancé à la lumière de la qualité des emplois occupés et de leur plus grande part dans l'inactivité [41,6% des femmes bruxelloises sont inactives, contre 28,1% des hommes⁴⁵]). Enfin, on peut aussi émettre l'hypothèse d'une plus grande exposition des femmes aux sanctions de l'ONEM. On constate en effet une corrélation entre la présence d'enfant(s) dans le ménage et le fait d'obtenir un résultat négatif à l'entretien avec un facilitateur de l'ONEM⁴⁶.

La hausse générale du chômage est plus nuancée si l'on considère la **classe d'âge**. A l'inverse du nombre de jeunes chercheurs d'emploi (< 25 ans) qui, après avoir augmenté entre 2008 et 2010, diminue depuis 2011 et atteint même en 2014 un niveau moins élevé qu'en 2008, il est question d'une progression pour les autres classes d'âge (de manière ininterrompue chez les 30 ans et plus, alors que les 25-29 ans voient leur nombre se stabiliser à partir de 2011). Plus soutenue pour les classes d'âge intermédiaire, la plus forte hausse ces dernières années s'observe toutefois auprès du chômage des « seniors » (50 ans et +). Alors qu'en 2008, ces derniers représentaient 15,6% de l'ensemble des DEI, un peu plus d'un demandeur d'emploi sur cinq est âgé d'au moins 50 ans en 2014. Au rang des facteurs explicatifs de cette croissance, le relèvement de l'âge à partir duquel une dispense d'inscription comme chercheur d'emploi est possible⁴⁷, le durcissement des critères d'accès aux dispositifs de sortie anticipée du marché du travail, le niveau moindre d'employabilité, ou en tout cas perçu comme tel sur le marché de l'emploi, des travailleurs âgés... Ainsi, **cette tendance à la baisse du chômage des jeunes de moins de 25 ans ne doit pas occulter d'une part le taux de chômage des jeunes qui reste préoccupant à Bruxelles et d'autre part les autres discriminations sur l'axe de l'âge, dont les plus de 50 ans.**

La question du chômage de **longue durée demeure également tenace à Bruxelles** où près des deux tiers des DEI sont inscrits auprès d'Actiris depuis au moins un an (46,4%, depuis deux ans et plus). En outre, le stock de ces chercheurs d'emploi augmente plus rapidement que celui des chercheurs d'emploi inscrits depuis moins de six mois (respectivement +21,8% contre +14,5%). Par ailleurs, **la proportion de DEI inscrits depuis plus d'un an augmente de manière exponentielle avec l'âge**. Elle est de 40% chez les moins de 25 ans et monte jusqu'à 83% chez les plus de 50 ans.

Du côté du **niveau d'études, alors que le volume des diplômés au maximum de l'enseignement secondaire du 2^{ème} degré diminue, celui des DEI hautement qualifiés progresse d'année en année**. Bien que ces derniers continuent à être mieux protégés contre le chômage et à bénéficier d'une meilleure insertion professionnelle⁴⁸, leur situation sur le marché de l'emploi s'est détériorée ces dernières années. La progression de leur nombre s'est de plus accélérée après 2008 (+29,6%). **Plusieurs facteurs permettent d'expliquer l'évolution positive, quasi ininterrompue, et plus prononcée du nombre de DEI diplômés du supérieur**, parmi lesquels on relèvera la hausse générale du niveau de qualification de la main-d'œuvre⁴⁹, l'étendue du bassin d'emploi, en particulier pour ce type de profil, qui ne s'arrête pas aux frontières administratives. De plus, dans une économie telle que l'économie bruxelloise axée sur les services et à structure élevée de qualification, les réductions d'effectifs dans plusieurs secteurs à haute densité d'emplois qualifiés (notamment la finance ou l'information et communication) et la faiblesse des recrutements découlant de la crise, ont détérioré sans aucun doute la situation des diplômés du supérieur, dont les jeunes

⁴⁵ Source : DGSIE, EFT, 2013

⁴⁶ Bastyns C., *Le passif de l'état actif, vu à travers la politique d'activation des chômeurs*, Lire et Ecrire, Mars 2013.

⁴⁷ De 50 à 58 ans en juillet 2002 et de 58 ans à 60 ans en janvier 2013.

⁴⁸ Le taux de chômage diminuant (de 33,2% chez les faiblement qualifiés à 10,1% chez les hautement qualifiés, en passant par 21,9% chez les moyennement qualifiés) et le taux d'emploi augmentant (respectivement 31,6% à 75,4% en passant par 49,9%) avec le niveau de qualification. Source : DGSIE, EFT (2013).

⁴⁹ En dix ans, le nombre de diplômés du supérieur âgés de 20 à 64 ans a progressé en moyenne de +2,6%. Leur représentation dans la population en âge de travailler est passée de 36% en 2003 à 39,1% en 2013, le poids des autres niveaux de qualification diminuant.

et les moins jeunes. Enfin, cette augmentation touche de manière plus aiguë les 50 ans et plus, qui sont globalement les plus affectés par la hausse du chômage, un niveau élevé de qualification les protégeant moins efficacement en période de crise.

Par ailleurs, **les personnes ayant obtenu un diplôme à l'étranger, mais n'ayant pas d'équivalence sont celles qui ont vu leur situation se détériorer le plus**, affichant la progression la plus importante entre 2008 et 2014 (+48% ou plus de 14.000 unités). De ce fait, **la problématique de l'équivalence des diplômes, à des fins de reconnaissance et de valorisation, reste cruciale dans la mesure où 17% des DEI (ou 7.537 individus) recensés parmi les « autres études » ont un niveau élevé de qualification, ayant fait des études supérieures à l'étranger.**

Le volume de DEI européens a progressé plus rapidement (+64,4%) que celui des étrangers non européens (+13,7%) et des Belges (+14,4%). En valeur relative, la hausse a été la plus forte pour les chercheurs d'emploi bulgares et roumains, conséquence de l'adhésion de ces deux pays à l'Union européenne en 2007 et de la libre circulation des travailleurs roumains et bulgares en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014. L'augmentation est aussi relativement marquée pour les chercheurs d'emploi provenant d'Espagne, du Portugal, de la Pologne et de la France. Du côté des chercheurs d'emploi non européens, la hausse est surtout visible parmi le groupe des réfugiés et apatrides (l'évolution du nombre de syriens est particulièrement remarquable en 2013, conséquence directe de la guerre civile qui frappe le pays depuis 2011, comme le note l'IBSA⁵⁰).

L'accès à l'emploi reste particulièrement difficile pour les personnes ayant une origine étrangère extra-européenne qui continuent d'enregistrer le taux de chômage le plus élevé en Région bruxelloise (26,8%, contre 10,7% pour les personnes d'origine belge et 11,5% pour celles issues d'un pays de l'Union européenne⁵¹). De plus, le fait d'accéder à la nationalité belge n'augmente pas de manière significative les chances de décrocher un emploi, le taux de chômage des étrangers non européens étant fort proche de celui des personnes belges d'origine non européenne (28,6%, contre 26,8%). Dès lors, **l'accès différencié à l'emploi selon l'origine ethnique demeure une problématique préoccupante dans une région fortement multiculturelle telle que Bruxelles.** Si des comportements discriminatoires de la part des employeurs ne sont pas à exclure, d'autres facteurs sont également susceptibles de limiter l'accès à l'emploi, parmi lesquels notamment la non-reconnaissance des diplômes et compétences acquises dans leur pays d'origine, la maîtrise insuffisante de la langue d'accueil, un réseau relationnel limité...

Enfin, la hausse proportionnelle de chercheurs d'emploi de nationalité étrangère qui ne sont pas encore dans les conditions pour prétendre aux allocations de chômage, la hausse de bénéficiaires du CPAS qui découle en partie de la politique d'activation... peuvent expliquer l'augmentation particulièrement importante entre 2008 et 2014 de la catégorie des « autres DEI », c'est-à-dire les chômeurs non indemnisés, inscrits librement auprès d'Actiris (+52%). Les demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations (DEDA) ainsi que les jeunes en stage d'insertion ont, quant à eux, vu leur volume croître moins rapidement.

⁵⁰ IBSA, 2015, op.cit

⁵¹ Source : BCSS, Datawarehouse Marché du Travail et Protection sociale, 2012, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

3.2 Le rôle des langues en Région de Bruxelles-Capitale

A Bruxelles, région bilingue et à vocation internationale, la connaissance des langues est un vecteur important de la participation à la vie publique, et de l'insertion socioprofessionnelle. Malgré une amélioration des connaissances linguistiques (dont la 2^{ème} langue nationale) des demandeurs d'emploi bruxellois, celles-ci se révèlent être encore trop souvent insuffisantes, d'autant plus qu'elles constituent 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. De plus, une part encore substantielle de demandeurs d'emploi, parmi lesquels ceux ayant fait des études à l'étranger, ne maîtrisent aucune des deux langues nationales, ce qui entrave d'autant plus leur insertion sur le marché de l'emploi.

Si l'on se base sur le baromètre linguistique bruxellois réalisé par la VUB⁵² et mesurant les langues utilisées dans la capitale, la diversité linguistique est devenue la règle à Bruxelles, le nombre de langues bien ou parfaitement maîtrisées passant de 72 en 2001 à 104 en 2013. Mais, en 2013, cette diversité s'est accompagnée d'une diminution de la connaissance des deux langues officielles et de l'anglais, à l'inverse de la connaissance d'autres langues, dont l'arabe (de 10 à 18%), qui a progressé. Ainsi, alors qu'en 2001 et 2007, la part de Bruxellois parlant bien ou très bien le français était de 95%, elle connaît une diminution importante en 5 ans (en 2013, elle est de 85%). Outre le français, la connaissance du néerlandais (de 33% en 2001 à 30% en 2013) et de l'anglais (de 33% à 23%) est également en perte de vitesse.

Par ailleurs, la part de Bruxellois qui ne maîtrisent aucune de ces trois langues a dans le même temps progressé (de 3 à 8%). Ceci ressort également des données d'Actiris⁵³ qui recensent, parmi les demandeurs d'emploi, une proportion importante qui ne maîtrise aucune des deux langues nationales, ce qui constitue un obstacle certain dans la recherche d'un emploi. Ainsi, en 2011, il ressortait qu'un demandeur d'emploi sur dix ne possédait qu'une connaissance élémentaire de la langue nationale utilisée dans leur dossier, tandis que chez les moins de 30 ans, cette proportion s'élevait encore à un sur vingt. S'agissant des personnes ayant fait des études à l'étranger, elles sont près d'un quart (et un cinquième chez les jeunes) à ne pas maîtriser au moins une des langues nationales.

Cette diversité linguistique qui se renforce et qui va de pair avec une diminution de la connaissance des deux langues nationales (mais aussi de l'anglais) pose un réel défi pour l'apprentissage de ces langues ; celles-ci constituant un vecteur important non seulement de la participation à part entière à la vie publique et à l'espace public bruxellois, mais également de l'insertion socioprofessionnelle. En effet, officiellement bilingue et de par sa vocation internationale, les exigences linguistiques sur le marché du travail bruxellois sont élevées pour un grand nombre de professions. Ainsi, selon différentes sources⁵⁴, les exigences linguistiques, lorsqu'elles sont formulées par les employeurs, portent le plus fréquemment sur le bilinguisme. L'anglais dominerait par contre dans les institutions internationales, et ailleurs, lorsque la connaissance de l'anglais est recherchée, elle l'est généralement en combinaison avec le néerlandais et le français. Par ailleurs, sur base des offres d'emploi d'Actiris, la connaissance d'une autre langue (l'allemand et ensuite l'espagnol, et de manière sporadique l'italien, l'arabe et le turc) est demandée dans seulement 4% des offres posant des exigences en la matière. Enfin, les exigences linguistiques diffèrent considérablement d'une profession à l'autre ou par domaine professionnel. Elles se retrouvent surtout pour les fonctions où priment

⁵² Source : Janssens R., 2013, Brio-talbarometer 3 : diversiteit als norm, 20/06/2013

⁵³ Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2011, Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi bruxellois, septembre 2011

⁵⁴ Source : Janssens R., 2008, L'usage des langues à Bruxelles et la place du néerlandais. Quelques constatations récentes, Brussels Studies, n°13, janvier 2008 ; Mettwie L., Van Mensel L., 2006, Entreprises bruxelloises et langues étrangères. Pratique et coût d'une main-d'œuvre ne maîtrisant pas les langues étrangères ; Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2011, Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi bruxellois, septembre 2011.

la communication et les contacts (comme, par exemple, les métiers administratifs, de la vente ou de l'Horeca) et dans certains domaines professionnels (tels que l'ingénierat, l'informatique et la gestion ou le management), à l'inverse d'autres domaines (tels que l'enseignement, la construction ou le nettoyage).

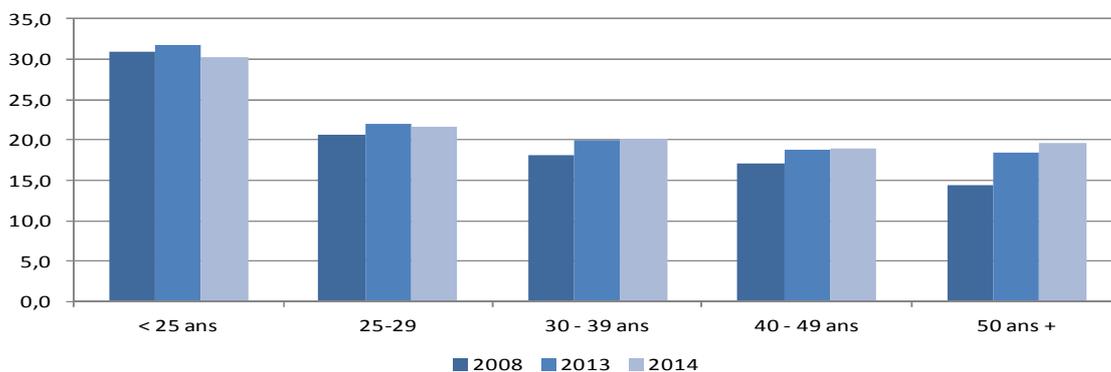
Si l'on se penche maintenant sur les connaissances linguistiques des DEI sur base déclarative au 31 janvier 2014, 23,5% d'entre eux affirment posséder une connaissance orale moyenne de l'autre langue nationale. Cette proportion tombe à 8% si l'on considère uniquement les demandeurs d'emploi qui affirment disposer d'une bonne connaissance de l'autre langue nationale. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi affirment avoir une meilleure connaissance de l'anglais que de la deuxième langue nationale, puisque 35% des demandeurs d'emploi déclarent disposer au minimum d'une connaissance moyenne de l'anglais. Malgré ces performances qui mériteraient encore d'être améliorées, on remarquera que, par rapport à 2008, la part des demandeurs d'emploi affirmant avoir une connaissance orale moyenne de la 2^{ème} langue nationale ou de l'anglais a progressé.

Les connaissances linguistiques des DEI peuvent plus loin être nuancées selon leurs caractéristiques. Ainsi, la proportion de DEI déclarant avoir une connaissance moyenne de la 2^{ème} langue nationale est un peu plus élevée chez les jeunes (28,3% chez les moins de 25 ans et 29,7% chez les 25-29), tandis que les 25-29 ans maîtrisent davantage l'anglais (45,4%). Par ailleurs, ces connaissances varient de manière importante selon le diplôme, pour peu que celui-ci ait été obtenu en Belgique. Elles sont ainsi moindres chez les demandeurs d'emploi les moins qualifiés et sont les plus faibles chez les chercheurs d'emploi recensés sous "autres études" (par exemple, pour la 2^{ème} langue nationale, 23,4% chez les jeunes au maximum diplômés de l'enseignement secondaire du 2^{ème} degré, 36,7% chez les moyennement qualifiés, 48,3% chez les hautement qualifiés et 8,0% chez les "autres études").

3.3 Spécificité du chômage des jeunes Bruxellois

Le **taux de chômage administratif des jeunes** (moins de 25 ans) se situe à un niveau structurellement élevé en Région bruxelloise. Cependant, il a eu tendance à augmenter moins rapidement que pour les autres classes d'âge. En 2014, il enregistre même une diminution (passant de 31,8% en 2013 à 30,2%)⁵⁵.

Tableau 8. Evolution du taux de chômage administratif selon la classe d'âge (2008-2014)



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

En 2014, on recense en moyenne annuelle **13.432 jeunes de moins de 25 ans inscrits comme demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)** en Région bruxelloise (soit 12,2% de l'ensemble des DEI), auxquels viennent s'ajouter **16.993 jeunes DEI âgés entre 25 et 29 ans** (15,4% de l'ensemble des DEI).

⁵⁵ Taux de chômage provisoire. Sources : BNB, SPF Économie - DGSIE (EFT), Steunpunt-WSE, Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

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.

Tableau 9. Caractéristiques et évolution des DEI à Bruxelles (moyenne annuelle)

	2014						Evolution 2008-2014		
	Nombre			%			< 25	25 à 29	< 30
	< 25	25 à 29	<30	< 25	25 à 29	< 30			
Total	13.432	16.993	30.425	100,0	100,0	100,0	-6,6	6,8	0,4
Genre									
Hommes	7.028	8.015	15.042	52,3	47,2	49,4	0,5	5,6	3,1
Femmes	6.404	8.978	15.383	47,7	52,8	50,6	-13,3	7,8	-2,1
Niveau de qualification									
Faible	7.955	8.791	16.746	59,2	51,7	55,0	-5,2	6,2	0,5
Maximum diplômé du secondaire du 2 ^{ème} degré	6.065	4.401	10.466	45,2	25,9	34,4	-11,8	-10,1	-11,1
Autres études (diplômes étrangers pas (encore) reconnus quel que soit le niveau)	1.890	4.390	6.280	14,1	25,8	20,6	24,7	29,8	28,2
Moyen	4.503	4.928	9.431	33,5	29,0	31,0	-8,7	2,9	-3,0
Elevé	973	3.274	4.248	7,2	19,3	14,0	-8,3	15,0	8,7
Durée d'inactivité									
< 6 mois	5.355	5.240	10.595	39,9	30,8	34,8	-6,3	16,1	3,6
6 mois à - 1 an	2.651	2.948	5.598	19,7	17,3	18,4	-7,0	18,1	4,7
1 an à - 2 ans	2.766	3.420	6.185	20,6	20,1	20,3	-2,1	16,1	7,2
2 ans et +	2.661	5.385	8.046	19,8	31,7	26,4	-11,1	-9,6	-10,1
Nationalité									
Belge	10.240	11.801	22.040	76,2	69,4	72,4	-11,6	2,7	-4,5
UE	1.545	2.345	3.890	11,5	13,8	12,8	57,9	63,8	61,4
HUE	1.647	2.847	4.494	12,3	16,8	14,8	-9,8	-4,8	-6,7
Statut									
DEDA	5.548	11.113	16.661	41,3	65,4	54,8	-24,9	-6,8	-13,7
Jeunes après études	4.597	1.654	6.251	34,2	9,7	20,5	6,3	43,7	14,2
Autres DEI	3.287	4.225	7.513	24,5	24,9	24,7	23,1	48,9	36,3
Connaissances linguistiques									
Elevée : 2ème langue nationale	9,2	7,8	8,4						
Moyenne : 2ème langue nationale	28,3	29,7	29,1						
Moyenne : Anglais	31,5	45,4	39,1						
Moyenne : 2ème langue nationale ou anglais	43,6	54,0	49,3						

Source : Actiris, calculs Observatoire

3.3.1 Le statut des jeunes DEI

Un tiers des jeunes de moins de 25 ans sont inscrits en stage d'insertion professionnelle (contre seulement 10% chez les jeunes DEI âgés entre 25 et 29 ans). A l'inverse, la part de demandeurs d'emploi qui bénéficient d'allocations de chômage (DEDA) est plus élevée parmi les 25-29 ans (65,4% contre 41,3% parmi les moins de 25 ans). La part des autres DEI inscrits librement ou obligatoirement⁵⁶ est, quant à elle, relativement similaire (autour des 25%).

Ces dernières années, tant le nombre de jeunes demandeurs d'emploi bénéficiaires d'allocations (depuis 2011) que le nombre de jeunes en stage d'insertion (depuis 2013) diminuent (de manière plus marquée chez les moins de 25 ans). Ces diminutions s'expliquent notamment par le renforcement de l'activation du comportement de recherche d'emploi des allocataires d'insertion (août 2012⁵⁷) et par la nouvelle procédure

⁵⁶ Il s'agit des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'ACTIRIS qui ne bénéficient pas d'allocation de chômage ou qui ne sont pas inscrits en stage d'insertion. On retrouve donc dans cette catégorie des personnes qui sont en attente de la décision de l'ONEM concernant leur admissibilité aux allocations de chômage, des personnes ayant un revenu d'intégration sociale ou encore des personnes n'ayant aucun revenu de remplacement.

⁵⁷ Avec cette nouvelle procédure, le bénéficiaire d'allocations d'insertion doit faire la preuve d'une démarche active et régulière en vue de rechercher un emploi tous les six mois. En cas d'évaluation négative, le droit aux allocations est suspendu pendant une période de six mois et ne peut être à nouveau octroyé qu'après une évaluation positive. Entrée en vigueur le 9/8/2012 et s'appliquant aux bénéficiaires d'allocation d'insertion depuis au moins six mois et pour les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant depuis six mois au moins d'une allocation de garantie de revenus

d'évaluation durant le stage d'insertion afin de pouvoir prétendre à l'allocation d'insertion (août 2013⁵⁸). Par ailleurs, l'anticipation du changement de législation qui fixe la durée maximale des allocations d'insertion à 3 ans (prévue début 2015), peut également pousser les personnes bénéficiaires de ces allocations à accepter des emplois divers, même s'ils ne correspondent pas à leurs aspirations et leur niveau de qualification de crainte de voir leur droit aux allocations d'insertion interrompu. Enfin, l'abaissement de l'âge d'obtention d'une allocation d'insertion (25 ans maximum), entrée en vigueur début 2015, sera susceptible d'entraîner à terme une diminution du nombre de jeunes demandeurs d'emploi hautement qualifiés (diplômés de master, doctorants) : suite notamment au rallongement des études résultant du décret de Bologne, l'âge moyen des jeunes venant s'inscrire auprès d'Actiris est passé, pour les universitaires, de 24 ans en 2007 à 24,7 ans en 2013 et, pour les diplômés du supérieur non universitaire de 23,3 à 23,8 ans⁵⁹.

3.3.2 Le genre

Entre 2008 et 2014, la diminution du nombre de jeunes DEI s'observe uniquement chez les femmes (-13,3%, contre +0,5% chez les hommes). Ainsi, alors que les hommes étaient encore minoritaires en 2008 parmi les DEI de moins de 25 ans (48,6%), leur part est en constante progression et se monte à 52,3% en 2014. Ces évolutions s'expliquent notamment par le fait que les hommes sont surreprésentés chez les jeunes de moins de 25 ans sortis sans diplôme du secondaire, ces derniers quittant plus précocement l'école que leur homologue féminin. Ils connaissent de fait les difficultés les plus importantes d'insertion. Quand les femmes ne sont pas diplômées, elles ont tendance à entrer plus rapidement en inactivité et à décrocher durablement du marché du travail (nous y reviendrons dans l'analyse des trajectoires).

Ce rapport homme / femme s'inverse parmi les 25-29 ans et est relativement stable dans le temps (47,2% d'hommes en 2014), les femmes sortant plus tardivement et plus souvent diplômées du système scolaire.

3.3.3 Le niveau d'études

Globalement, une hausse générale du niveau de scolarisation s'observe parmi les DEI. Plusieurs facteurs complémentaires expliquent ce phénomène : la part de moyennement et hautement qualifiés est supérieure parmi les jeunes par rapport aux tranches d'âge supérieures, ces évolutions suivant l'augmentation sur le long terme du niveau de qualification de la population bruxelloise. Cependant, **près de la moitié des moins de 25 ans (45,2%) et 25,9% des 25-29 ans continuent de n'avoir au plus qu'un niveau de l'enseignement secondaire inférieur**. Cette proportion importante d'infra-scolarisés parmi les jeunes DEI reflète le taux élevé d'abandon scolaire précoce à Bruxelles.

Par ailleurs, **14,1% des jeunes de moins de 25 ans et un peu plus d'un quart des DEI de 25-29 ans ont un diplôme qui n'est pas (encore) reconnu en Belgique**, ceux-ci ayant fait leurs études à l'étranger. **Dans la mesure où leur diplôme n'est pas (ou plus difficilement) valorisé sur le marché du travail et où leur taux d'insertion professionnelle est équivalent à celui des jeunes peu qualifiés**, ils sont assimilés dans les statistiques d'Actiris à des faiblement qualifiés. Pourtant 10% des moins de 25 ans et 24,4% des 25-29 ans sont **détenteurs d'un diplôme de niveau supérieur, universitaire ou non universitaire**. La part de demandeurs d'emploi de **nationalité étrangère européenne et extra-européenne** (plus faible chez les

calculée sur base d'une allocation d'insertion, elle a été ensuite étendue aux bénéficiaires présentant une inaptitude au travail de 33% au moins (permanente ou temporaire pour une durée d'au moins 2 ans).

⁵⁸ Depuis le 1^{er} août 2013, pour être admis au bénéfice des allocations d'insertion après 12 mois, les jeunes qui, après la fin de leurs études, se sont inscrits comme demandeur d'emploi après le 14/06/2013 devront obtenir une évaluation positive de leurs efforts de recherche d'emploi, lors de deux entretiens qui se dérouleront, le premier au plus tôt au cours du 7^{ème} mois de stage d'insertion professionnelle et le second au plus tôt au cours du 11^{ème} mois. En cas d'évaluation négative ou d'absence injustifiée à un entretien, l'admission au bénéfice des allocations d'insertion sera reportée jusqu'à ce que le jeune concerné ait obtenu deux évaluations positives (successives ou non). L'intéressé peut solliciter une nouvelle évaluation au plus tôt six mois après l'évaluation négative. Les premiers entretiens d'évaluations ont débuté en février 2014.

⁵⁹ Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

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.

3.3.4 Une sortie du chômage inégale selon le niveau d'études

En règle générale, la durée d'inactivité augmente avec l'âge. Cependant, **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). Le niveau de diplôme joue un rôle essentiel : les jeunes ayant au maximum le secondaire inférieur sont les plus touchés par le chômage de longue durée (50% des moins de 25 ans, et 64% des 25-29 ans) que les jeunes universitaires (respectivement 14% et 41%). **Le faible niveau d'études d'un grand nombre d'entre eux contrecarre lourdement leurs chances de s'extraire du chômage.**

3.3.5 Photographie d'une cohorte de jeunes inscrits en 2012 chez Actiris

Chaque année, quelque 6.000 jeunes de moins de 30 ans viennent s'inscrire auprès d'Actiris durant la période allant du 1^{er} juillet au 31 octobre. En 2012, ils étaient exactement 6.362, dont 4 sur 5 ont moins de 25 ans⁶⁰. Un an plus tard, ils étaient 29,2% à toujours chercher un emploi avec des variations fortes selon le niveau d'études ; aux alentours de 40% pour les jeunes ne disposant pas du diplôme attestant la fin des études secondaires et de 22% pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Inversement, 3 jeunes sur 10 ont occupé un emploi d'au moins 28 jours endéans les 6 mois suivant leur inscription ; les diplômés de l'enseignement supérieur affichant un taux de plus de 50%, contre moins de 25% des peu qualifiés⁶¹.

De fait, **les probabilités de sortir du chômage et la rapidité de la transition entre études et emploi augmentent avec le niveau d'études et la spécialité de formation.**

3.4. Analyse longitudinale

L'analyse longitudinale est un mode de prise en compte du temps qui consiste à utiliser des données individuelles capables de donner des informations à différentes dates pour chaque individu. Nous avons constitué pour ce faire un calendrier qui retrace mois par mois la situation des personnes sur le marché de l'emploi pendant les quatre années suivant leur inscription chez Actiris (de novembre/décembre 2008 ou janvier 2009 à décembre 2012). Nous avons apparié les informations venant de la Dimona (flux d'informations sur l'occupation d'un emploi déclaré par l'employeur, enregistrant le début et la fin d'une action de travail), de la base d'Actiris « Ibis » (situation de chômage enregistrée à partir de la catégorie 92) et les caractéristiques sociodémographiques des individus. Cette prise en compte mois par mois du parcours d'un individu a permis, contrairement à une succession de photos, d'avoir une compréhension dynamique des trajectoires d'insertion professionnelle et de montrer l'hétérogénéité avec laquelle ses trajectoires se développent.

La population étudiée est celle des jeunes bruxellois (30 ans et moins) inscrits chez Actiris⁶² en novembre-décembre 2008 ou janvier 2009, soit au total 6.942 personnes.

⁶⁰ 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 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.

⁶¹ 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.

⁶² Une partie de la jeunesse sortie du système scolaire et universitaire ne passera jamais par Actiris, trouvant un travail directement après la sortie, ou déménageant de la Région.

Précautions d'usage : le flux Dimona de la BCSS utilisé ici pour constituer le calendrier de travail (supposant un début et une fin d'une action de travail) comporte certaines limites. Il renseigne très bien sur les débuts d'action de travail. En revanche, les fins ne sont pas toujours connues. Une étude en cours réalisée par le Laboratoire Métices de l'ULB pour le compte de l'OBE d'Actiris vise à estimer sa fiabilité. Selon les premiers résultats, sur environ 87.000 actions de travail d'une cohorte de jeunes entrants, seulement 4.000 n'avaient pas de fins d'action. Dans 86% des cas, il s'agissait de CDI ou dans 8% des cas de statut indépendant. Ainsi, seulement 234 actions de travail n'ayant pas de date de fin correspondaient à des CDD ou d'autres types de contrat (soit 0,2% des actions de travail, ce qui est très faible). L'utilisation du flux Dimona surestimerait donc très légèrement le nombre de contrats de longue durée dans le calendrier constitué. Pour corriger ce biais, l'OBE utilisera très prochainement le flux DMFA de la BCSS qu'Actiris est en train d'implémenter. Ce flux est beaucoup plus complet (renseignant aussi sur la qualité des emplois – temps de travail et type de contrat) et plus fiable (les fins d'actions de travail sont systématiquement renseignées). Très prochainement, ces premières analyses longitudinales seront donc affinées et complétées. En attendant, elles livrent des premiers résultats particulièrement intéressants pour comprendre la diversité des trajectoires d'insertion.

De même, la **nomenclature des spécialités de formation initiale** utilisée ici est celle de la base Ibis d'Actiris. Cette nomenclature devra être affinée à l'avenir pour mieux prendre en compte les spécialités d'enseignement.

3.4.1 Trajectoires d'insertion professionnelle différenciées : le rôle du niveau d'études

L'importance du niveau de diplôme initial dans la rapidité et la qualité de l'insertion sur le marché du travail est ici confirmée.

Les jeunes diplômés du supérieur s'insèrent en majorité rapidement et durablement sur le marché du travail (64% d'une cohorte de jeunes inscrits fin 2008 ou début 2009 chez Actiris sont dans cette situation, contre seulement 35% des jeunes de niveau primaire). Certains ne s'inscrivent même jamais dans un service public d'emploi étant recrutés dès la sortie de l'école, comme c'est le cas par exemple de la plupart des enseignants diplômés d'un titre pédagogique ou de certains profils d'ingénieur.

Les jeunes sortis du secondaire (voie scolaire), et plus particulièrement ceux n'ayant obtenu aucun diplôme (primaire et secondaire inférieur) – plus souvent de jeunes hommes -, rencontrent des difficultés plus grandes à s'insérer dans un emploi. Quand ils sortent diplômés du secondaire, un peu moins de la moitié accède rapidement et durablement à un emploi (45%). Cette proportion chute à un jeune sur trois quand ils sortent sans diplôme (secondaire inférieur ou primaire). Et ces derniers passent plus de temps dans des situations précaires d'emploi, oscillant entre chômage et emploi de courte durée (moins de 3 mois) au cours des quatre années étudiées. Or, une étude française montre que si les jeunes qui ont connu des débuts de carrière instables n'ont pas forcément des situations professionnelles chaotiques (inactivité, chômage, emploi précaire) trois ans plus tard, à l'inverse quand un emploi est temporaire, le parcours d'insertion qui l'a précédé est caractérisé par de nombreux emplois précaires et temporaires (Vergnies, 1994)⁶³. **Ainsi, tenter de consolider au maximum les premiers pas de vie active est essentiel pour sécuriser les parcours professionnels futurs.**

⁶³ Vergnies J-F., 1994, « L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme », Economie et statistique, n°277-278.

Enfin, une partie des sortants sans diplôme du secondaire s'éloigne même progressivement de l'emploi, voire décroche complètement du marché du travail (un jeune sur quatre sorti du primaire ou du secondaire inférieur). Ce sont le plus souvent de jeunes femmes.

Tableau 10. Typologie de trajectoires d'une cohorte de jeunes bruxellois de 30 ans et moins					
Niveau d'études à la sortie du système scolaire	Accès rapide (moins d'un an) et durable à l'emploi (emploi de plus de 12 mois)	Accès lent (plus d'un an) à l'emploi mais emploi stable sur la période (essentiellement des emplois long pendant plus d'un an)	Emplois instables (essentiellement des emplois courts de moins de 91 jours occupés successivement pendant moins d'un an) après un accès rapide ou lent	Décrochage du marché du travail « officiel » belge (n'a pas d'emplois enregistrés sur la période ⁶⁴)	Total général
Primaire	35%	12%	28%	25%	100%
Secondaire inférieur	36%	14%	26%	25%	100%
Secondaire supérieur (dont apprentissage)	45%	15%	20%	20%	100%
Supérieur	64%	9%	15%	12%	100%
Etudes à l'étranger (tous niveaux)	36%	13%	24%	27%	100%
Total général	42%	13%	23%	22%	100%

Source : Actiris, traitement Observatoire bruxellois de l'Emploi

Cependant, le niveau de formation initiale n'est pas le seul facteur explicatif de trajectoires d'insertion différenciées. **Deux critères sont essentiels à prendre en compte pour appréhender correctement les logiques d'insertion des jeunes : le niveau de formation initiale certes, mais aussi la spécialité de formation.**

3.4.2 Une insertion plus ou moins rapide et durable selon la spécialité de formation initiale

A. Les sortants du secondaire inférieur (non diplômés du secondaire)

Parmi les sortants du secondaire inférieur (non diplômés du secondaire), public a priori le plus fragilisé sur le marché du travail avec les sortants de primaire⁶⁵, des différences de trajectoires s'observent selon la spécialité de formation déclarée (dans la base Ibis). En moyenne, les sortants des spécialités « Garage, industrie automobile et moteurs thermiques » et « Horeca/alimentation » ont une insertion durable et rapide dans un emploi plus importante que la moyenne (45%). Cela concerne au moins un jeune sur deux si on ajoute les trajectoires plus lentes d'accès à un emploi de longue durée. A l'inverse, les sortants sans diplôme de coiffure/esthétique sont particulièrement fragilisés occupant essentiellement des emplois précaires quand ils s'insèrent. Les jeunes non diplômés qui décrochent du marché du travail avaient essentiellement entrepris des études sociales (spécialités particulièrement féminisées).

⁶⁴ N'a pas d'emploi enregistré dans la base IBIS d'Actiris ou dans le flux Dimona de la BCSS transmis à Actiris. Certains ont cependant pu travailler au noir, ou dans des organisations internationales ne transmettant pas d'informations à la BCSS.

⁶⁵ Niveau pour lequel il n'y a pas de spécialité de formation renseignée.

Tableau 11. Type de trajectoires selon la spécialité de formation initiale pour les jeunes 30 ans et moins sortis du secondaire inférieur

Sortants du secondaire inférieur de la voie scolaire	Accès rapide (moins d'un an) et durable à l'emploi (emploi de plus de 12 mois)	Accès lent (plus d'un an) à l'emploi mais emploi stable sur la période (essentiellement des emplois long pendant plus d'un an)	Emplois instables (essentiellement des emplois courts de moins de 91 jours occupés successivement pendant moins d'un an) après un accès rapide ou lent	Décrochage du marché du travail « officiel » belge (n'a pas d'emplois enregistrés sur la période ⁶⁶)	Total général
Artistique : mode, photographie, publicité...	38%	12%	33%	16%	100%
Coiffure/esthétique	28%	17%	36%	19%	100%
Construction/bâtiments et travaux publics	34%	19%	28%	19%	100%
Divers (voie générale)	34%	13%	28%	25%	100%
Economique : tourisme, vente commerciale, droit.	34%	16%	25%	25%	100%
Garage, industrie automobile et moteurs thermiques	45%	9%	25%	20%	100%
Horeca/alimentation : cuisine, arts ménagers	45%	5%	21%	29%	100%
Industrie (sauf automobile et bois)	37%	16%	24%	22%	100%
Social : journalisme, communication, psychologue...	33%	14%	22%	31%	100%
Total secondaire inférieur	35%	14%	26%	24%	100%
Total général (tous niveaux)	42%	13%	23%	22%	100%

Source : Actiris, traitement Observatoire bruxellois de l'emploi

*Analyse de la situation d'une cohorte de jeunes bruxellois (15-30 ans) au cours des 4 années qui ont suivi leur inscription chez Actiris en novembre-décembre 2008 ou janvier 2009, soit au total 6.942 personnes

B. Les sortants du secondaire supérieur et de l'apprentissage

Les sortants du secondaire supérieur et de l'apprentissage ont des trajectoires elles aussi différenciées en fonction de la spécialité de formation.

En moyenne, environ un jeune sur deux sorti de coiffure et esthétique, de la construction, de l'industrie automobile (garage, etc.), de l'Horeca, de pédagogie et du social a une insertion rapide dans des emplois durables. Obtenir une qualification dans ces spécialités, typiques du secondaire, peut ainsi être valorisé sur le marché du travail.

En revanche, les sortants d'une spécialité artistique sont particulièrement fragilisés et occupent des emplois précaires au cours des quatre années suivant leur inscription (pouvant être lié en partie au statut d'intermittent).

Les sortants de l'industrie (métallurgie, etc.) et ceux du paramédical mettent plus de temps à s'insérer dans l'emploi, mais finissent par occuper des contrats de longue durée.

Si certains sortants de coiffure/esthétique s'insèrent plus rapidement sur le marché du travail que la moyenne, d'autres peuvent aussi décrocher du marché du travail plus que la moyenne.

⁶⁶ N'a pas d'emploi enregistré dans la base IBIS d'Actiris ou dans le flux Dimona de la BCSS transmis à Actiris. Certains ont cependant pu travailler au noir, ou dans des organisations internationales ne transmettant pas d'informations à la BCSS.

Tableau 12. Type de trajectoires selon la spécialité de formation initiale pour les jeunes de 30 ans et moins sortis du secondaire supérieur

Sortants du secondaire supérieur ou d'apprentissage de la voie scolaire	Accès rapide (moins d'un an) et durable à l'emploi (emploi de plus de 12 mois)	Accès lent (plus d'un an) à l'emploi mais emploi stable sur la période (essentiellement des emplois long pendant plus d'un an)	Emplois instables (essentiellement des emplois courts de moins de 91 jours occupés successivement pendant moins d'un an) après un accès rapide ou lent	Décrochage du marché du travail « officiel » belge (n'a pas d'emplois enregistrés sur la période ⁶⁷)	Total général
Artistique.	31%	18%	32%	19%	100%
Coiffure/esthétique	50%	7%	13%	30%	100%
Construction/bâtiments et travaux publics	53%	14%	19%	14%	100%
Divers (voie générale)	40%	17%	20%	23%	100%
Economique : vente....	48%	14%	20%	19%	100%
Garage, industrie auto.	55%	9%	25%	11%	100%
Horeca/alimentation	55%	8%	14%	22%	100%
Industrie	43%	19%	15%	24%	100%
Informatique	49%	8%	30%	14%	100%
Paramédical : soins infirmiers	43%	18%	22%	18%	100%
Pédagogique	63%	22%	9%	6%	100%
Sciences (biologie, etc.)	49%	14%	20%	17%	100%
Social	52%	11%	26%	11%	100%
Total secondaire supérieur	45%	15%	20%	20%	100%
Total général (tous niveaux)	42%	13%	23%	22%	100%

Source : Actiris, traitement Observatoire bruxellois de l'emploi

*Analyse de la situation d'une cohorte de jeunes bruxellois (15-30 ans) au cours des 4 années qui ont suivi leur inscription chez Actiris en novembre-décembre 2008 ou janvier 2009, soit au total 6.942 personnes

C. Les sortants du supérieur

Enfin, bien que **les sortants du supérieur** (diplômés ou non) s'insèrent rapidement et durablement en grande majorité, ils connaissent aussi des parcours plus ou moins chaotiques en fonction de leur spécialité de formation. Les matières scientifiques (informatique, ingénierat) insèrent particulièrement bien et rapidement, de même que les filières pédagogique et paramédical (notamment infirmier lié au secteur de la santé). A l'inverse, les personnes enregistrées dans un domaine « divers », correspondant pour moitié aux décrocheurs en 1^{ère} année des Hautes Ecoles (et donc non diplômés du supérieur), connaissent des difficultés d'insertion plus importantes (équivalentes à des sortants du secondaire). De même, les matières économiques (vente, etc.) conduisent moins souvent à une insertion rapide et durable. Le paramédical peut aussi conduire vers des emplois précaires, dont une partie est liée au fonctionnement du secteur « Action sociale ».

⁶⁷ N'a pas d'emploi enregistré dans la base IBIS d'Actiris ou dans le flux Dimona de la BCSS transmis à Actiris. Certains ont cependant pu travailler au noir, ou dans des organisations internationales ne transmettant pas d'informations à la BCSS.

Tableau 13. Type de trajectoires selon la spécialité de formation initiale pour les jeunes de 30 ans et moins sortis du supérieur universitaire ou non universitaire

Sortants du supérieur universitaire et non universitaire	Accès rapide (moins d'un an) et durable à l'emploi (emploi de plus de 12 mois)	Accès lent (plus d'un an) à l'emploi mais emploi stable sur la période (essentiellement des emplois long pendant plus d'un an)	Emplois instables (essentiellement des emplois courts de moins de 91 jours occupés successivement pendant moins d'un an) après un accès rapide ou lent	Décrochage du marché du travail « officiel » belge (n'a pas d'emplois enregistrés sur la période ⁶⁸)	Total général
Artistique : mode, photographie, publicité...	63%	10%	19%	8%	100%
Divers (sortants de 1 ^{er} cycle ou domaines divers)	53%	16%	18%	13%	100%
Economique : tourisme, vente commerciale, droit.	59%	9%	16%	15%	100%
Informatique	79%	11%	11%	0%	100%
Ingénierat	72%	7%	12%	9%	100%
Paramédical : soins infirmiers	68%	6%	23%	3%	100%
Pédagogique	66%	5%	17%	11%	100%
Sciences : biologie, médecine générale.	73%	10%	3%	15%	100%
Social : journalisme, communication, psychologue...	65%	10%	12%	13%	100%
Total diplômés du supérieur	63%	9%	15%	12%	100%
Total général (tous niveaux)	42%	13%	23%	22%	100%

Source : Actiris, traitement Observatoire bruxellois de l'emploi

*Analyse de la situation d'une cohorte de jeunes bruxellois (15-30 ans) au cours des 4 années qui ont suivi leur inscription chez Actiris en novembre-décembre 2008 ou janvier 2009, soit au total 6.942 personnes

3.5. Penser conjointement les parcours de formation et les parcours professionnels

Comme nous venons de le voir, à côté du niveau de formation initiale, la spécialité de formation suivie joue un rôle certain dans l'insertion sur le marché du travail. Son effet sur la trajectoire n'est pas indépendant du fonctionnement des secteurs d'activité, de celui des métiers auxquels ces formations initiales préparent, ni de l'organisation de la gestion et du renouvellement de la main-d'œuvre que les entreprises mettent en œuvre.

En cela, les indicateurs d'insertion sur le marché du travail peuvent être un bon indicateur de l'état des relations formation/emploi. Ces relations peuvent être désajustées. Les désajustements concernent la relation qui lie la qualification d'un emploi, celle d'un poste de travail et celle d'un individu⁶⁹. Désajustement par exemple car le niveau de qualification exigé à l'entrée d'un poste de travail ne correspond plus nécessairement au niveau de qualification des personnes qui se sont préparées à son exercice (effet de déqualification à l'embauche par exemple) ; des individus peuvent être rémunérés différemment pour un

⁶⁸ N'a pas d'emploi enregistré dans la base IBIS d'Actiris ou dans le flux Dimona de la BCSS transmis à Actiris. Certains ont cependant pu travailler au noir, ou dans des organisations internationales ne transmettant pas d'informations à la BCSS.

⁶⁹ José Rose (2012) dans son ouvrage « qu'est-ce que le travail non qualifié » distingue trois niveaux de qualifications différents : la qualification de l'emploi, du travail et de la personne.

En parlant de la **qualification de l'emploi** : on se réfère alors à une classification dans les conventions collectives de travail. De ce point de vue, il y a bien des emplois peu (non ?) qualifiés, c'est-à-dire classifiés à l'échelon le plus faible, correspondant à un niveau de rémunération proche du salaire minimum.

Si on parle de la **qualification du travail**, des tâches effectivement accomplies, on doit se demander s'il existe réellement des formes d'activité « non qualifiées », qui ne demanderaient la maîtrise d'aucune compétence. Pour José Rose, il n'y a pas de travail durablement non qualifié. Le critère utilisé habituellement pour définir le niveau de (non-)qualification du travail est celui de la présence ou de l'absence d'autonomie. Mais si on l'analyse de près, même un travail de « pure exécution » est en réalité bien plus complexe qu'il n'en a l'air. Il peut y avoir une hiérarchie ou des degrés de complexité, mais dans tout travail – qu'il soit peu ou très qualifié – il y a une part d'autonomie et de contrôle : les critères utilisés pour repérer le travail non qualifié sont eux-mêmes problématiques (voir infra).

Si on parle de la **qualification de la personne**, on vise sa formation, c'est-à-dire les compétences acquises à l'école ou en formation par cette personne, et/ou les compétences qu'elle s'est vu certifier.

Traditionnellement, il y avait une convergence forte entre ces trois réalités : les niveaux de diplôme scolaire, les activités et les salaires, convergence sur laquelle se fondaient les conventions collectives de travail. Aujourd'hui, il est assez rare que ces trois facettes convergent. Pour une même activité, les personnes sont classées, rémunérées différemment, etc. Dorénavant, la norme tient plutôt dans l'éloignement de ces trois approches et ce désajustement rend l'analyse du phénomène bien plus complexe. (CCFEE, *Compte-rendu de la demi-journée de réflexion « Du travail non qualifié à la qualification : apport du SFMQ ? »*, avril 2014)

même poste ; une formation ne suffit plus à trouver un travail ; un emploi ne délivre plus un salaire suffisant pour qu'un individu n'en exerce qu'un ou s'y insère durablement ; etc. Globalement, il y a toujours eu des désajustements entre formation et emploi car il n'existe pas de relations mécaniques entre une spécialité de formation et un métier. On sait notamment par des études françaises⁷⁰ que tous les jeunes n'entrent pas nécessairement dans un métier auquel ils ont été préparés (parce que l'orientation scolaire ne correspondait pas aux attentes, parce qu'ils n'ont pas trouvé de travail, etc.). Ce qui en soi n'est pas nécessairement problématique puisque une formation amène à maîtriser plusieurs compétences que les individus peuvent valoriser différemment dans différents métiers/secteurs ou parce qu'ils s'insèrent dans des métiers où ils ont acquis une expérience professionnelle par des « jobs étudiants » par exemple. **Cependant, ces désajustements deviennent problématiques pour le fonctionnement socioéconomique d'une région quand ils génèrent des exclusions sociales et des pénuries de main-d'œuvre trop importantes.**

Ainsi, un taux d'insertion très faible à l'issue d'une formation peut en cela être un indicateur d'un désajustement plus profond : la formation n'est plus valorisée ou reconnue sur le marché du travail quelles qu'en soient les raisons qu'il s'agira de préciser ; les jeunes qui en sortent se voient obligés de se disperser dans un grand nombre de métiers pour pouvoir trouver un emploi quelles que soient les conditions d'emploi proposées, etc.

C'est alors à ce niveau que les opérateurs publics d'emploi et de formation peuvent intervenir : donner des outils (notamment par la formation professionnelle, mais pas seulement) aux jeunes fragilisés à l'entrée sur le marché du travail pour mieux les armer, mission que s'est donnée la Youth Guarantee, et en particulier aux sortants des spécialités et des niveaux de formation qui ne permettent pas de stabiliser durablement une trajectoire professionnelle.

L'idée présentée dans ce rapport est alors de **penser le déroulement des parcours de formation pour consolider les parcours professionnels**. En spécialisant, en offrant une qualification complémentaire, etc., la formation professionnelle participe à un rééquilibrage des possibilités d'insertion sur le marché du travail. Mais cela suppose de développer autant la formation qualifiante que les préformations.

En effet, l'étude sur les sortants de formation réalisée par le centre de recherche Metices (Recherche « L'insertion professionnelle des sortants des formations DEI organisées par BF ou ses centres partenaires », METICES, Mai 2014, financée par le Ministre en charge de la formation professionnelle) compare les trajectoires post formation pour les personnes ayant suivi une formation et pour les chercheurs d'emploi ayant des caractéristiques proches et n'ayant pas suivi de formation. Les résultats tendent à montrer que la formation accroît le taux d'emploi et réduit la vulnérabilité. L'écart au niveau des taux d'emploi un an après la formation est d'environ 14 points, tandis que le taux de vulnérabilité diminue d'environ 5 points. Cependant, le public des jeunes bruxellois tel qu'il vient d'être décrit ne peut accéder dans son ensemble à la formation qualifiante, les prérequis (niveau en mathématiques, français, etc.) n'étant pas jugés toujours suffisants pour y accéder et pour la suivre avec succès. Ainsi, cet accès à une formation qualifiante peut s'effectuer via une formation de base ou une remise à niveau. L'étude réalisée par Métices est intéressante également de ce point de vue : elle montre **qu'après une formation pré-qualifiante, l'accès à l'emploi est conditionné par la présence ou non d'une formation qualifiante en aval**. Parmi les individus ayant suivi une formation pré-qualifiante, ceux entamant une formation qualifiante par la suite ont, dans un premier temps, un taux de mise à l'emploi plus faible du fait qu'ils restent dans le dispositif de formation, et ensuite un taux de mise à l'emploi qui ré-augmente pour atteindre le niveau d'accès à l'emploi

⁷⁰ Couppié T., Giret J-F., Lopez A., 2009, « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes », Dossier Céreq de l'Insee-Références « Formations et emploi », pp.43-56.
Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), 2007, Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004.

proche de ceux ayant suivi la formation qualifiante uniquement. En revanche, **ceux qui s'arrêtent au pré-qualifiant sans arriver au qualifiant n'ont pas les mêmes chances d'insertion.**

Illustratie : Analyse de la non-insertion à l'issue d'une formation professionnelle conduisant à une fonction critique

Dans le cadre de la réflexion sur les parcours de formation et d'emploi, l'analyse des parcours des personnes qui n'accèdent pas à un emploi après une formation professionnelle peut également nous fournir quelques éléments de réponse. L'HIVA[1] a publié récemment une étude sur la non-transition vers l'emploi des demandeurs d'emploi qui ont terminé auprès du VDAB une formation relative à une fonction critique. Les formations étudiées portent sur une série de secteurs où le flux de sortie vers l'emploi après 6 mois est inférieur à 65 %.

La publication étudiait les causes possibles du non-emploi sur trois plans : sur le plan de l'intervention du VDAB, sous l'angle du demandeur d'emploi et sous celui de l'employeur. Sur le plan de l'intervention du VDAB, ce sont surtout l'aspect pratique et la qualité de la formation, c'est-à-dire la proportion dans laquelle on peut participer à un stage et le potentiel d'apprentissage des stages, qui semblent aller de pair avec la possibilité pour le chercheur d'emploi de travailler dans la période examinée après la fin de la formation. Un accompagnement suffisant et adapté semble parfois poser problème.

Bien que les pénuries quantitatives soient dans la majeure partie à l'origine des fonctions critiques du VDAB en général, les causes dans les secteurs étudiés[2] (ceux dans lesquels le flux de sortie est inférieur à 65 %) sont pour la majorité qualitatives et en 2e lieu liées aux conditions de travail. Etant donné qu'une pénurie qualitative signifie qu'il y a trop peu de demandeurs d'emploi possédant des connaissances spécifiques, de l'expérience ou des caractéristiques spécifiques, les formations professionnelles peuvent jouer un rôle important dans la réduction de cette disparité.

Par ailleurs, les conditions de travail expliquent également en grande partie le caractère critique. Cela s'exprime au niveau de la disparité entre d'une part une formation choisie et d'autre part la sélectivité dans la recherche d'un emploi et la durabilité de l'emploi. Il est recommandé entre autres d'informer le mieux possible les chercheurs d'emploi sur les conditions de travail. Un manque de durabilité de l'emploi ressort également de l'étude. Au niveau de la population étudiée qui a terminé positivement une formation professionnelle mais qui ne travaillait pas 6 mois après, une part importante (42 %) indique avoir travaillé pendant la période de 6 mois après la formation, mais n'avoir pas conservé ce travail.

Le développement de l'offre de formation qualifiante est à penser concomitamment avec le développement d'une offre préqualifiante correspondante afin de sécuriser les parcours formatifs menant au qualifiant, et les parcours d'insertion, particulièrement pour les jeunes peu qualifiés qui ont été confrontés au décrochage, qu'il soit scolaire ou en formation.

VOLET 2. ZOOM SECTORIEL

Cette partie présente un éclairage des besoins en emploi, insistant 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 emplois et 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. ;
- une identification des métiers importants (stratégiques, numériquement très représentés, etc.) et des éléments sur le rôle du diplôme dans les trajectoires professionnelles quand cette information est disponible.

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, et d'approcher les mutations économiques à l'œuvre en Région de Bruxelles-Capitale et sa périphérie.

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 à Bruxelles et en périphérie.

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

Navette sortante : 16% de Bruxellois (environ 5.000) font la navette pour aller travailler dans un commerce de détail situé en dehors de Bruxelles

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 internationale⁷¹, 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.

Il serait 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

⁷¹ 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).

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.

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. Plutôt que de nouveaux métiers à proprement parler, **l'e-commerce génère des métiers recomposés faisant appel à des compétences TIC**. Il a besoin de bons techniciens informatiques capables de traiter la masse d'informations qu'il génère, les questions de protection de la vie privée qu'il pose...

Par ailleurs, les métiers du commerce évoluent, devenant plus exigeants et plus polyvalents, demandant de nouvelles qualifications : développement du commerce électronique et digitalisation des parcours clients, nouvelles pratiques de consommation marquées par un intérêt pour le développement durable, recherche d'authenticité qui pourrait profiter aux métiers de l'alimentation artisanale, nouvelles techniques de vente pour satisfaire des consommateurs plus exigeants. Ainsi, une importance particulière est donnée à la qualité et la personnalisation de la relation commerciale, une connaissance pointue du produit, une dispense de services et de conseils, des connaissances linguistiques dans une ville internationale, une digitalisation des points de vente. Ces tendances qui intensifient la concurrence dans le secteur 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 sortant 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.

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 à Bruxelles et en périphérie.

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

Navette sortante : 11% de Bruxellois (environ 2.400) font la navette pour aller travailler dans un établissement Horeca situé en dehors de Bruxelles ; les horaires de travail expliquent notamment ce résultat relativement faible

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%
- Navette sortante relativement faible en raison notamment des horaires coupés et tardifs qui caractérisent le secteur.

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 avec diplôme ou expérience 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. Si tant les aides de cuisine sans diplôme et les commis de cuisine qualifiés sont répertoriés parmi les métiers en demande sur base des offres d'emploi reçues chez Actiris, on compte en moyenne 2 offres d'emploi pour commis de cuisine qualifié, pour 1 une offre d'emploi pour aide de cuisine sans diplôme. De plus l'indicateur de tension est plus élevé pour les aides de cuisine (en moyenne, 1 DE pour 33 offres, contre 1 DE pour 9 offres de commis de cuisine qualifié).

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.

3. CONSTRUCTION

Secteur dominé par des petites entreprises. 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

Navette sortante : 25% de Bruxellois (environ 6.200) font la navette pour aller travailler dans une entreprise de construction située en dehors de Bruxelles

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, du chauffage central/des sanitaires 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, travailleurs détachés, 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 énergies⁷² ;
- 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.

⁷² Forem, 2013. Les métiers d'avenir. Etats des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil prospectif. Septembre
Note conjointe OBE d'Actiris, SES de Bruxelles Formation, Service études VDAB Brussel

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.

4. TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Emploi intérieur : 40% de Bruxellois et 68,5% de peu qualifiés

Navette sortante : 37% de Bruxellois (environ 6.100) font la navette pour aller travailler dans une entreprise de transport/logistique située en dehors de Bruxelles

Entreprises

- Beaucoup de jeunes entreprises, mais aussi des entreprises en arrêt, à Bruxelles encore plus qu'ailleurs

Emploi salarié en 2012 :

- 30 000 salariés à Bruxelles (4,5 % du total dans la Région)
- 38 500 salariés dans la périphérie, principalement dans l'arrondissement Halle-Vilvoorde (où le secteur représente 11,2 % de l'emploi salarié)
- Evolution en baisse : à Bruxelles - 5,2 % entre 2008 et 2012, dans la périphérie - 9 %

Emploi indépendant en 2012 :

- 5 500 indépendants actifs à Bruxelles et dans la périphérie (2,3 % du total)
- Plus limité au niveau du volume, mais en hausse à Bruxelles : + 11,6 % entre 2008 et 2012 (dans la périphérie seulement + 0,2 %)

Défis :

- Vieillesse des travailleurs, image du secteur, dumping social, flexibilisation...

Le secteur du transport et de la logistique est un secteur dynamique, mais aussi fragile. C'est ce qui ressort des statistiques de l'entreprise qui affichent ces dernières années un nombre élevé de créations et d'arrêts d'entreprises en Région bruxelloise.

La zone métropolitaine bruxelloise constitue, avec la capitale et l'aéroport national, une plaque tournante importante pour le transport et le stockage : près d'un tiers de l'emploi total dans ce secteur en Belgique se trouve dans cette région. La sensibilité du secteur à la conjoncture s'est toutefois traduite pendant la période 2008-2012 en une perte de 5000 postes sur toute la zone métropolitaine bruxelloise (dont 1500 à Bruxelles, notamment dans les chemins de fer et la poste). A Bruxelles, cette baisse s'accompagne étonnamment d'une augmentation sensible du nombre d'indépendants sur la même période, une diminution pouvant compenser la baisse des salariés dans le sous-secteur du transport des marchandises sur la route.

Grosso modo, l'emploi salarié se situe principalement dans le secteur public à Bruxelles alors qu'il se situe dans le secteur privé à Halle-Vilvoorde.

L'âge moyen relativement élevé des travailleurs dans le secteur du transport et de la logistique représente un problème connu. En raison du grand nombre de travailleurs âgés, les entreprises sont confrontées à d'énormes besoins en termes de remplacement du personnel (si l'on part du principe que les travailleurs qui partent à la pension, sont remplacés). Dans le secteur bruxellois du transport et de la logistique, 35 % des salariés ont plus de 50 ans alors que ce pourcentage est de 27 % dans la périphérie. Dans les deux cas, ces pourcentages sont nettement supérieurs à la moyenne dans tous les autres secteurs.

Il est à noter que les chiffres susmentionnés ne comptabilisent pas les personnes occupant des fonctions logistiques ou de transport dans d'autres secteurs. Dans le commerce de gros, par exemple, de telles activités sont souvent réalisées in-house.

La qualité et le prix des services dans le transport et la logistique dépendent des desiderata et des besoins du client. Sur le plan de l'emploi, cette évolution semble être l'une des conditions permettant l'existence d'un marché du travail primaire et secondaire. Alors que le marché du travail primaire requiert souvent plus de compétences spécialisées et assure un emploi plus stable, le marché du travail secondaire offre, dans de nombreux cas via la sous-traitance, des conditions de travail plus précaires.

Le transport et la logistique ont la réputation d'être un secteur où les postes de travail ne requièrent souvent pas de diplôme ou de formation spécifique (à l'exception des cadres et des employés et des chauffeurs qui doivent disposer d'un permis de conduire précis) et où l'on peut commencer « en bas de l'échelle ». Pour les infrascolarisés, ce secteur offre donc de nombreuses opportunités, bien que certaines compétences génériques soient requises (prendre des responsabilités, gérer la pression de travail, faire preuve de flexibilité), tout comme des connaissances linguistiques et informatiques.

L'afflux de travailleurs, pour le marché du travail primaire également, se fait souvent via des contrats temporaires. Ces contrats temporaires, mais également les horaires difficiles, les salaires relativement bas, le travail physique, etc. sont des facteurs qui contribuent à un roulement de personnel élevé dans des métiers comme magasinier et chauffeur-fournisseur.

5. SANTE 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%)

Navette sortante : 8% de Bruxellois (environ 2.250) font la navette pour aller travailler en dehors de la Bruxelles dans le secteur de la santé ; et 8% également (environ 1.600) dans le secteur de l'action sociale.

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.

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 englobe 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.

6. INDUSTRIE

Emploi intérieur

- Bruxellois : 42% (moyenne EFT 2011-2013) dont 53% dans l'industrie agroalimentaire, 35% dans l'industrie chimique/pharmaceutique et 36% dans l'industrie métallurgique/automobile/électrique
- Navette sortante élevée de Bruxelles vers les autres régions.
- Peu qualifiés (moyenne EFT 2011-2013) : 15% dont 31% dans l'industrie agroalimentaire, 8% dans le chimique/pharmaceutique et 19% dans l'industrie métallurgique/automobile/électrique

Emplois salariés en 2012 à Bruxelles (ONSS)

- 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, la construction et assemblage de véhicule et la métallurgie
- Débouchés pour les jeunes (ONSS hors APL, 2012) : 14% des salariés ont moins de 30 ans (4% moins de 25 ans et 10% 25-29 ans) en particulier dans l'industrie agroalimentaire (autour de 20%) et dans la fabrication de produits métalliques (16%)
- Demande de remplacement (ONSS hors APL, 2012) : 14% ont 55 ans et plus (moins de 11% dans l'industrie agroalimentaire, 14% dans la chimie/pharmaceutique et plus de 20% dans la métallurgie, l'industrie électrique, etc. mais seulement 7% dans l'assemblage de véhicule automobile)

Emplois salariés en périphérie (ONSS)

- 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 (ICN)

- 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.)

La part de l'emploi dans l'industrie bruxelloise a diminué fortement depuis les années 80, pour ne représenter plus que 3.3% de l'emploi régional total en 2012. Les entreprises industrielles se sont en partie délocalisées en périphérie de Bruxelles, recherchant de plus grands espaces pour installer leurs usines et

chaines de montage. L'emploi industriel représente 8.7% de l'emploi total dans le Brabant flamand et 15.6% dans le Brabant wallon.

Aujourd'hui, un peu plus de 20.000 personnes travaillent en Région de Bruxelles-Capitale dans ce secteur, en particulier dans l'industrie métallurgique/automobile/électrique avec près de 8.000 emplois, suivi de l'industrie agroalimentaire avec plus de 4.000 emplois, et de l'industrie chimique et pharmaceutique avec environ 3.000 emplois.

La part des Bruxellois dans l'emploi industriel s'élève à 42% et se concentre essentiellement dans l'industrie agroalimentaire. Une autre part importante fait la navette vers les entreprises du secteur implantées dans les deux autres régions notamment celles de la chimie/pharmaceutique et de la métallurgie.

En 2012, à Bruxelles et sa périphérie, les jeunes de moins de 30 ans sont relativement nombreux dans l'industrie agroalimentaire et la fabrication de produits métalliques.

Le vieillissement des travailleurs touchent certains secteurs industriels plus que d'autres, amenant, si les emplois sont renouvelés, des possibilités d'embauche au cours des dix prochaines années, en particulier dans la fabrication de produits métalliques, la métallurgie, la fabrication d'équipements électriques, la fabrication de produits informatiques et la fabrication de matériels de transports (hors automobile).

Les évolutions technologiques et leur impact sur l'emploi

Une des révolutions les plus importantes à l'avenir, sans pour autant préciser l'impact qu'elle aura sur l'emploi et les métiers à un horizon de 5 ans, est celle de l'électronique⁷³ :

Cette filière couvre autant les terminaux mobiles, les réseaux télécoms, l'électronique grand public, la connectique, les cartes à puces, les câbles électriques, etc. Elle alimente les secteurs de l'industrie aéronautique et spatiale, des industries de défense et de sécurité et de l'industrie automobile. Elle s'organise à l'échelle mondiale et est dominée encore aujourd'hui par des entreprises américaines (Apple, Google, Facebook) et coréennes (Samsung).

Ces transformations auront un impact sur un grand nombre de secteurs : santé, commerce, énergie, transports, banques, assurances, ou encore éducation.

Des travaux consultants récents⁷⁴ ont recensé les technologies qui vont avoir un impact à court/moyen terme important sur les pratiques :

- **L'essor de la mobilité** : avec l'explosion des smartphones et des tablettes, la connectivité en tout lieu à tous moments, transformant à la fois les méthodes de travail, les rythmes, les pratiques quotidiennes, les systèmes de mobilités (économie de partage des transports, meilleures informations sur les transports publics (en temps réels), système de transports individuels personnalisés (taxi), etc.
- **L'internet des objets** : les réseaux télécoms vont de plus en plus transporter des données permettant aux objets de communiquer : la maison connectée, l'usine, les réseaux électriques intelligents, les bâtiments, les « villes intelligentes », etc., connectant, transmettant des informations sur le quotidien et permettant de surveiller, réagir, proposer, voire anticiper les pratiques à partir des informations reçues.
- **La domotique** : un des éléments de l'internet des objets spécifique à l'habitat, permettant de connecter les fonctions courantes de la maison (chauffage, TV, cuisine, etc.), de les contrôler à distance, de permettre éventuellement des gains d'énergie, etc.

⁷³ 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.
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 Le Forem, 2013, op.cit

⁷⁴ McKinsey & Co, *MGI disruptive Technologies*, mai 2013

- **Le cloud computing** : il vise à repenser les questions de stockage des données, de sécurité, virtualisant certaines fonctions.
- **L'essor des Fab Labs** : introduit la révolution des 3D permettant de concevoir de manière numérique des objets, et ayant un impact notamment sur les techniques d'usinage. A terme, elle permettrait de concevoir des objets numériquement avant qu'ils ne soient produits par des imprimantes 3D grâce à des couches de matériaux.

Dans l'automobile, la hausse du prix des carburants, les contraintes environnementales poussent au développement de véhicules plus écologiques à propulsion et énergies alternatives.

Des changements technologiques majeurs sont à l'œuvre au cours des dix prochaines années :

Les véhicules seront électroniques, plus sûrs et intelligents : évolution de la connectivité et de la communication au sein des véhicules ; automatisation impliquant des spécialités comme la mécatronique⁷⁵, développement des technologies d'interfaces homme/machine, etc.

Des « voitures vertes » (visant notamment la réduction des émissions de CO₂) nécessitent l'investissement du secteur en R&D, dans le recyclage des énergies et la réduction des consommations, dans les matériaux (plus légers tels que mousse, plastiques, fibre de carbone), etc. : le développement des motorisations hybrides et électriques, le développement des motorisations thermiques.

Les profils recherchés de travailleurs

Les électromécaniciens, ou technicien de maintenance industrielle (techniciens et ouvriers qualifiés) sont recherchés sur le marché du travail⁷⁶, quel que soit le secteur, notamment pour assurer **la réparation, la maintenance et le réglage** des machines (chaînes, machines, robots, etc.). Les formations dispensées aujourd'hui dans le secondaire ont scindé en deux la spécialité, préparant soit des mécaniciens automaticiens, soit des électriciens automaticiens. Or, ce sont bien ces deux compétences jointes qui intéressent les entreprises travaillant avec des machines de plus en plus élaborées. La formation à des profils « complets » d'électromécanicien s'est déplacée vers le supérieur non universitaire. Pourtant, au niveau secondaire, des possibilités importantes d'embauche existent. Les ouvriers sortis du secondaire dans l'une ou l'autre spécialité pourraient être formés à la matière complémentaire (électronique ou mécanique) pour accroître fortement leur possibilité d'insertion sur le marché du travail. De même qu'ils pourraient suivre des modules complémentaires en soudure (réalisés à l'avenir par Iristech+), etc., pour réaliser des ouvrages de première réparation.

La technicité est ici primordiale car elle justifie la non-délocalisation des entreprises vers des régions où la main-d'œuvre serait massivement disponible, à un meilleur coût mais moins préparée à travailler sur des machines élaborées et avec des techniques de fabrication spécifiques (exemple de têtes de forage sur mesure, de la fabrication des chocolats ou des bières belges).

Travailler dans l'industrie nécessite souvent d'avoir un permis de conduire surtout dans les domaines de la réparation et de la maintenance, car c'est pouvoir se rendre dans des zones industrielles non couvertes par les transports en commun.

L'industrie agroalimentaire est le seul secteur qui n'exige pas de qualification spécifique à l'entrée dans le poste (hormis pour la réparation/maintenance des chaînes). Ce secteur est particulièrement ouvert aux jeunes, aux migrants et aux femmes, sans niveau de qualification particulier. Cependant, depuis quelques

⁷⁵ Intégration en synergie de la mécanique, électronique, automatique et informatique.

⁷⁶ Offres d'emploi, entretien avec les entreprises et les centres de formation en RBC

années, des représentants syndicaux observent une baisse de la qualité des emplois et un recours de plus en plus systématique à de l'intérim et des contrats précaires.

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

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.).

Les emplois très qualifiés dans **l'industrie chimique et pharmaceutique**, au niveau de la Recherche & Développement, se détournent en partie des ingénieurs belges au profit de ceux formés dans les pays européens. Cette main d'œuvre très qualifiée est particulièrement mobile, le recrutement pour ces métiers international. Le stage est souvent une porte d'entrée dans l'entreprise. Or la formation des ingénieurs belges est considérée par des entreprises souvent étrangères dans ce domaine comme trop théorique, et la durée des stages pas assez longue pour que l'employeur puisse juger de la qualité du travail.

A l'avenir, les scénarios propices à l'innovation et la R&D, désavantageraient les ouvriers non qualifiés des industries de process (du pétrole à la pharmacie en passant par l'alimentaire, la chimie, etc.) au profit de métiers plus qualifiés dans leur domaine notamment des techniciens. Des profils de « business developer » et de scientifiques technico-commerciaux seront recherchés, ainsi que des profils formés à l'économie des matières premières (écoconception, matériaux composites, recyclage, etc.)⁷⁷.

⁷⁷ 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

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

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.

Les langues français et néerlandais ne sont pas si nécessaires pour les métiers de la production. En revanche, elles sont importantes dans la maintenance et la réparation des machines, à forte composante « relation client », pour travailler avec les entreprises de Bruxelles et de sa périphérie.

VOLET 3. TYPOLOGIE DES METIERS

L'entrée « métier » développée ici propose un éclairage complémentaire à une entrée sectorielle. Il s'agit d'une première typologie amenée à être affinée progressivement, au fur et à mesure des analyses de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris, du Service Etudes et Statistique de Bruxelles Formation et du VDAB Brussel.

La typologie retenue est construite selon deux grands axes complémentaires :

1. Une approche **synchronique** (point 1) distinguant :

- les difficultés de recrutement (métiers en tension) ;
- les métiers pour lesquels la demande est soutenue du côté des employeurs (métier en demande) et/ou des demandeurs d'emploi (métier attractif) ;

Attention : un métier peut être à la fois en tension, en demande et attractif ou ne couvrir qu'une de ces catégories (le tableau 27 en annexe synthétise cette information)

2. Une approche **diachronique** présentant le devenir des métiers (point 2), c'est-à-dire la permanence dans le temps de certains (moyennant d'éventuelles transformations), l'émergence ou le déclin d'autres.

Les métiers retenus ici sont ceux en demande, c'est-à-dire recherchés par les employeurs via les services publics d'emploi (tous les secteurs ne sont donc pas représentés, comme la finance), ceux attractifs pour les chercheurs d'emploi (tous les Bruxellois ne s'inscrivent pas dans un service public d'emploi), en tension (ayant des difficultés de recrutement) et a priori porteurs d'emploi. Nous avons laissé de côté ceux qui n'étaient pas demandés ou peu attractifs.

L'objet de ce rapport étant de permettre une détermination des besoins en formation professionnelle, nous avons aussi laissé de côté les métiers réglementés pour lesquels la formation professionnelle est très peu mobilisée, s'appuyant essentiellement sur l'appareil d'enseignement initial.

Les métiers émergents n'apparaissant pas par définition dans les nomenclatures professionnelles existantes sont développés dans un point séparé.

1. PHOTOGRAPHIE DES METIERS EN TENSION (FONCTIONS CRITIQUES) ET DES METIERS EN DEMANDE OU ATTRACTIFS

1.1 Les métiers en tension ou « 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.

Définition fonction critique

Pour être identifiée comme une fonction dite critique, une profession doit répondre simultanément à trois critères : un minimum de 20 offres d'emploi reçues au cours de l'année étudiée ; un taux de satisfaction des offres d'emploi pour cette profession inférieur à la moyenne ; et une durée médiane pour clôturer les offres d'emploi pour cette profession supérieure à la durée observée pour l'ensemble des professions. La liste des professions répondant simultanément à ces trois critères est ensuite soumise annuellement aux conseillers de la direction des employeurs d'Actiris et tous les deux ans aux fédérations patronales et aux CDR, à des fins de validation et d'identification des causes sous-jacentes pour pouvoir y apporter une réponse circonstanciée efficace.

Dans ce document, les métiers en tension recensés sont ceux qui ont été identifiés comme étant critiques en 2013 ou au moins deux fois entre 2011 et 2013. Ils peuvent être de plus distingués selon qu'une moyenne inférieure ou supérieure à 50 offres d'emploi ait été reçue chez Actiris ces trois dernières années (métiers en demande) ou selon que la RMO soit importante (métiers attractifs). Par ailleurs, les métiers pour lesquels la formation professionnelle a peu de prise (comme, par exemple, le personnel enseignement, les métiers médicaux ou les ingénieurs) sont exclus de l'analyse, bien que régulièrement identifiés comme étant source de difficultés de recrutement à Bruxelles.

1.1.1 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.

1.1.2 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).

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

La **réserve de main-d'œuvre (RMO)** correspond à l'ensemble des demandeurs d'emploi qui, dans le courant de l'année, ont été inscrits au moins une fois chez Actiris et ont donc été disponibles au moins une fois sur le marché du travail. La RMO, comparée au nombre de DEI, reflète les dynamiques et mouvements que connaissent les demandeurs d'emploi bruxellois. Ce concept permet par ailleurs de calculer l'indicateur de tension qui rapporte la RMO sur le nombre d'offres d'emploi reçues dans le courant d'une année donnée. Cet indicateur, bien qu'utile pour déceler des tensions, doit être regardé avec prudence puisqu'il ne donne qu'une indication imparfaite de la pénurie⁷⁸.

Les **DEI** correspondent, quant à eux, au stock de demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris fin du mois. Leur nombre peut être exprimé sur base mensuelle, ou sur base annuelle (moyenne).

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. supra⁷⁹). Dans ce tableau, pour chacune des fonctions retenues, on y trouve tout d'abord le nombre moyen d'offres d'emploi reçues chez Actiris de 2012 à 2014⁸⁰ ainsi que la ventilation des offres d'emploi reçues en 2014 selon le niveau d'études exigé par l'employeur et selon qu'elles relèvent d'un programme de résorption ; ensuite, la réserve de main-d'œuvre (RMO) en 2014 ainsi que la part des moins de 25 ans ou des 25-29 ans et la part de demandeurs d'emploi faiblement ou moyennement qualifiés⁸¹ ; enfin, l'indicateur de tension en 2014 (RMO/OE).

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**

⁷⁸ 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.

⁷⁹ 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.

⁸⁰ 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.

⁸¹ A savoir les personnes qui ont au maximum le CESS et les personnes dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique.

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 puériculteur (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 puériculteur (38%), de programmeur (23%), de vendeurs (entre 24 et 40%), d'opérateur call center (24%), 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%), dans les métiers de l'artisanat (25% dans l'esthétique et 33% dans la coiffure) ainsi que dans plusieurs métiers techniques principalement en lien avec la mécanique, voire l'électromécanique (entre 22 et 32%).

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 et informatiques. En outre, à l'instar des plus jeunes, ils sont également plus représentés dans les métiers de puériculteur, 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.

Tableau 14. Fonctions critiques en 2013 ou deux fois critiques entre 2011-13 : Offres d'emploi et réserve de main-d'œuvre

	2011	2012	2013	2012-14		2014									Pénurie quantitative	Pénurie qualitative	Conditions de travail
				OE reçues	Faible	Moyen	Elevé	Autre/n on précisé	programmés	RMO	<25	25 à 29	Faible et moyen	RMO/OE			
	Critiques			Moy.	%					N	%			N	Cause principale		
Métiers administratifs																	
Comptable	X	X	X	275	0	3	86	11	2	894	12	21	27	2,8		X	
Secrétaire de direction	X	X	X	249	6	20	55	20	7	711	11	16	56	3,3		X	
Secrétaire comptable		X	X	41	11	47	24	18	21	84	11	26	85	2,2		X	
Secrétaire commerciale	X		X	107	18	28	31	24	11	141	14	14	83	1,4		X	
Secrétaire juridique	X	X	X	39	0	23	52	26	10	77	9	21	70	2,5		X	
Assistant en gestion de ressources humaines	X	X	X	108	8	17	60	15	9	429	15	29	45	2,5		X	
Employé lois sociales et salaires (secr. soc., service du personnel)		X	X	103	3	12	65	20	2	96	11	13	55	1,1		X	
Employé services commerciaux (contact clients, service achats, support vente)	X	X	X	509	3	31	34	33	2	1.034	12	20	81	2,2		X	
Téléphoniste-réceptionniste	X	X	X	146	28	34	5	33	33	887	17	16	95	6,2		X	
Employé de compagnie d'assurance			X	67	0	5	83	12	7	144	9	23	60	2,4	X	X	
Gestionnaire sinistres			X	68	0	10	87	3	0	22	5	41	41	0,7	X		
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes																	
Infirmier breveté hospitalier	X	X	X	56	0	7	75	18	4	175	9	21	67	6,3	X		X
Puériculteur			X	515	13	81	2	4	76	918	38	24	98	1,5	X		X
Métiers informatiques																	
Gestionnaire de l'information sur Internet (Information ou Web Officer)			X	25	0	24	56	20	12	63	14	21	54	2,5	X	X	
Ingénieur logiciel	X	X	X	106	0	0	78	22	0	75	11	25	49	0,8	X	X	
Programmeur système	X		X	35	2	2	52	43	2	51	4	22	63	1,2	X	X	
Analyste fonctionnel	X	X	X	80	0	0	83	17	0	50	10	12	44	0,5	X	X	
Analyste-programmeur	X	X	X	144	0	1	79	20	1	344	11	19	36	1,7	X	X	
Webdeveloper	X	X		88	1	21	50	28	3	320	14	21	65	4,0	X	X	
Ingénieur intégration et implémentation TIC	X		X	22	5	0	77	18	0	26	4	12	50	1,2	X	X	
Programmeur	X	X	X	92	2	2	75	20	2	166	23	29	56	2,0	X	X	
Technicien helpdesk IT	X	X		156	3	32	30	36	5	702	13	18	91	4,6		X	
Gestionnaire réseaux	X		X	53	0	4	80	17	2	247	13	23	76	4,6	X	X	
Administrateur base de données			X	24	0	0	88	13	0	48	8	19	63	3,0	X	X	
Métiers techniques																	
Dessinateur d'architecture/bâtiment, travaux publics	X	X	X	51	0	2	55	43	0	159	10	25	67	2,7	X	X	
Dessinateur en mécanique	X		X	27	0	13	79	8	0	28	0	36	79	1,2	X		
Dessinateur en électricité	X	X	X	29	0	17	67	17	0	28	0	4	64	1,2	X		
Technicien en électromécanique	X	X	X	155	3	49	40	8	1	249	25	20	80	1,4	X	X	
Technicien construction (toute spécialité)	X	X	X	58	0	22	63	16	2	94	6	19	83	1,5	X	X	
Deviser-mètreur			X	23	3	17	63	17	0	20	0	5	90	0,7	X	X	
Conducteur de travaux	X	X	X	107	1	27	55	17	4	113	10	19	77	1,1	X	X	
Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (HVAC)	X	X	X	34	0	52	28	20	4	44	11	20	66	1,8	X		
Technicien en électronique	X	X	X	46	2	34	42	23	0	233	19	13	78	3,8		X	
Mécanicien Industriel d'entretien	X	X		75	3	58	29	11	3	69	16	9	99	1,8	X	X	
Mécanicien réparateur de voitures	X	X	X	68	20	53	8	20	6	720	32	10	100	14,1		X	
Électro - mécanicien en général	X	X	X	76	4	53	25	18	5	194	22	18	90	2,5		X	
Électro - mécanicien d'appareils de climatisation et de chauffage (+ agrégation Cedicol) et régulation (HVAC)			X	53	0	88	13	0	0	23	4	17	83	2,9	X	X	

Source : Actiris, Traitement Observatoire bruxellois de l'Emploi

Tableau 15. Fonctions critiques en 2013 ou deux fois critiques entre 2011-13 : Offres d'emploi et réserve de main-d'œuvre

	2011	2012	2013	2012-14		2014									Pénurie quantitative	Pénurie qualitative	Conditions de travail
				OE reçues	Faible	Moyen	Elevé	Autre/n on précisé	programmes	RMO	<25	25 à 29	Faible et moyen	RMO/OE			
	Critiques			Moy.	%					N	%			N	Cause principale		
Métiers commerciaux																	
Délégué services	X	X	X	253	4	21	24	51	2	282	12	19	79	1,0		X	X
Délégué en bureautique et apparentés	X	X	X	62	6	12	22	60	0	37	0	19	78	0,5		X	X
Délégué technique	X	X	X	143	1	21	42	36	0	114	6	11	74	0,9		X	X
Chef de rayon			X	52	10	21	9	60	0	65	17	12	92	1,0		X	X
Vendeur services	X	X	X	93	19	21	14	46	6	910	33	22	97	9,7		X	X
Vendeur en matériel hi-fi et informatique	X	X	X	67	15	45	2	38	2	516	40	25	98	9,4		X	X
Vendeur en articles culturels/ludiques			X	29	0	55	14	32	14	289	30	22	88	13,1		X	X
Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage	X		X	50	7	31	4	57	2	158	26	16	99	2,9		X	X
Vendeur en articles ménagers et d'habitation	X	X	X	99	34	19	3	44	28	331	24	21	98	2,5		X	X
Vendeur grossiste	X	X		28	15	19	11	56	0	92	14	13	96	3,4		X	X
Télévendeur	X	X	X	141	13	21	13	54	0	96	14	18	96	0,9		X	X
Opérateur call center	X	X		361	17	23	9	51	6	610	24	26	96	2,5		X	X
Métiers de la construction																	
Plombier	X		X	40	14	58	0	28	7	434	26	12	99	10,1		X	
Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs (Cedicol)			X	16	7	71	0	21	0	119	31	20	97	8,5		X	
Électricien industriel - monteur et réparateur	X	X		42	5	54	32	8	0	183	31	15	98	4,9		X	
Métiers de l'Horeca et du tourisme																	
Employé à la réception de nuit (hôtels) (night audit)			X	34	5	27	19	49	3	81	12	16	95	2,2		X	X
Chef de cuisine		X	X	41	2	46	2	50	4	216	0	5	98	4,7		X	X
Sous-chef de cuisine	X		X	29	12	63	5	21	7	58	16	10	100	1,3		X	X
Chef de partie (froide, chaude, dessert)	X	X	X	46	24	29	0	47	2	161	7	20	98	2,9		X	X
Serveur de restaurant	X	X	X	118	25	12	1	62	16	1.521	31	18	99	12,2		X	X
Serveur café/taverne/brasserie	X	X	X	68	29	23	0	48	19	1.044	29	19	98	13,9		X	X
Maître d'hôtel			X	25	4	42	15	38	0	80	4	5	91	3,1		X	X
Chef de rang	X	X	X	49	21	28	0	51	2	302	5	14	97	5,3		X	X
Métiers du transport et de la logistique																	
Chauffeur de camion semi-remorque (permis CE et sélection médicale)	X	X	X	41	18	10	3	70	3	332	2	8	99	8,3		X	X
Chef magasinier - responsable magasin	X	X		32	11	21	13	55	2	83	7	8	95	1,8		X	
Métiers de l'artisanat																	
Spécialiste en soins de beauté et du bien être		X	X	86	4	70	5	21	34	822	25	21	95	10,3		X	X
Coiffeur mixte			X	52	18	61	0	21	13	563	33	21	100	9,2		X	X
Métiers divers																	
Repasseur à la main (vêtements)			X	31	13	7	0	80	23	342	6	9	100	11,4		X	X
Total (fonctions critiques et non critiques)					15	21	41	22	18,9	185.166	17	18	85	7,1			

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Les cellules grisées indiquent :

- 1) pour les offres d'emploi, un nombre moyen supérieur ou égal à 50 sur la période 2012-2014 (métiers en demande, cf. infra),
- 2) pour la RMO, un nombre supérieur à 200 (métiers attractifs, cf. infra) et
- 3) pour les autres variables, 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).

1.1.4 Fonctions critiques en zone métropolitaine et opportunités d'emploi pour les moins qualifiés

A l'instar d'Actiris, le VDAB et le Forem établissent chaque année une liste des fonctions critiques. Ainsi, de l'analyse récente de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi sur les groupes de professions critiques⁸², certaines similarités ressortent des listes régionales. Outre les ingénieurs et le personnel infirmier pour lesquels les possibilités d'action de la formation professionnelle sont restreintes, les dessinateurs, les techniciens, les informaticiens, les représentants, les vendeurs, les mécaniciens d'entretien, les électriciens et électromécaniciens, le personnel de cuisine, les serveurs et le personnel de salle ainsi que les coiffeurs et spécialistes en soins de beauté font l'objet de difficultés de recrutement dans chacune des régions du pays. A l'opposé, certains groupes professionnels sont considérés comme critiques tantôt dans une seule région (la Flandre comptabilisant par ailleurs la majorité des fonctions critiques), tantôt dans deux régions.

Ces métiers en tension similaires ou spécifiques à l'une ou l'autre région représentent également des opportunités d'emploi pour les Bruxellois, en particulier pour les moins qualifiés et en périphérie. Ainsi, caractérisée par une croissance plus marquée de l'emploi qu'à Bruxelles, la périphérie l'est également, on l'a vu, par un vieillissement plus important de sa population. Ces caractéristiques ont notamment pour conséquence d'accroître les tensions sur le marché du travail, particulièrement dans le Brabant flamand, et d'ouvrir des perspectives d'emploi importantes aux Bruxellois, parmi lesquels les moins qualifiés. Certains groupes de professions critiques en Flandre et/ou en Wallonie représentent ainsi, en périphérie, des opportunités d'emploi importantes, aux Bruxellois (zone en bleu dans le tableau), et notamment aux moins qualifiés (intitulés en gras). Au-delà de l'explication quantitative plus souvent avancée en Flandre, des facteurs de nature qualitative sur lesquels la formation professionnelle peut intervenir expliquent les difficultés de recrutement, à côté d'autres facteurs éventuels tels que les conditions de travail. De plus, outre les compétences techniques qui feraient éventuellement défaut, les connaissances linguistiques le plus souvent insuffisantes chez les demandeurs d'emploi bruxellois entravent ou entraveront leur mobilité vers le Brabant flamand. Enfin, bien que présentant des opportunités d'emploi, certaines de ces fonctions trouvent principalement à s'exercer dans des secteurs où la part de navetteurs sortants est plus ou moins élevée.

		Volume d'offres d'emploi en Flandre		
		< 200 OE	Entre 200 et 2.500 OE	2.500 OE et plus
Poids des offres d'emploi dans le Brabant flamand	--	Piqueuses, ajusteurs et outilleurs, finition livres	Ouvriers en métallurgie, métallurgistes	
	-	Monteurs et régleurs (nouvelles) machines, imprimeurs, ouvriers en processus de conservation pour les denrées alimentaires	Dessinateurs, responsables de production, employés transport (expédition), régleurs-conducteurs de machines-outils, soudeurs, charpentiers et menuisiers, peintres-décorateurs, maçons et carreleurs, mouleurs (plafonniers), autres travailleurs de la construction, boulangers et confiseurs, chimistes, conducteurs de grue, machinistes de chantier, personnel de chambre	Ingénieurs, personnel infirmier, techniciens, employés administratifs, mécaniciens d'entretien, électriciens et électromécaniciens
	=	Géomètres, pharmaciens, tailleurs de pierre naturelle, peintres (sauf bâtiments et entretien)	Personnel médical et paramédical, secrétaires, installateurs sanitaire et chauffage central, installateurs informations et communication technique, couvreurs, bouchers et ouvriers viande et poisson, coiffeurs et spécialistes des soins de beauté, ouvriers en blanchisserie et repasseurs, sportifs et assimilés	Comptables, vendeurs, conducteurs de véhicules à moteur, personnel de cuisine, serveurs, personnel de salle et de bar, nettoyeurs
	+	Architectes, opticiens et techniciens de matériel orthopédique	Ouvriers agricoles et horticoles, tôleurs	Informaticiens, personnel soignant qualifié, employés accueil et communication
	++	Ouvriers pour magasin et manutention		Représentants, éducateurs, gérants et assistants de succursale

Source : VDAB - service d'étude, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

En bleu, les groupes professionnels qui ont un volume d'offres d'emploi important en Flandre et davantage représentés en Brabant flamand. En gras, les groupes de professions davantage accessibles aux faiblement et moyennement qualifiés.

Poids des offres d'emploi dans le Brabant flamand par rapport au total des offres d'emploi en Flandre : -- : 0%-2,9% ; - : 3,0%-8,9% ; = : 9,0%-14,9% ; + : 15,0%-19,9% ; ++ : > 20%.

⁸² Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2014, Analyse des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise, 01/2014.

Tableau 17. Fonctions critiques en Wallonie selon le volume d'offres d'emploi en Wallonie et leur poids dans le Brabant wallon

		Volume d'offres d'emploi en Wallonie		
		< 200 OE	Entre 200 et 1.000 OE	1.000 OE et plus
Poids des offres d'emploi dans le Brabant wallon	--	Ouvriers en métallurgie, bouchers et ouvriers de l'industrie du poisson et de la viande		
	-	Coiffeurs et spécialistes des soins de beauté	Régulateurs-conducteurs de machines-outils, installateurs sanitaires et chauffage central, couvreurs, serveurs, personnel de salle et de bar	Personnel infirmier, techniciens
	=	Dessinateurs, boulangers et confiseurs, grutiers	<i>Achat, approvisionnement et logistique, mécaniciens d'entretien, forces de maintien de l'ordre et gardiens dans les services publics</i>	Personnel de cuisine
	+	Responsable de production	<i>Responsables Research and Development, vendeurs</i>	Ingénieurs
	++		Informaticiens	Représentants, électriciens et électromécaniciens

Source : Forem, Calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

En bleu, groupes professionnels qui ont un volume d'offres d'emploi important en Flandre et davantage représentés en Brabant flamand. En gras, les groupes de professions davantage accessibles aux faiblement et moyennement qualifiés.

Poids des offres d'emploi dans le Brabant wallon par rapport au total des offres d'emploi en Wallonie : -- : 0%-4,9% ; - : 5,0%-9,9% ; = : 10,0%-14,9% ; + : 15,0%-19,9% ; ++ : > 20%.

1.2. Les métiers les plus recherchés : en demande ou attractifs

1.2.1 Du côté des employeurs... les métiers en demande

Définition **Métiers en demande**

Du côté des employeurs, les *métiers en demande* sont liés aux volumes d'offres d'emploi déposées par les employeurs auprès d'Actiris. Cependant, « cette manière de présenter les choses ne prend pas en compte les tendances d'évolution ». Un métier peut être en demande depuis plusieurs années mais le volume d'opportunités d'emploi qui lui est attaché s'érode, nous y reviendrons. Ici les employeurs ont déposé une moyenne de 50 offres d'emploi en 2012-2014.

Les métiers en tension, également en demande, ne sont pas traités dans cette partie du document, mais dans le point précédent « 1.1 Les métiers en tension ou fonctions critiques ».

L'inventaire des fonctions critiques est réalisé sur base des seules offres d'emploi reçues chez Actiris. En dépit de l'existence des fonctions critiques⁸³, 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 suivant (tableau 18), les zones grisées indiquant les écarts positifs par rapport à la moyenne, et un indicateur de tension (RMO/OE) inférieur à 10. Ces métiers correspondent aux professions pour lesquelles, en moyenne, au moins 50 offres d'emploi ont été réceptionnées sur les trois dernières années chez Actiris, à l'exception toutefois de certains métiers⁸⁴. En 2014, ce sont au total quelque 6.700 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 18, 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.

⁸³ En 2013, les 80 fonctions critiques représentent 36,3 % de l'ensemble des postes de travail reçus - ou quelque 8.100.

⁸⁴ A savoir le 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.

Tableau 18. Les métiers en demande (recherchés par les employeurs via Actiris)

	OE 2012-14	OE 2014						RMO 2014				RMO/OE (2014)
		Total	Niveau de qualification					Total	Classe d'âge		Niv. qual.	
			Faible	Moyen	Elevé	Autres/non précisé	Programmes		< 25 ans	25-29 ans		
Moy.	N	%					N	%		N		
Métiers administratifs												
Aide-comptable	103	109	10	41	31	17	20	1.449	24	25	89	13,3
Assistant en communication	ns	96	1	15	69	16	19	345	37	45	41	3,6
Collaborateur technico-commercial service interne	115	124	2	24	38	36	1	131	17	31	64	1,1
Conseiller en produits bancaires et assurances	66	45	4	7	71	18	0	58	9	24	48	1,3
Employé administratif	873	891	16	46	19	19	33	10.312	20	21	89	11,6
Employé auxiliaire	50	39	51	23	10	15	41	3.169	22	15	99	81,3
Employé de secrétariat	141	147	18	44	19	19	33	1.533	20	20	93	10,4
Employé service comptabilité	86	84	2	30	50	18	4	613	16	21	78	7,3
Hôtesse d'accueil	71	101	20	51	15	14	31	710	26	18	94	7,0
Office manager	83	101	3	10	60	27	1	151	7	17	58	1,5
Secrétaire médicale	62	49	4	47	35	14	27	289	23	18	82	5,9
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes												
Aide-familiale (brevet)	53	45	27	42	7	24	31	373	24	14	98	8,3
Aide-soignant, aide-sanitaire (brevet)	129	121	17	53	7	22	20	1.352	14	19	97	11,2
Animateur culturel/artistique	63	69	14	39	42	4	67	986	18	24	73	14,3
Garde d'enfant non diplômé	60	67	64	18	3	15	67	2.896	20	20	99	43,2
Surveillant - éducateur	103	102	10	67	13	11	76	1.028	20	17	95	10,1
Surveillant de garderie	293	287	14	84	0	1	95	1.364	14	16	99	4,8
Métiers informatiques												
Chef de projet informatique	98	134	1	0	75	25	0	109	2	9	41	0,8
Analyste système	51	59	0	0	66	34	0	40	3	15	58	0,7
Consultant en informatique	124	108	2	8	62	28	0	183	9	19	55	1,7
Métiers techniques												
Technicien des télécommunications	76	44	43	7	32	18	5	109	8	20	87	2,5
Métiers de la construction												
Ouvrier polyvalent en construction : rénovation bâtiment	56	47	57	26	2	15	43	1.440	11	14	100	30,6
Ouvrier polyvalent en maintenance du bâtiment	144	151	75	19	0	6	83	873	5	7	99	5,8
Métiers commerciaux												
Assistant marketing/ analyste de marché	117	119	5	10	70	15	5	763	18	32	39	6,4
Caissier	179	145	48	10	1	41	27	2.261	30	23	99	15,6
Démarcheur, colporteur, vendeur ambulant	57	65	11	15	25	49	2	80	10	9	98	1,2
Gérant de maison de commerce	64	74	3	20	22	55	0	580	3	10	85	7,8
Responsable commercial	78	110	1	10	59	30	3	254	8	15	57	2,3
Responsable des ventes (sales - manager)	83	102	0	5	42	53	0	352	3	10	53	3,5
Spécialiste des relations publiques	85	108	9	6	71	14	10	726	11	33	38	6,7
Vendeur confection et accessoires	329	499	17	12	1	70	10	6.375	43	22	99	12,8
Vendeur en alimentation	217	224	27	23	0	49	20	1.974	27	18	99	8,8
Métiers de l'horeca et du tourisme												
Aide en cuisine (sans diplôme)	56	68	57	16	0	26	65	2.237	18	15	99	32,9
Collaborateur fast food:cuisine	51	50	64	8	2	26	18	121	36	23	100	2,4
Collaborateur snack- bar	101	100	37	4	0	59	39	545	15	15	100	5,5
Commis de cuisine qualifié	108	133	41	14	0	45	25	1.236	15	15	99	9,3
Commis/ débarrasseur de restaurant ou de salle	54	70	49	9	1	41	51	755	24	19	99	10,8
Cuisinier	90	130	18	56	1	25	7	707	11	11	98	5,4
Cuisinier de collectivités	62	71	13	51	0	37	6	290	10	12	100	4,1
Employé à la réception de jour (hôtels)	81	102	22	27	13	38	5	524	21	28	87	5,1
Métiers du transport et de la logistique												
Chauffeur de camion solo (permis c et sélection médicale)	87	127	28	9	0	64	1	1.419	2	9	99	11,2
Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)	59	30	63	20	0	17	0	358	4	13	97	11,9
Employé magasinier - gestionnaire de stock sur pc	50	71	17	17	8	58	10	563	12	17	97	7,9
Employé transport et expédition polyvalent (terrestre, maritime, aérien)	52	135	1	32	44	24	1	85	1	15	76	0,6
Ouvrier magasinier	127	208	37	16	0	47	15	4.298	16	16	99	20,7
Métiers de la sécurité												
Agent de sécurité avec brevet	71	98	53	27	1	19	1	847	22	26	98	8,6
Steward urbain	150	134	84	10	0	6	88	554	44	16	100	4,1
Métiers divers												
Aide-ménagère	388	293	37	1	0	62	47	3.327	11	16	100	11,4
Balayeur de rues	116	105	99	0	0	1	98	557	19	12	100	5,3
Jardinier (voir encadré)	77	80	80	14	1	5	74	670	18	15	99	8,4
Nettoyeur	269	304	73	2	0	25	62	18.226	9	12	100	60,0
Total RBC		26.098	15	21	41	22	19	185.166	17	18	85	7,1

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Les cellules grisées indiquent : pour la RMO, un nombre supérieur à 200 unités (métiers attractifs, cf. infra) ; un indicateur de tension (RMO/OE) inférieur à 10, et pour les autres variables, les écarts positifs par rapport à la moyenne.

Les métiers en tension qui sont également en demande ne sont pas repris dans ce tableau, mais dans les tableaux 14 et 15.

Illustration : Entretien des espaces verts (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunités)

Il peut sembler particulier de faire un focus sur l'entretien des espaces verts dans une région urbanisée telle que la Région bruxelloise. Pourtant, la présence du métier de jardinier dans la liste des métiers en demande montre un besoin pour ce type de profil à Bruxelles.

En effet, la ville regorge d'espaces verts (parcs, jardins particuliers et Forêt de Soignes) à entretenir. Notons que ces espaces sont généralement entretenus par les services communaux ou l'IBGE ; ce sont d'ailleurs ces organismes qui ont attiré notre attention sur leur besoins de personnels qualifiés dans l'entretien de parcs et jardins (prenant en compte l'élagage et le petit bûcheronnage). Nous avons ainsi pu acter auprès d'eux un besoin de formation tant au niveau du personnel déjà en place que des demandeurs d'emploi. De plus, nous constatons également une présence du secteur privé. Il existe à Bruxelles un certain nombre d'entreprises actives dans le jardinage, l'architecture de jardin et l'élagage/abattage d'arbres. Bien entendu, la Région ne manque pas de candidats pour ces métiers. En effet, la réserve de main-d'œuvre est plutôt importante et semble actuellement suffisante pour combler la demande. Il convient donc de rester prudent dans le développement de nouvelles actions de formation. Une analyse plus fine de ce secteur est actuellement en cours chez Bruxelles Formation.

Complémentairement à la liste des métiers en demande⁸⁵ établie sur base des offres d'emploi reçues chez Actiris, sont repris ci-dessous les tops 20 des métiers établis sur base des offres d'emploi⁸⁶ de la zone métropolitaine bruxelloise reçues par le VDAB (Bruxelles et Brabant flamand) d'une part et par le Forem (Bruxelles et Brabant wallon) d'autre part.

⁸⁵ A l'exclusion de certains métiers moins pertinents pour la formation professionnelle qui ont été exclus du top 20. Pour le VDAB, il s'agit des fonctions suivantes : Verantwoordelijke boekhouding, Begeleider kinderopvang, Leerkracht secundair onderwijs, Leerkracht kleuter- of lager onderwijs, Verpleegkundige et Arbeidsconsulent. Pour le Forem, il s'agit des fonctions suivantes : Enseignant des écoles, Enseignant d'enseignement général, infirmier généraliste et Responsable logistique.

⁸⁶ Hors programmes d'emploi et non compris les offres transmises par les services publics régionaux de l'emploi dans le cadre de l'accord de coopération interrégionale ou par d'autres partenaires. Le Forem considère le lieu de travail pour estimer les postes de travail vacants en Brabant wallon et à Bruxelles. Par contre, le VDAB se base sur la localisation du siège de l'entreprise pour estimer les postes de travail vacants en Brabant flamand et à Bruxelles. Il s'agit donc des postes de travail vacants des entreprises dont le siège est situé en Brabant flamand ou à Bruxelles, indépendamment du lieu de travail.

Tableau 19. Top 20 des métiers en demande sur base des OE reçues en 2014 chez le VDAB (Bruxelles et Brabant flamand, circuit économique normal hors étudiant et indépendant)

	Total	Niveau de qualification		
		Faible	Moyen	Élevé
Métiers administratifs				
Algemeen bediende	1164	27%	27%	46%
Administratief medewerker	909	21%	40%	39%
Management assistent	776	8%	17%	74%
Medewerker boekhouding	628	32%	24%	44%
Boekhouder	561	19%	13%	68%
Receptionist	538	42%	36%	22%
Métiers informatiques				
Analist ontwikkelaar ICT	677	5%	12%	83%
Métiers techniques				
Onderhoudsmecanicien	520	17%	72%	11%
Métiers commerciaux				
Vertegenwoordiger	3482	70%	12%	18%
Commercieel medewerker	2076	30%	21%	50%
Winkelmedewerker	1415	60%	34%	6%
Winkelmanager kleinhandel	1313	64%	16%	20%
Verkoper van kleding en accessoires	1217	78%	13%	8%
Demonstrateur	1117	95%	3%	2%
Departementsverantwoordelijke winkel	984	68%	16%	16%
Medewerker callcenter	838	66%	22%	12%
Métiers du transport et de la logistique				
Magazijnmedewerker	1123	85%	15%	0%
Métiers de la sécurité				
Bewakingsagent	2015	97%	2%	2%
Métiers divers				
Schoonmaker bij mensen thuis	1814	99%	0%	1%
Schoonmaker van ruimten en lokalen	630	95%	5%	0%

Source : VDAB - service d'étude, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Tableau 20. Top 20 des métiers en demande, par niveau de qualification, sur base des OE reçues en 2014 au Forem (Bruxelles et Brabant wallon)

	Total	Niveau de qualification		
	N	Faible	Moyen	Elevé
Métiers administratif				
Agent administratif d'entreprise	165	54%	20%	26%
Technicien des services administratifs	120	65%	3%	33%
Technicien des services comptables	101	45%	2%	53%
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes				
Aide-soignant	117	37%	62%	1%
Métiers informatiques				
Informaticien d'étude	119	29%	2%	69%
Métiers techniques				
Electromécanicien	77	40%	32%	27%
Métiers commerciaux				
Télévendeur	167	53%	16%	31%
Vendeur en équipement de la personne	87	72%	26%	1%
Vendeur en équipement du foyer	86	80%	15%	5%
Responsable des ventes	83	83%	1%	16%
Agent d'accueil	79	67%	11%	22%
Vendeur en produits utilitaires (outillage, bricolage, droguerie...)	72	57%	31%	13%
Vendeur en alimentation générale	70	94%	6%	0%
Métiers de l'Horeca et du tourisme				
Employé polyvalent de restauration	193	95%	5%	0%
Opérateur d'attractions	181	100%	0%	0%
Métiers du transport et de la logistique				
Agent du stockage et de la répartition de marchandises	533	91%	8%	1%
Agent de manipulation et de déplacement des charges	76	95%	5%	0%
Métiers automobiles				
Mécanicien de véhicules particuliers et industriels	96	42%	48%	10%
Services divers				
Employé de ménage à domicile	194	100%	0%	0%
Nettoyeur de locaux et de surfaces	85	98%	2%	0%

Source : Forem, Calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

1.2.2 Du côté des chercheurs d'emploi... les métiers « attractifs »

Définition **métier attractif**

Du côté de la réserve de la main-d'œuvre, il y a aussi les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les **métiers « attractifs »** (attention la RMO peut aussi être élevée pour ces métiers car les débouchés sont peu nombreux et les personnes restent en recherche d'emploi). Les métiers considérés comme attractifs du côté des chercheurs d'emploi sont les métiers pour lesquels on comptabilise au moins 200 unités.

Certains métiers en tension peuvent également être attractifs, tout comme certains métiers en demande du côté des employeurs. Ceux-ci sont repris dans les points précédents (1.1, pour ce qui est des métiers en tension, et 1.2.1, pour ce qui est des métiers en demande).

Ces métiers attractifs sont repris dans le tableau suivant (tableau 21), à l'exclusion des métiers en tension et des métiers en demande qui ont été épinglés précédemment, bien que certains de ceux-ci puissent également être attractifs (cf. infra, tableau de synthèse). En 2014, près d'un quart de la RMO est inscrite pour un « métier attractif ». Considérant le nombre moyen des offres d'emploi sur les trois dernières années, ces métiers représentent 6% de l'ensemble des offres d'emploi.

Parmi le top 10 (en gras dans le tableau 21), on trouve plusieurs métiers du transport et de la logistique (chauffeur de camionnette ou de service express, réassortisseur, manutentionnaire), deux métiers de la construction (manœuvre construction et peintre en bâtiment), acteur, ainsi que trois métiers peu qualifiés (garde-malade sans diplôme, plongeur Horeca et collaborateur de cuisine de collectivités).

Par ailleurs, bien que non critiques et totalisant en moyenne moins de 50 offres d'emploi, six des métiers attractifs repris ci-dessous ont été identifiés avec une réserve de main-d'œuvre qui apparaît relativement faible comparée aux offres d'emploi (<10). Il s'agit des métiers de technicien en électricité, de vendeur en articles de sport et de loisirs, de secrétaire médicale non diplômée, de l'ouvrier de voirie, du chargeur-déchargeur et du boulanger-pâtissier. Par contre, l'indicateur RMO/OE est plus élevé pour les autres métiers attractifs pour lesquels les offres d'emploi transitant chez Actiris sont trop peu nombreuses, notamment pour les métiers artistiques ou plusieurs métiers de la construction et du transport et logistique, pour ne citer qu'eux.

Tableau 21. Les métiers attractifs pour les chercheurs d'emploi

	RMO 2014				RMO/OE 2014
	Total	% < 25	% 25-29	% faible et moyen	
Métiers administratifs					
Employé de banque (tout le back - office)	268	9	24	56	15,8
Secrétaire médicale non diplômée	215	26	18	93	9,0
Encodeur	340	30	12	97	18,9
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes					
Garde-malade (sans diplôme reconnu par l'inami)	1.329	17	17	99	49,2
Assistant - logistique (brevet)	343	17	14	99	22,9
Assistant en pharmacie	333	35	22	94	23,8
Métiers informatiques					
Technicien pc/mac	449	24	19	95	12,5
Graphiste créateur sur mac et/ou pc	797	17	38	41	38,0
Infographiste (metteur en pages informatisées (x - press))	570	22	27	63	40,7
Métiers techniques					
Technicien en électricité	289	29	14	98	5,5
Électricien en général	398	19	17	99	13,3
Aide-mécanicien réparateur	442	31	15	100	73,7

Tableau 21. Les métiers attractifs pour les chercheurs d'emploi

	RMO 2014				RMO/OE 2014
	Total	% < 25	% 25-29	% faible et moyen	
Métiers de la construction					
Homme à tout faire (bricolage, dépannage...)	643	9	8	100	11,1
Maçon	637	11	9	100	15,9
Ouvrier de voirie (paveur,dalleur, poseur bordures)	215	7	12	100	5,7
Manoeuvre construction	1.488	9	10	100	51,3
Menuisier	540	16	14	99	15,9
Électricien de bâtiment	532	13	16	99	17,2
Peintre en bâtiment	1.263	10	10	99	54,9
Monteur-installateur de chauffage central	284	35	19	99	23,7
Aide-menuisier	223	38	12	100	15,9
Plafonneur en général	272	4	12	100	22,7
Aide-maçon	290	26	11	100	19,3
Aide-plombier, aide-tuyauteur	290	42	10	99	145,0
Carreleur	211	9	9	100	30,1
Aide-électricien bâtiment	472	33	15	99	157,3
Aide-peintre, aide-tapissier	295	17	10	100	49,2
Métiers commerciaux					
Vendeur en montres, bijoux, parfums	445	40	20	98	13,1
Responsable de commerce international (import/export)	428	15	27	52	15,3
Vendeur en articles de sport et de loisirs	283	59	22	99	6,2
Manoeuvre secteur commercial	533	33	17	100	106,6
Métiers de l'horeca et du tourisme					
Femme ou valet de chambre hôtel	707	9	15	100	11,4
Collaborateur cuisine de collectivités(mess et cantine)	888	10	10	100	18,9
Plongeur horeca	1.191	11	9	100	27,1
Barman	572	22	23	99	15,5
Organisateur d'événements, congrès et séminaires	587	15	32	50	22,6
Employé d'agence de voyages (conseil, vente, réservations)	408	26	22	77	17,0
Manoeuvre hôtellerie et alimentation	262	19	8	100	131,0
Métiers du transport et de la logistique					
Chauffeur de camionnette (permis b)	3.016	9	12	99	83,8
Réassortisseur	1.870	40	21	100	41,6
Cariste (clark)	736	7	14	100	16,7
Chauffeur de service express (permis b)	1.900	17	20	99	126,7
Manutentionnaire	1.515	10	11	100	39,9
Chargeur - déchargeur	214	23	14	100	10,2
Chauffeur de maître/ direction (permis b et sélection médicale)	536	3	7	99	35,7
Déménageur	210	18	18	100	13,1
Chauffeur d'autocar tourisme (permis d et sélection médicale)	203	0	3	99	67,7
Conditionneuse à la main	596	4	10	100	99,3
Emballeur à la main (grosses pièces)	638	6	10	100	159,5
Trieur de courrier (tri postal)	212	16	11	99	70,7
Métiers de l'artisanat					
Boulangier - pâtissier	202	19	14	100	6
Coiffeur pour dames	358	18	18	99	14,3
Aide-boulangier, aide-pâtissier	308	23	17	100	15,4
Aide-coiffeur	284	50	15	100	71,0
Décorateur - ensemblier	305	11	18	68	305,0
Métiers de la sécurité					
Agent de sécurité sans brevet	821	35	17	100	37,3

Tableau 21. Les métiers attractifs pour les chercheurs d'emploi

	RMO 2014			RMO/OE 2014	
	Total	% < 25	% 25-29		% faible et moyen
Métiers artistiques					
Acteur	1.348	6	21	31	1348,0
Musicien - instrumentiste (spécifier si compositeur, chef d'orchestre ou de fanfare)	786	5	15	61	196,5
Photographe	665	15	22	57	95,0
Metteur en scène (théâtre, cinéma, radio, tv) - réalisateur -scénographe	550	3	18	29	137,5
Danseur (spécifier si chorégraphe)	544	6	19	79	272,0
Régisseur (théâtre, cinéma, radio, tv)	414	6	20	67	51,8
Artiste peintre	348	5	16	58	116,0
Illustrateur, caricaturiste, dessinateur de bandes dessinées	314	14	25	39	157,0
Monteur films	294	11	18	34	147,0
Assistant réalisateur - assistant metteur en scène	275	5	13	36	91,7
Cameraman (film et vidéo, télévision)	261	8	25	32	261,0
Dessinateur - créateur	211	12	16	54	26,4
Chanteur (spécifier si directeur du chœur)	204	6	12	58	
Dessinateur - créateur en publicité	231	13	23	45	115,5
Métiers automobile					
Vendeur de véhicules motorisés	263	21	15	96	18,8
Tôlier en carrosserie	258	23	16	100	25,8
Métiers du textile					
Couturière (mesure): vêtements femmes	440	9	10	99	36,7
Couturière, ouvrière de flou	417	1	9	99	139,0
Retoucheur	235	9	11	99	78,3
Métiers divers					
Moniteur sportif (institutions d'enseignement exceptées)	461	26	19	94	12,1
Concierge d'immeubles	243	3	2	99	13,5
Ouvrier de production dans la conservation d'aliments	262	10	15	99	13,1
Ouvrier agricole/ cueilleur	227	6	10	98	8,4
Total RBC	185.166	17	18	85	7,1

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi. Les cellules grisées indiquent les écarts positifs par rapport à la moyenne ou un indicateur de tension (RMO/OE) inférieur ou égal à 10.

2. LES METIERS, DEMAIN

Les métiers en tension, en demande ou attractifs ont été définis précédemment (et sont synthétisés dans le tableau 27 en annexe). Ces catégories s'appuient sur une photographie actuelle de l'état de la demande et de la satisfaction des offres d'emploi enregistrées pour des métiers relevant de la nomenclature des codes professionnels d'Actiris.

Cette photographie ne dit rien de leur avenir. Une **approche diachronique**, complémentaire, est nécessaire pour anticiper les besoins en emploi de demain : ces métiers ont-ils une permanence dans le temps (moyennant d'éventuelles transformations), sont-ils en perte de vitesse ? L'émergence de nouveaux métiers est aussi importante pour anticiper une demande et des éventuels besoins en formation. Or par définition, ils échappent aux nomenclatures existantes. La mise en œuvre d'autres approches plus qualitatives est dès lors nécessaire.

Ainsi, ces « nouveaux métiers » et la dynamique de ceux déjà identifiés ont été repérés à partir d'entretiens qualitatifs réalisés avec de grandes entreprises belges, auprès d'experts ou d'observateurs du marché du travail (chercheurs, syndicats, fédérations patronales, CDR) et d'experts du monde de l'enseignement et de

la formation⁸⁷. Nous nous sommes aussi appuyés sur des études, réalisées par le Forem⁸⁸, par la DARES et France Stratégie en France⁸⁹, et sur un travail de veille documentaire systématisé.

Dans un premier temps, les **métiers nouveaux, émergents** sont présentés.

Dans un deuxième temps, un regard prospectif est posé sur les **métiers en tension et les métiers en demande et attractifs** précédents : comment vont-ils évoluer au cours des 5 prochaines années ? **Se transforment-ils ? Se maintiennent-ils sous leur forme actuelle ? Déclinent-ils si on observe les évolutions technologiques à l'œuvre ou l'évolution du nombre d'emplois au cours des trois années précédentes ?** Certains de **ces métiers ne sont pas toujours accessibles à un public jeune**. Ils peuvent l'être en cours de carrière, après quelques années d'expériences professionnelles passées dans d'autres activités : cette information est précisée. **Certains métiers sont accessibles pour des sortants du secondaire**, essentiellement du secondaire supérieur mais aussi pour des niveaux infra dans les emplois non qualifiés (l'obtention du diplôme améliore fortement les possibilités d'insertion comme nous l'avons vu dans le volet 1 point 3.4).

Le tableau 22 (page 66) synthétise l'ensemble de ces informations et servira de conclusion à ce rapport.

2.1. Les métiers émergents

De nouveaux métiers sont identifiés, qui s'organisent par exemple en réponse aux évolutions technologiques à l'œuvre, à de nouvelles pratiques des consommateurs, aux transformations réglementaires. La dynamique des groupes professionnels est par définition continue : ces nouveaux métiers s'organisent aussi pour se distinguer de métiers fermés, difficiles d'accès et déjà établis, ou au contraire pour se distinguer en se professionnalisant par exemple. Différentes logiques sont à l'œuvre. Appuyons-nous ici sur les résultats de l'étude du Forem « métier d'avenir » (2013).

La construction est directement confrontée au développement de l'économie verte, à moindre intensité de carbone. Les métiers de la construction se recomposent en intégrant différentes évolutions : l'utilisation de matériau durable, les nouvelles réglementations en matière d'efficacité énergétique, le développement de l'énergie solaire ... On a besoin notamment de coachs solaires.

La construction est par ailleurs un des secteurs qui produit le plus de déchets et elle a donc un impact sur les services collectifs : collecte et gestion des déchets, assainissement des eaux, exigeant des systèmes de plus en plus performants.

Dans l'information et la communication, des « responsable acquisition » et des « e-novateur » 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 ;

Dans le secteur des TIC, le Big data est en train de se mettre en place. Il demande des profils nouveaux comme des « datascientists », des analystes / statisticiens pour traiter l'énorme masse de données du Big data.

⁸⁷ Entretiens réalisés dans le cadre des analyses de veille et anticipation mises en place par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris (repris dans les focus sectoriels de veille et anticipation). Analyses aussi développées par le Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation (reprises dans les Dossiers d'opportunités).

⁸⁸ Forem, 2013. Les métiers d'avenir. Etats des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil prospectif. Septembre.

⁸⁹ 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

Dans la santé, des analystes des données médicales, des techniciens de l'information médicale, des web-développeur, des infirmiers de liaisons et des agents/coordonateurs 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 politiques des grandes villes (contrat de sécurité, contrat de quartier...), menées surtout par les communes, sont aussi source de nouveaux **métiers de la ville** et d'emplois, de niveau de qualification et de statut très variés, avec pour principale fonction, la fonction de proximité. On a besoin de coordinateurs de projets au sein de la ville (lutte contre le décrochage scolaire, services de rue...), d'éducateurs de rue, d'agents de convivialité, etc. Ce sont des métiers très intéressants car ils combinent à la fois politique de la ville et politique de réinsertion professionnelle. Il s'agit d'emplois qui demandent une formation mais ne sont pas trop qualifiés, d'emplois localisés et subventionnés par les pouvoirs publics qui contribuent de cette manière à la cohésion sociale.

2.2 Devenir des métiers en tension, en demande et attractifs en Région de Bruxelles-Capitale

Les métiers pour lesquels nous avons développés ici une approche qualitative visant à anticiper leur devenir sont ceux qui sont en **tension ou en demande, et attractifs** pour les chercheurs d'emploi. Ce choix permet aux acteurs publics de pouvoir répondre aux besoins du marché de l'emploi et à ceux des Bruxellois à la recherche d'un emploi.

Dans le tableau 22, synthétique et conclusif, un premier ensemble de critères est pris en compte.

- Le métier est-il un métier d'avenir ? Les « métiers d'avenir » ne sont pas que des nouveaux métiers. Ce sont aussi des métiers actuels qui, au cours des 5 prochaines années, sont en développement et gardent plus ou moins leur contenu actuel (parfois on s'attend simplement à une augmentation de la demande en postes de travail) et des métiers « hybridés », **en transformation** (des métiers dont le contenu en activités ou en compétences requises s'étend, fusionne avec des contenus d'autres métiers) »⁹⁰.
- Le métier « décline-t-il », c'est-à-dire est-il amené à disparaître sous sa forme actuelle, car il ne correspond plus à une réalité socioéconomique, il ne se transforme pas, les nouvelles techniques le remplacent progressivement ?

Un deuxième ensemble de critères précise si le métier est accessible à un public jeune (on ne devient pas maître d'hôtel à 18 ans par exemple) ou en cours de carrière. Et si ce métier est encore accessible à des jeunes diplômés ou non du secondaire (supérieur ou infra) ? Quand cette catégorie n'est pas renseignée, le métier est accessible à des sortants du supérieur essentiellement.

D'autres critères pourront être pris en compte dans les futurs rapports, notamment des informations affinées sur la qualité des emplois proposées dans le secteur.

⁹⁰ *Métiers d'avenir. Etats des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil prospectif*, Le Forem
Note conjointe OBE d'Actiris, SES de Bruxelles Formation, Service études VDAB Brussel

Illustration d'un domaine en transformation : réparation de véhicule (mécanique et carrosserie) – Source : Bruxelles Formation

Le volume d'emploi du secteur de la réparation de véhicule a reculé ces dernières années. Ce secteur est aussi fortement marqué à Bruxelles par l'augmentation de la taille moyenne des garages. Les petits indépendants sont très présents dans le secteur mais leur place tend ainsi à diminuer.

La mécanique automobile est un métier où les opportunités en matière de formation ne manquent pas et pour lequel l'intérêt du public est réel. Un nombre important de personnes formées en mécanique sortent d'une filière ou d'une autre mais peu intègrent réellement ou officiellement le secteur. Un screening sur la réserve de main-d'œuvre importante inscrite chez Actiris permettrait de voir plus clair sur les besoins de formation professionnelle dans ce métier à Bruxelles. Il nous semble également qu'une concurrence existe entre les formations et entre les personnes formées une fois sur le marché du travail. Le niveau d'exigence du secteur est important notamment en matière d'électricité ou d'électronique automobile mais également en matière linguistique ou informatique. Chaque avancée technologique creuse un peu plus l'écart entre le niveau du public à l'entrée en formation et le niveau exigé à la sortie. Certains domaines n'ont toutefois pas vraiment changé : changements et réparations de pneus ou d'échappements, réalisation des entretiens et de vidanges, etc. mais ces fonctions ne sont pas réellement en tension et nous avons trouvé peu d'offres d'emploi en rapport.

La carrosserie est un secteur pour lequel on identifie peu de formations professionnelles qualifiantes. Une formation en carrosserie peut compter sur une réserve de main-d'œuvre suffisante et intéressée. Ici aussi une opération de screening permettrait de voir plus clair sur les besoins de formation. Le métier a évolué et le public présent dans les réserves de recrutement d'Actiris reste relativement peu qualifié. Les exigences des employeurs semblent plus raisonnables en carrosserie que ce qu'on a pu observer pour la mécanique, mais certains avis de terrain tendent à dire le contraire. Ce métier ne concerne pas un grand nombre d'entreprises, ni de travailleurs. Il pourrait donc être rapidement saturé en main-d'œuvre.

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

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.

Certains métiers sont aussi dits **en déclin**, sous leur forme actuelle, soit car le métier n'est plus amené à exister à l'avenir (les technologies ont fortement évolué et ils ne correspondent plus à une réalité socioéconomique. Ex des allumeurs de réverbères du milieu du XXème siècle), soit car le volume d'offres d'emploi s'érode (ces métiers sont de moins en moins demandés), etc.

Illustration d'un métier « en déclin » : Opérateur call-center (Source : Bruxelles Formation, Dossier d'opportunité)

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.

3. TABLEAU SYNTHÉTIQUE ET CONCLUSIF : DEVENIR DES MÉTIERS EN DEMANDE/EN TENSION ET ATTRACTIFS

Précautions d'emploi tableau synthétique et conclusif

Ces résultats découlent d'analyses des mutations économiques et professionnelles à l'œuvre à partir de matériaux qualitatifs et quantitatifs. Ces analyses dépendent du matériau que nous avons pu récolter jusqu'à aujourd'hui. Tous les secteurs et leurs métiers n'ont pas encore été analysés. Dans ce cas, une mention le spécifie (**non connus = n.c.**). Les éléments qualitatifs permettant de catégoriser un métier comme en transformation, ou en déclin, sont précisés dans le volet 2, pour certains métiers des secteurs étudiés.

Tableau 22. Devenir des métiers en demande/en tension et attractifs										
	Approche quantitative				Approche qualitative					
	Métiers en demande	Métiers en tension	Métiers attractifs	RMO < 10	En transformation	Se prolonge sous leur forme actuelle	En déclin	aux jeunes	avec une expérience professionnelle (en cours de carrière)	avec au plus un niveau secondaire supérieur
Métiers administratifs										
Employé administratif	X		X		n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Employé services commerciaux (contact clients, service achats, support vente)	X	X	X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Comptable	X	X	X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Secrétaire de direction	X	X	X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Téléphoniste - réceptionniste	X	X	X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Employé de secrétariat	X		X		n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Collaborateur technico-commercial service interne	X			X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Assistant en gestion de ressources humaines	X	X	X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Secrétaire commerciale	X	X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Aide-comptable	X		X		n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Employé lois sociales et salaires (secr. soc., service du personnel)	X	X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Employé service comptabilité	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Office manager	X			X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Hôtesse d'accueil	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Gestionnaire sinistres	X	X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Employé de compagnie d'assurance	X	X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.

Tableau 22. Devenir des métiers en demande/en tension et attractifs (suite)

	Approche quantitative				Approche qualitative					
	Métiers en demande	Métiers en tension	Métiers attractifs	RMO < 10	En transformation	Se prolonge sous leur forme actuelle	En déclin	aux jeunes	avec une expérience professionnelle (en cours de carrière)	avec au plus un niveau secondaire supérieur
Métiers administratifs (suite)										
Conseiller en produits bancaires et assuran.c.es	X			X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Secrétaire médicale	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Employé auxiliaire	X		X		n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Secrétaire comptable		X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Secrétaire juridique		X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Assistant en communication	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Secrétaire médicale non diplômée			X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes										
Puériculteur	X	X	X	X		X		X		X
Surveillant de garderie	X		X	X		X		X	X	X
Aide-soignant, aide-sanitaire	X		X		X			X	X	X
Surveillant	X		X			X		X		X
Educateur						X		X		
Animateur	X		X				X	X		X
Garde d'enfant	X		X			X		X	X	X
Infirmier breveté hospitalier	X	X		X	X	X		X		
Aide-familiale	X		X	X	X				X	X
Métiers informatiques										
Technicien helpdesk it	X	X	X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Analyste-programmeur	X	X	X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Consultant en informatique	X			X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Ingénieur logiciel	X	X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Chef de projet informatique	X			X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Programmeur	X	X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Webdeveloper	X	X	X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Analyste fonctionnel	X	X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Gestionnaire de réseau	X	X	X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Analyste système	X			X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Programmeur système		X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Gestionnaire de l'information sur internet (information ou web officer)		X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Administrateur base de données		X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Ingénieur intégration et implémentation tic		X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Métiers techniques										
Technicien en électromécanique/électromécanicien	X	X	X	X		X		X		
Conducteur de travaux	X	X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Technicien des télécommunications	X			X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Mécanicien industriel d'entretien	X	X		X	X	X		X		X
Mécanicien réparateur de voitures	X	X	X		X			X		X
Électro - mécanicien d'appareils de climatisation et de chauffage et régulation (hvac)	X	X		X	X			X		
Dessinateur d'architecture/bâtiment, travaux publics	X	X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Technicien en électronique		X	X	X	X			X		
Électricien industriel - monteur et réparateur		X		X	X			X		X
Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (hvac)		X		X	X			X		X
Dessinateur en électricité		X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Dessinateur en mécanique		X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Deviseur-mètreur		X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.

Tableau 22. Devenir des métiers en demande/en tension et attractifs (suite)

	Approche quantitative				Approche qualitative					
	Métiers en demande	Métiers en tension	Métiers attractifs	RMO < 10	En trans-formation	Se prolonge sous leur forme actuelle	En déclin	aux jeunes	avec une expérience professionnelle (en cours de carrière)	avec au plus un niveau secondaire supérieur
Métiers commerciaux										
Opérateur call center	X	X	X	X			X	X		X
Télévendeur	X	X		X			X	X		X
Chef de rayon	X	X		X	X	X			X	
Vendeur en alimentation	X		X	X	X	X		X		X
Vendeur confection et accessoires	X		X		X	X		X		X
Vendeur en articles ménagers et d'habitation	X	X	X	X	X	X		X		X
Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage	X	X		X	X	X		X		X
Vendeur en articles culturels/ludiques		X	X		X	X		X		X
Vendeur services	X	X	X	X	X	X		X		X
Vendeur en articles de sport et de loisirs			X	X	X	X		X		X
Vendeur en matériel hi-fi et informatique	X	X	X	X	X	X		X		X
Vendeur grossiste		X		X			X	X		X
Caissier	X		X				X			X
Responsable des ventes (sales - manager)	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Délégué services	X	X	X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Délégué technique	X	X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Délégué en bureautique et apparentés	X	X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Démarcheur, colporteur, vendeur ambulancier	X			X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Assistant marketing/ analyste de marché	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Spécialiste des relations publiques	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Responsable commercial	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Gérant de maison de commerce	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Métiers de la construction										
Ouvrier polyvalent en maintenance du bâtiment	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Ouvrier polyvalent en construction : rénovation bâtiment	X		X		n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Ouvrier de voirie (paveur, dalleur, poseur bordures)			X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Plombier		X	X		n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs (cedicol)		X		X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Métiers de l'horeca et du tourisme										
Maître d'hôtel		X		X		X			X	X
Chef de rang		X	X	X		X			X	X
Garçon de restaurant, serveuse	X	X	X			X		X	X	X
Garçon/ serveuse café/taverne/brasserie	X	X	X			X		X	X	X
Commis de salle	X		X			X		X		X
Collaborateur snack- bar	X		X	X		X		X		X
Chef de cuisine		X	X	X		X			X	X
Sous-chef de cuisine		X		X		X			X	X
Cuisinier de collectivités	X		X	X		X			X	X
Cuisinier	X		X	X		X			X	X
Chef de partie (froide, chaude, dessert)		X		X		X			X	X
Commis de cuisine qualifié	X		X	X		X		X		X
Aide en cuisine (sans diplôme)	X		X			X		X		X
Collaborateur fast food : cuisine	X			X		X		X		X
Employé à la réception de jour (hôtels)	X		X	X		X		X		
Employé à la réception de nuit (hôtels)(night audit)		X		X		X		X		

Tableau 22. Devenir des métiers en demande/en tension et attractifs (suite et fin)

	Approche quantitative				Approche qualitative					
	Métiers en demande	Métiers en tension	Métiers attractifs	RMO < 10	En trans-formation	Se prolonge sous leur forme actuelle	En déclin	aux jeunes	avec une expérience professionnelle (en cours de carrière)	avec au plus un niveau secondaire supérieur
Métiers du transport et de la logistique										
Ouvrier magasinier	X		X	X	X			X		X
Chauffeur de camion solo (permis c et sélection médicale)	X		X	X		X				X
Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)	X		X		X			X		X
Employé transport et expédition polyvalent (terrestre, maritime, aérien)	X				X				X	
Employé magasinier - gestionnaire de stock sur pc	X		X	X	X			X		X
Chauffeur de camion semi-remorque (permis ce et sélection médicale)		X	X	X		X				X
Chef magasinier - responsable magasin		X			X				X	
Chargeur - déchargeur			X		X			X		X
Métiers de l'artisanat										
Spécialiste en soins de beauté et du bien être	X	X	X							
Coiffeur mixte	X	X	X	X						
Boulangier - pâtissier			X	X						
Métiers de la sécurité										
Steward urbain	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Agent de sécurité avec brevet	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Métiers divers										
Aide-ménagère	X		X		n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Nettoyeur	X		X		n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Balayeur de rues	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Jardinier	X		X	X	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Repasseuse à la main (vêtements)		X	X		n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.

Source : Actiris, traitement Observatoire bruxellois de l'Emploi

Bibliographie

- Argouarc'h J., Jolly C., Lainé F., 2014, *Les métiers en 2022. Résultats et enseignement*, Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, France Stratégie et DARES
- Bastyns C., Le passif de l'état actif, vu à travers la politique d'activation des chômeurs, Lire et Ecrire, Mars 2013.
- Centre d'études et de recherche sur les qualifications, 2008, *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004*, CEREQ.
- CCFEE, Compte-rendu de la demi-journée de réflexion « Du travail non qualifié à la qualification : apport du SFMQ ? », avril 2014
- CEF, 2009, *Le décrochage scolaire, contexte et définitions. Constats pistes de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire*, avis n°104.
- Couppié T., Giret J-F., Lopez A., 2009, « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes », CEREQ, Formations et emploi, pp.43-56.
- De Niel H. et al., « De lat hoog voor iedereen ! », in P. Van Avermaet, K. Van Den Branden, L. Heylen (dir.), *Goed GeGOKt ? Reflecties op twintig jaar gelijke-onderwijskansenbeleid in Vlaanderen*, Anvers-Apeldoorn, Garant, 2010, p.26. Cité dans Fannes P., et al, 2013.
- De Rick K., Van Dooren G., Groenez S., De Cuyper P., 2014, *Geen werk na een opleiding voor een knelpuntberoep? Een analyse van hefboomen voor tewerkstelling bij wie niet doorstroomt naar werk*. Leuven: HIVA (KU Leuven)
- 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.
- Forem, 2013. *Les métiers d'avenir. Etats des lieux sectoriels et propositions de futurs*. Recueil prospectif. Septembre
- IBSA, 2015, « Baromètre démographique 2014 de la Région de Bruxelles-Capitale », FOCUS n°7, février.
- Janssens R., 2008, *L'usage des langues à Bruxelles et la place du néerlandais. Quelques constatations récentes*, Brussels Studies, n°13, janvier 2008
- Janssens R., 2013, *Brio-talbarometer 3 : diversiteit als norm*, 20/06/2013
- Etnic, Fédération Wallonie Bruxelles, 2012, *Les indicateurs de l'enseignement 2011*.
- McKinsey & Co, *MGI disruptive Technologies*, mai 2013
- Mettewie L., Van Mensel L., 2006, *Entreprises bruxelloises et langues étrangères. Pratique et coût d'une main-d'œuvre ne maîtrisant pas les langues étrangères*
- Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2011, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi bruxellois*, septembre 2011
- Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2014, *Analyse des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise*, janvier 2014.
- Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2014, *Etat des lieux RBC 2013*, décembre.
- Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale, 2014, *Baromètre social 2014*, Commission communautaire commune, Bruxelles.
- Place D., Vincent B., 2009, « L'influence des caractéristiques sociodémographiques sur les diplômés et les compétences », *Economie et Statistique*, n°424-425
- Rose J., 2012, « qu'est-ce que le travail non qualifié », *la Dispute*.
- Vergnies J-F., 1994, « L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme », *Economie et statistique*, n°277-278.

ANNEXE

Tableau 23. Emploi intérieur bruxellois par lieu de domicile et niveau de qualification

	Total	Lieu de domicile		Niveau de qualification		
		Bruxellois	Navetteurs	Faible	Moyen	Elevé
Agriculture, sylviculture et pêche	441	73,6	26,4	24,3	36,3	39,3
Industries extractives et manufacturières	32.298	41,8	58,2	20,7	31,2	48,0
Industries agroalimentaires	5.760	53,4	46,6	30,8	39,9	29,3
Industrie chimique et des plastiques	7.145	34,6	65,4	8,3	14,9	76,9
Métallurgie et fabrications métalliques, électriques, électroniques & matériel transport	9.583	36,2	63,8	18,8	39,2	42,0
Industries diverses	9.810	45,6	54,4	25,9	30,3	43,8
Electricité et gaz	6.258	33,7	66,3	4,5	20,8	74,8
Eau et gestion des déchets	3.888	51,8	48,2	38,9	35,2	25,9
Construction	30.758	62,0	38,0	36,3	41,9	21,8
Commerce	62.497	56,9	43,1	26,2	38,3	35,5
Commerce automobile	6.161	47,2	52,8	27,6	40,6	31,8
Commerce de gros	15.811	39,8	60,2	19,0	30,3	50,7
Commerce de détail	40.524	65,0	35,0	28,8	41,0	30,2
Transports et entreposage	32.554	39,3	60,7	26,6	41,6	31,9
Transports et entreposage	26.463	40,0	60,0	25,9	42,6	31,5
Activités de poste et de courrier	6.091	36,4	63,6	29,6	37,0	33,5
Hébergement et restauration	26.387	75,1	24,9	40,1	37,3	22,6
Information et communication	42.976	39,9	60,1	3,9	21,6	74,5
Edition et activités audiovisuelles	12.254	44,8	55,2	2,7	20,8	76,5
Télécommunications et informatique	30.721	37,9	62,1	4,4	21,9	73,7
Activités financières et d'assurance	66.446	26,5	73,5	4,6	22,8	72,6
Activités immobilières	7.629	61,9	38,1	15,3	29,8	54,9
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	42.684	48,2	51,8	4,2	17,0	78,8
Activités juridiques, comptables, techniques, conseil de gestion	28.945	46,3	53,7	3,8	14,8	81,4
Recherche-développement scientifique	3.500	36,1	63,9	1,5	13,9	84,6
Publicité et autres activités spécialisées	10.238	57,9	42,1	6,3	24,2	69,6
Services administratifs et de soutien	41.733	61,6	38,4	30,8	35,1	34,1
Activités de location et location-bail	1.198	51,5	48,5	13,9	30,6	55,4
Activités liées à l'emploi	6.569	43,3	56,7	13,0	32,6	54,4
Agences de voyage, services de réservation et activités connexes	2.071	50,1	49,9	1,8	19,8	78,4
Enquêtes et sécurité	4.821	28,8	71,2	27,3	49,8	22,9
Nettoyage et aménagement paysager	19.552	83,4	16,6	49,7	37,8	12,5
Autres services administratifs et de soutien	7.522	46,6	53,4	10,0	26,0	64,0
Administration publique	105.384	29,9	70,1	13,4	35,5	51,2
Enseignement	56.575	49,5	50,5	7,7	11,0	81,3
Santé humaine et action sociale	73.382	59,3	40,7	13,0	24,9	62,1
Santé	42.961	59,1	40,9	7,4	17,5	75,1
Action sociale	30.421	59,5	40,5	20,8	35,4	43,7
Arts, spectacles et activités récréatives	14.736	56,8	43,2	14,9	30,4	54,8
Autres activités de services	19.766	61,7	38,3	14,2	31,7	54,0
Activités des ménages	6.007	93,0	7,0	42,9	35,5	21,6
Organismes extraterritoriaux	36.531	67,2	32,8	2,7	14,6	82,6
Total	708.927	48,6	51,4	15,9	28,5	55,7

Source : DGSIE, EFT, moyenne 2011-2013

Tableau 24. Emplois salariés - Volume d'emploi et évolution

	2012						Evol. 2008-12			
	Bruxelles				Périphérie		Bruxelles		Périph.	Belg.
	N	%	IS	% temps plein ⁹¹	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
Construction⁹²	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 restauration⁹³	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

⁹¹ Les données sur le régime de temps plein sont hors ONSS APL.

⁹² 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.

⁹³ 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 25. 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

Source : ONSS hors APL, statistiques décentralisées, Calculs Observatoire

Tableau 26. 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

Source : INASTI, Calculs Observatoire

Tableau 27. Synthèse - métiers en tension, en demande et attractifs pour lesquels une formation professionnelle pourrait être développée (hors métiers réglementés)

Intitulé profession	Métiers en demande	Métiers en tension	Métiers attractifs	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ans	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : > 49	y : moyenne sur les 3 ans >= 50	RMO	RMO 2014
Métiers administratifs														
Employé administratif	x		x	11,6	920	808	891	873	x	x	x	y		10312
Employé services commerciaux (contact clients, service achats, support vente)	x	x	x	2,2	537	530	461	509	x	x	x	y		1034
Comptable	x	x	x	2,8	276	229	321	275	x	x	x	y		894
Secrétaire de direction	x	x	x	3,3	293	235	218	249	x	x	x	y		711
Téléphoniste - réceptionniste	x	x	x	6,2	167	126	144	146	x	x	x	y		887
Employé de secrétariat	x		x	10,4	161	115	147	141	x	x	x	y		1533
Collaborateur technico-commercial service interne	x			1,1	113	109	124	115	x	x	x	y		131
Assistant en gestion de ressources humaines	x	x	x	2,5		154	169	108		x	x	y		429
Secrétaire commerciale	x	x		1,4	112	109	101	107	x	x	x	y		141
Aide-comptable	x		x	13,3	109	91	109	103	x	x	x	y		1449
Employé lois sociales et salaires (secr. soc., service du personnel)	x	x		1,1	108	109	91	103	x	x	x	y		96
Employé service comptabilité	x		x	7,3	90	85	84	86	x	x	x	y		613
Office manager	x			1,5	71	78	101	83	x	x	x	y		151
Hôtesse d'accueil	x		x	7,0	66	47	101	71	x		x	y		710
Gestionnaire sinistres	x	x		0,7	122	53	30	68	x	x		y		22
Employé de compagnie d'assurance	x	x		2,4	73	68	60	67	x	x	x	y		144
Conseiller en produits bancaires et assurances	x			1,3	53	100	45	66	x	x		y		58
Secrétaire médicale	x		x	5,9	73	64	49	62	x	x		y		289
Employé auxiliaire	x		x	81,3	53	57	39	50	x	x				3169
Secrétaire comptable		x		2,2	45	39	38	41						84
Secrétaire juridique		x		2,5	43	44	31	39						77
Assistant en communication			x	3,6		12	96	n.s.			x			345
Secrétaire médicale (non diplômée)			x	5,9	12	11	24	16						215
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes														
Puériculteur (diplôme)	x	x	x	1,5	476	444	626	515	x	x	x	y		918
Surveillant de garderie	x		x	4,8	318	275	287	293	x	x	x	y		1364
Aide-soignant, aide-sanitaire (brevet)	x		x	11,2	140	126	121	129	x	x	x	y		1352
Surveillant - éducateur	x		x	10,1	111	97	102	103	x	x	x	y		1028
Animateur culturel/artistique	x		x	14,3	67	54	69	63	x	x	x	y		986
Garde d'enfant non diplômé	x		x	43,2	54	59	67	60	x	x	x	y		2896
Infirmier breveté hospitalier	x	x		6,3	57	82	28	56	x	x		y		175
Aide-familiale (brevet)	x		x	8,3	61	54	45	53	x	x		y		373

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Les cellules grisées indiquent : un nombre supérieur ou égal à 50 offres d'emploi reçues chez Actiris, ou un indicateur de tension (RMO/OE) inférieur à 10.

Tableau 27. Synthèse - métiers en tension, en demande et attractifs pour lesquels une formation professionnelle pourrait être développée (hors métiers réglementés) – Suite et fin

Intitulé profession	Métiers en demande	Métiers en tension	Métiers attractifs	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ans	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : > 49	y : moyenne sur les 3 ans >= 50	RMO 2014
Métiers informatiques													
Technicien helpdesk it	x	x	x	4,6	171	144	152	156	x	x	x	y	702
Analyste-programmeur	x	x	x	1,7	103	133	197	144	x	x	x	y	344
Consultant en informatique	x			1,7	141	123	108	124	x	x	x	y	183
Ingénieur logiciel	x	x		0,8	105	116	98	106	x	x	x	y	75
Chef de projet informatique	x			0,8	83	78	134	98	x	x	x	y	109
Programmeur	x	x		2,0	113	79	83	92	x	x	x	y	166
Webdeveloper	x	x	x	4,0	97	86	80	88	x	x	x	y	320
Analyste fonctionnel	x	x		0,5	83	62	94	80	x	x	x	y	50
Gestionnaire de réseau	x	x	x	4,6	49	57	54	53		x	x	y	247
Analyste système	x			0,7	59	35	59	51	x		x	y	40
Programmeur système		x		1,2	21	39	44	35					51
Gestionnaire de l'information sur internet (information ou web officer)		x		2,5	19	32	25	25					63
Administrateur base de données		x		3,0	26	31	16	24					48
Ingenieur intégration et implémentation tic		x		1,2	17	27	22	22					26
Métiers techniques													
Technicien en électromécanique	x	x	x	1,4	160	126	180	155	x	x	x	y	249
Conducteur de travaux	x	x		1,1	122	95	103	107	x	x	x	y	113
Électro - mécanicien en général	x	x		2,5	79	71	77	76	x	x	x	y	194
Technicien des télécommunications	x			2,5	124	59	44	76	x	x		y	109
Mécanicien industriel d'entretien	x	x		1,8	51	135	38	75	x	x		y	69
Mécanicien réparateur de voitures	x	x	x	14,1	93	61	51	68	x	x	x	y	720
Technicien construction (toute spécialité)	x	x		1,5	59	52	64	58	x	x	x	y	94
Électro - mécanicien d'appareils de climatisation et de chauffage (+ agrégation cédicol) et régulation (hvac)	x	x		2,9	99	52	8	53	x	x		y	23
Dessinateur d'architecture/bâtiment, travaux publics	x	x		2,7	47	47	60	51			x	y	159
Technicien en électronique		x	x	3,8	37	38	62	46			x		233
Électricien industriel - monteur et réparateur		x		4,9	54	36	37	42	x				183
Technicien en électricité			x	5,5	35	28	53	39			x		289
Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (hvac)		x		1,8	36	40	25	34					44
Dessinateur en électricité		x		1,2	31	32	24	29					28
Dessinateur en mécanique		x		1,2	22	36	24	27					28
Deviseur-mètreur		x		0,7	17	21	30	23					20

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Les cellules grisées indiquent : un nombre supérieur ou égal à 50 offres d'emploi reçues chez Actiris, ou un indicateur de tension (RMO/OE) inférieur à 10.

Tableau 27. Synthèse - métiers en tension, en demande et attractifs pour lesquels une formation professionnelle pourrait être développée (hors métiers réglementés) – Suite et fin

Intitulé profession	Métiers en demande	Métiers en tension	Métiers attractifs	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ans	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : > 49	y : moyenne sur les 3 ans >= 50	RMO 2014
Métiers commerciaux													
Opérateur call center	x	x	x	2,5	275	563	245	361	x	x	x	y	610
Vendeur confection et accessoires	x		x	12,8	226	262	499	329	x	x	x	y	6375
Délégué services	x	x	x	1,0	206	273	280	253	x	x	x	y	282
Vendeur en alimentation	x		x	8,8	185	243	224	217	x	x	x	y	1974
Caissier	x		x	15,6	163	229	145	179	x	x	x	y	2261
Délégué technique	x	x		0,9	158	138	133	143	x	x	x	y	114
Télévendeur	x	x		0,9	153	160	111	141	x	x	x	y	96
Assistant marketing/analyste de marché	x		x	6,4	112	119	119	117	x	x	x	y	763
Vendeur en articles ménagers et d'habitation	x	x	x	2,5	55	108	135	99	x	x	x	y	331
Vendeur services	x	x	x	9,7	74	110	94	93	x	x	x	y	910
Spécialiste des relations publiques	x		x	6,7	68	79	108	85	x	x	x	y	726
Responsable des ventes (sales - manager)	x		x	3,5	73	74	102	83	x	x	x	y	352
Responsable commercial	x		x	2,3	67	57	110	78	x	x	x	y	254
Vendeur en matériel hi-fi et informatique	x	x	x	9,4	74	72	55	67	x	x	x	y	516
Gérant de maison de commerce	x		x	7,8	47	71	74	64		x	x	y	580
Délégué en bureautique et apparentés	x	x		0,5	49	69	68	62		x	x	y	37
Démarcheur, colporteur, vendeur ambulant	x			1,2	43	62	65	57		x	x	y	80
Chef de rayon	x	x		1,0	33	55	68	52		x	x	y	65
Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage	x	x		2,9	40	56	54	50		x	x	y	158
Vendeur en articles culturels/ludiques		x	x	13,1	21	44	22	29					289
Vendeur grossiste		x		3,4	33	25	27	28					92
Vendeur en articles de sport et de loisirs			x	6,2	20	12	46	26					283
Métiers de la construction													
Ouvrier polyvalent en maintenance du bâtiment	x		x	5,8	145	137	151	144	x	x	x	y	873
Ouvrier polyvalent en construction : rénovation bâtiment	x		x	30,6	74	46	47	56	x			y	1440
Ouvrier de voirie (paveur, dalleur, poseur bordures)			x	5,7	39	48	38	42					215
Plombier		x	x	10,1	41	36	43	40					434
Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs (cedicol)		x		8,5	10	25	14	16					119
Métiers du transport et de la logistique													
Ouvrier magasinier	x		x	20,7	72	101	208	127	x	x	x	y	4298
Chauffeur de camion solo (permis c et sélection médicale)	x		x	11,2	76	59	127	87	x	x	x	y	1419
Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)	x		x	11,9	72	76	30	59	x	x		y	358
Employé transport et expédition polyvalent (terrestre, maritime, aérien)	x			0,6	9	11	135	52			x	y	85
Employé magasinier - gestionnaire de stock sur pc			x	7,9	55	23	71	50	x		x		563
Chauffeur de camion semi-remorque (permis ce et sélection médicale)		x	x	8,3	38	44	40	41					332
Chef magasinier - responsable magasin		x		1,8	32	18	47	32					83

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Les cellules grisées indiquent : un nombre supérieur ou égal à 50 offres d'emploi reçues chez Actiris, ou un indicateur de tension (RMO/OE) inférieur à 10.

Tableau 27. Synthèse - métiers en tension, en demande et attractifs pour lesquels une formation professionnelle pourrait être développée (hors métiers réglementés) – Suite et fin

Intitulé profession	Métiers en demande	Métiers en tension	Métiers attractifs	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ans	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : >49	y : moyenne sur les 3 ans >= 50	RMO 2014
Métiers de l'horeca et du tourisme													
Garçon de restaurant, serveuse	x	x	x	12,2	101	129	125	118	x	x	x	y	1521
Commis de cuisine qualifié	x		x	9,3	97	93	133	108	x	x	x	y	1236
Collaborateur snack- bar	x		x	5,5	111	92	100	101	x	x	x	y	545
Cuisinier	x		x	5,4	64	77	130	90	x	x	x	y	707
Employé à la réception de jour (hôtels)	x		x	5,1	78	64	102	81	x	x	x	y	524
Garçon/ serveuse café/taverne/brasserie	x	x	x	13,9	67	61	75	68	x	x	x	y	1044
Cuisinier de collectivités	x		x	4,1	52	62	71	62	x	x	x	y	290
Aide en cuisine (sans diplôme)	x		x	32,9	50	50	68	56	x	x	x	y	2237
Commis/ débarrasseur de restaurant ou de salle	x		x	10,8	47	46	70	54			x	y	755
Collaborateur fast food:cuisine	x			2,4	43	61	50	51		x	x	y	121
Chef de rang		x	x	5,3	44	46	57	49			x		302
Chef de partie (froide, chaude, dessert)		x		2,9	32	51	55	46		x	x		161
Chef de cuisine		x	x	4,7	40	36	46	41					216
Employé à la réception de nuit (hôtels)(night audit)		x		2,2	36	29	37	34					81
Sous-chef de cuisine		x		1,3	18	25	43	29					58
Maître d'hôtel		x		3,1	25	23	26	25					80
Métiers de l'artisanat													
Spécialiste en soins de beauté et du bien être	x	x	x	10,3	93	85	80	86	x	x	x	y	822
Coiffeur mixte	x	x	x	9,2	55	39	61	52	x		x	y	563
Boulangier - pâtissier			x	5,8	15	16	35	22					202
Métiers de la sécurité													
Steward urbain	x		x	4,1	67	250	134	150	x	x	x	y	554
Agent de sécurité avec brevet	x		x	8,6	48	66	98	71		x	x	y	847
Métiers divers													
Aide-ménagère	x		x	11,4	405	467	293	388	x	x	x	y	3327
Nettoyeur	x		x	60,0	271	233	304	269	x	x	x	y	18226
Balayeur de rues	x		x	5,3	67	177	105	116	x	x	x	y	557
Jardinier	x		x	8,4	98	52	80	77	x	x	x	y	670
Repasseur à la main (vêtements)		x	x	11,4	32	32	30	31					342

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Les cellules grisées indiquent : un nombre supérieur ou égal à 50 offres d'emploi reçues chez Actiris, ou un indicateur de tension (RMO/OE) inférieur à 10.

Tableau 28 : Métiers « attractifs » pour lesquels la RMO est importante, mais non en demande sur base des offres d'emploi reçues chez Actiris

Intitulé profession	Métiers en demande	Métiers en tension	Métiers attractifs	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ans	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : > 49	y : moyenne sur les 3 ans >= 50	RMO 2014
Métiers administratifs													
Employé de banque (tout le back - office)			x		23	28	17	23					268
Encodeur			x		11	7	18	12					340
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes													
Garde-malade (sans diplôme reconnu par l'inami)			x		46	21	27	31					1329
Assistant - logistique (brevet)			x		22	11	15	16					343
Assistant pharmacie			x		20	16	14	17					333
Métiers informatiques													
Technicien pc/mac			x		29	24	36	30					449
Graphiste créateur sur mac et/ou pc			x		23	20	21	21					797
Infographiste (metteur en pages informatisées (x - press))			x		22	19	14	18					570
Métiers techniques													
Électricien en général			x		36	28	30	31					398
Aide-mécanicien réparateur			x		6	10	6	7					442
Métiers commerciaux													
Vendeur en montres, bijoux, parfums			x		35	44	34	38					445
Responsable de commerce international (import/export)			x		41	14	28	28					428
Manœuvre secteur commercial			x		12	10	5	9					533
Métiers de la construction													
Homme à tout faire (bricolage, dépannage...)			x		41	45	58	48			x		643
Maçon			x		42	45	40	42					637
Manœuvre construction			x		43	43	29	38					1488
Menuisier			x		32	40	34	35					540
Électricien de bâtiment			x		40	26	31	32					532
Peintre en bâtiment			x		20	24	23	22					1263
Monteur-installateur de chauffage central			x		20	22	12	18					284
Aide-menuisier			x		14	13	14	14					223
Plafonneur en général			x		9	11	12	11					272
Aide-maçon			x		2	8	15	8					290
Aide-plombier, aide-tuyauteur			x		3	19	2	8					290
Carreleur			x		10	6	7	8					211
Aide-électricien bâtiment			x		6	4	3	4					472
Aide-peintre, aide-tapissier			x		1	3	6	3					295
Métiers de l'Horeca et du tourisme													
Femme ou valet de chambre hôtel			x		30	33	62	42			x		707
Collaborateur cuisine de collectivités			x		28	46	47	40					888
Plongeur horeca			x		29	28	44	34					1191
Barman			x		36	25	37	33					572
Organisateur d'événements, congrès et séminaires			x		21	20	26	22					587
Employé d'agence de voyages (conseil, vente, réservations)			x		20	22	24	22					408
Manœuvre hôtellerie et alimentation			x		15	7	2	8					262

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Les cellules grisées indiquent : un nombre supérieur ou égal à 50 offres d'emploi reçues chez Actiris

Tableau 28 : Métiers « attractifs » pour lesquels la RMO est importante, mais non en demande sur base des offres d'emploi reçues chez Actiris (Suite)

Intitulé profession	Métiers en demande	Métiers en tension	Métiers attractifs	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ans	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : >49	y : moyenne sur les 3 ans >= 50	RMO 2014
Métiers du transport et de la logistique													
Chauffeur de camionnette (permis b)			x		61	42	36	46	x				3016
Réassortisseur			x		40	53	45	46		x			1870
Cariste (clark)			x		25	22	44	30					736
Chauffeur de service express (permis b)			x		35	19	15	23					1900
Manutentionnaire			x		12	11	38	20					1515
Chargeur - déchargeur			x		7	27	21	18					214
Chauffeur de maître/direction (permis b et sélection médicale)			x		17	12	15	15					536
Déménageur			x		4	10	16	10					210
Chauffeur d'autocar tourisme (permis d et sélection médicale)			x		4	12	3	6					203
Conditionneuse à la main			x		5	1	6	4					596
Emballeur à la main (grosses pièces)			x		3	3	4	3					638
Trieur de courrier (tri postal)			x		1	4	3	3					212
Métiers de l'artisanat													
Coiffeur pour dames			x		23	17	25	22					358
Aide-boulangier, aide-pâtissier			x		9	11	20	13					308
Aide-coiffeur			x		3	2	4	3					284
Décorateur - ensembleur			x		3	3	1	2					305
Métiers de la sécurité													
Agent de sécurité sans brevet			x		58	19	22	33	x				821
Métiers artistiques													
Acteur			x		4	1	1	2					1348
Musicien - instrumentiste (spécifier si compositeur, chef d'orchestre ou de fanfare)			x		1	2	4	2					786
Photographe			x		18	13	7	13					665
Metteur en scène (théâtre, cinéma, radio, tv) - réalisateur -scénographe			x		2	2	4	3					550
Danseur (spécifier si chorégraphe)			x		1	1	2	1					544
Régisseur (théâtre, cinéma, radio, tv)			x		13	18	8	13					414
Artiste peintre			x		1	1	3	2					348
Illustrateur, caricaturiste, dessinateur de bandes dessinées			x			1	2	1					314
Monteur films			x		7	6	2	5					294
Assistant réalisateur - assistant metteur en scène			x			1	3	1					275
Cameraman (film et vidéo, télévision)			x		2	2	1	2					261
Dessinateur - créateur			x		3	3	8	5					211
Chanteur (spécifier si directeur du chœur)			x		1			0					204
Dessinateur - créateur en publicité			x		1	2	2	2					231
Métiers du commerce automobile													
Vendeur de véhicules motorisés			x		20	20	14	18					263
Tôlier en carrosserie			x		17	20	10	16					258

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Les cellules grisées indiquent : un nombre supérieur ou égal à 50 offres d'emploi reçues chez Actiris

Tableau 28 : Métiers « attractifs » pour lesquels la RMO est importante, mais non en demande sur base des offres d'emploi reçues chez Actiris (Suite et fin)

Intitulé profession	Métiers en demande	Métiers en tension	Métiers attractifs	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ans	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : >49	y : moyenne sur les 3 ans >= 50	RMO 2014
Métiers du textile													
Couturière (mesure): vêtements femmes			x		9	4	12	8					440
Couturière, ouvrière de flou			x		1	3	3	2					417
Retoucheur			x		7	13	3	8					235
Métiers divers													
Moniteur sportif (institutions d'enseignement exceptées)			x		22	20	38	27					461
Concierge d'immeubles			x		17	13	18	16					243
Ouvrier de production dans la conservation d'aliments			x		11	10	20	14					262
Ouvrier agricole/ cueilleur			x		9	4	27	13					227

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Les cellules grisées indiquent : un nombre supérieur ou égal à 50 offres d'emploi reçues chez Actiris

Tableau 29. Synthèse des principales caractéristiques des secteurs en Région de Bruxelles-Capitale

	Type secteur	Emploi intérieur RBC				Emploi salarié												Volume indépendants RBC
		Bruxellois	Niveau qualification faible	Niveau qualification moyen	Niveau qualification élevé	Temps plein (RBC)	Volume salariés RBC	Evol. Salariés RBC (N)	Evol. salariés RBC (%)	Vol. salariés périphérie	< 25 ans (RBC)	25-29 ans (RBC)	< 30 ans (RBC)	< 55 ans (RBC)	Salaires bas (RBC)	Salaires moyens (RBC)	Salaires élevés (RBC)	
Industries extractives & manufacturières	New deal	41,8	20,7	31,2	48,0	84,7	20.795	-3.037	-12,7	50.870	5,1	9,0	14,1	14,1	18,8	43,4	37,8	2.785
<i>DONT : Industries agroalimentaires</i>	<i>New deal</i>	53,4	30,8	39,9	29,3	80,0	4.206	425	11,2	9.792	9,4	13,7	23,1	9,5	39,0	39,4	21,6	437
<i>Industrie chimique et des plastiques</i>	<i>New deal</i>	34,6	8,3	14,9	76,9	87,4	3.077	-1.421	-31,6	15.165	1,4	7,4	8,8	11,0	6,3	28,0	65,7	/
<i>Métallurgie et fabrications</i>	<i>CDR</i>	36,2	18,8	39,2	42,0	87,8	7.815	-1.538	-16,4	13.792	4,5	7,6	12,1	16,0	10,3	51,9	37,8	/
Electricité et gaz	Autre	33,7	4,5	20,8	74,8	89,7	4.756	658	16,1	1.256	2,8	13,3	16,1	10,0	3,4	19,0	77,6	/
Eau et gestion des déchets	New deal	51,8	38,9	35,2	25,9	89,9	3.650	-122	-3,2	2.435	3,9	11,0	14,8	13,3	15,9	45,5	38,6	/
Construction	New deal & CDR	62,0	36,3	41,9	21,8	90,3	16.405	-2.613	-13,7	18.776	8,1	11,2	19,3	14,3	11,9	64,4	23,7	16.256
Commerce	New deal	56,9	26,2	38,3	35,5	70,5	62.033	-4.707	-7,1	90.132	10,0	13,6	23,6	11,8	37,4	32,1	30,5	18.822
Commerce automobile	New deal	47,2	27,6	40,6	31,8	87,5	5.120	-657	-11,4	9.548	9,3	11,2	20,5	13,3	22,6	45,1	32,3	3.012
Commerce de gros	New deal	39,8	19,0	30,3	50,7	84,8	26.085	-4.267	-14,1	43.134	3,8	10,8	14,7	13,8	17,1	32,1	50,9	3.788
Commerce de détail	New deal	65,0	28,8	41,0	30,2	55,5	30.828	217	0,7	37.450	15,3	16,4	31,7	9,8	57,3	30,0	12,7	12.022
Transports et entreposage	CDR	39,3	26,6	41,6	31,9	78,6	27.930	-1.518	-5,2	34.931	3,7	9,0	12,7	18,7	21,2	43,9	34,9	2.253
Transports et entreposage	CDR	40,0	25,9	42,6	31,5	80,5	21.865	-811	-3,6	29.190	4,2	10,0	14,2	17,6	21,2	43,9	34,9	2.252
Activités de poste et de courrier	Autre	36,4	29,6	37,0	33,5	71,6	6.065	-707	-10,4	5.741	1,8	5,6	7,4	22,6	24,3	44,0	31,7	/
Hébergement et restauration	New deal & CDR	75,1	40,1	37,3	22,6	49,0	26.307	504	2,0	14.488	12,6	15,0	27,6	8,9	65,6	30,0	4,4	8.054
Information et communication	New deal	39,9	3,9	21,6	74,5	85,6	31.621	-3.319	-9,5	20.610	3,6	13,0	16,6	10,2	8,5	32,8	58,7	977
Télécommunications et informatique	New deal & CDR	37,9	4,4	21,9	73,7	83,0	8.998	-839	-8,5	4.532	3,7	12,7	16,4	8,7	8,6	35,2	56,2	/
Edition et activités audiovisuelles	Autre	44,8	2,7	20,8	76,5	86,6	22.623	-2.480	-9,9	16.078	3,5	13,6	17,2	14,1	8,5	31,8	59,7	767
Activités financières et d'assurance	Autre	26,5	4,6	22,8	72,6	77,1	60.468	-5.891	-8,9	12.195	2,4	9,7	12,1	17,8	3,5	24,8	71,7	823
Immobilier	Autre	61,9	15,3	29,8	54,9	64,2	5.643	1.892	50,4	1.822	4,9	8,6	13,6	20,8	49,8	28,5	21,6	1.897
Activités spécialisées, scient. & techn.	Autre	48,2	4,2	17,0	78,8	82,1	36.216	747	2,1	30.840	6,2	21,0	27,2	9,8	16,7	31,3	52,0	20.731
Recherche-développement scientifique	New deal	36,1	1,5	13,9	84,6	91,2	5.538	378	7,3	2.524	10,0	35,3	45,4	5,1	23,6	28,2	48,1	/
Activités juridiques, comptables, techniques, conseil de gestion	Autre	46,3	3,8	14,8	81,4	80,4	25.574	1.284	5,3	24.303	5,0	18,1	23,1	11,4	13,4	31,0	55,6	10.851
Publicité et autres activités spécialisées	Autre	57,9	6,3	24,2	69,6	81,2	5.104	-915	-15,2	4.013	8,3	20,2	28,4	6,9	25,8	35,9	38,3	9.673
Services administratifs et de soutien	Autre	61,6	30,8	35,1	34,1	39,9	59.102	16.696	39,4	43.588	8,4	15,3	23,7	8,8	64,7	24,3	11,0	1.715
<i>DONT : Activités liées à l'emploi</i>	<i>Autre</i>	43,3	13,0	32,6	54,4	33,9	18.338	1.293	7,6	15.464	14,4	20,4	34,8	7,1	48,0	33,8	18,2	/
<i>Enquêtes et sécurité</i>	<i>Autre</i>	28,8	27,3	49,8	22,9	84,8	3.468	-1.298	-27,2	6.268	8,7	15,5	24,2	9,7	8,3	83,4	8,3	/
<i>Nettoyage et aménagement paysager</i>	<i>Autre</i>	83,4	49,7	37,8	12,5	25,9	29.204	16.970	138,7	15.067	5,3	11,6	17,0	9,4	91,9	6,7	1,4	400
Administration publique	New deal & CDR	29,9	13,4	35,5	51,2	79,5	110.665	2.888	2,7	35.834	3,8	10,0	13,8	18,6	17,8	37,9	44,3	/
Enseignement	New deal	49,5	7,7	11,0	81,3	48,6	62.328	5.960	10,6	52.320	5,1	13,7	18,8	14,4	9,9	45,6	44,4	1.841
Santé humaine et action sociale	New deal	59,3	13,0	24,9	62,1	54,4	63.616	-4.471	-6,6	61.509	5,6	14,6	20,2	13,4	22,6	44,9	32,5	5.705
Santé	New deal	59,1	7,4	17,5	75,1	55,5	33.617	-39	-0,1	23.940	4,6	15,5	20,1	14,6	11,9	43,5	44,6	5.649
Action sociale	New deal	59,5	20,8	35,4	43,7	53,4	29.999	-4.432	-12,9	37.569	6,5	13,8	20,3	12,1	33,3	46,3	20,4	/
Arts, spectacles et activités récréatives	Autre	56,8	14,9	30,4	54,8	66,9	8.845	-157	-1,7	5.454	8,2	15,0	23,2	14,2	34,8	38,3	26,9	3.010
Autres activités de services	Autre	61,7	14,2	31,7	54,0	66,9	23.183	1.338	6,1	7.929	5,7	14,5	20,2	13,4	26,2	34,0	39,8	4.960
Total		49	15,9	28,5	55,7	68,0	626.503	5.020	0,8	487.344	5,9	12,9	18,8	13,9	25,0	35,7	39,3	90.818

Source : DGSIE (EFT) ONSS, ONSS hors APL, INASTI, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi. Les données sur les temps pleins, les classes d'âge et les salaires (classe salariale journalier brut : bas, < 100€, moyen, 100 à 149€ et élevé, ≥ 150 €) sont celles de l'ONSS hors APL, l'emploi salarié au sein des administrations provinciales et locales n'étant pas repris.