

ACTIRIS / BRUXELLES FORMATION

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2017

**POLITIQUES CROISÉES
EMPLOI-FORMATION**

ACTIRIS / BRUXELLES FORMATION

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2017

**POLITIQUES CROISÉES
EMPLOI-FORMATION**

Table des matières

Edito.....	4	- Prospection en entreprises et Conventions quadrimoteurs.....	15
I. L'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation professionnelle.....	6	- Veille & analyse sectorielle (CDR,...).....	16
- Plan d'action de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation-décembre 2017.....	8	- Fonctions critiques et autres études.....	17
- Rapport 2006-2016: Analyse en amont de l'élaboration de la partie conjointe des contrats de gestion.....	8	- Question de l'équivalence des diplômes non reconnus.....	17
		- Plan Langues.....	18
II. La Cité des Métiers de Bruxelles .	10	IV. Commande de formation.....	20
- Plan de développement de la CDM - décembre 2017.....	12	V. Adressage.....	22
III. Articuler les propositions de formation au projet professionnel du chercheur d'emploi, en lien avec ses besoins et ceux du marché de l'emploi.....	14	- Garantie Jeunes : monitoring conjoint Actiris-Bruxelles Formation- VDAB Brussel-SFPME/efp-Syntra Brussel..	23
- Cohérence entre les conditions d'accès aux formations et les profils des chercheurs d'emploi bruxellois : Formation de base, remise à niveau, préformation, permettant de renforcer cette accessibilité.	14	VI. Les Pôles Formation Emploi.....	26

VII. Simplifier le parcours du chercheur d'emploi en amont de la formation : Identification des compétences . . . 28

- Dossier Unique des chercheurs d'emploi 28
- Participation conjointe d'Actiris et de Bruxelles Formation au sein du Service Francophone des métiers et des qualifications, de l'Instance Bassin, de la Validation des Compétences . . . 29

- Réunions conjointes des Comités de gestion 35
- Comité de Développement Stratégique- CDS 36
- Mises au vert 2017 36
- Rapport d'évaluation de la mise en œuvre de l'Accord de coopération du 9 février 2012 entre la Région de Bruxelles-capitale et la Commission Communautaire Française concernant les politiques croisées « emploi formation » période 2012-2016 . . . 38

VIII. Faciliter le parcours vers l'emploi en aval de la formation 30

- Link et J-30 30
- Select Actiris 31

IX. Le renforcement des collaborations efficaces pour répondre aux besoins économiques de la Région bruxelloise et faciliter la mise à l'emploi des Bruxellois.es 32

- Accord de coopération relatif aux politiques croisées 32
- Accord de collaboration 33
- Contrats de gestion 2017-2022 synchronisés et Indicateurs à responsabilité partagée 34

ANNEXES 41

- Annexe 1 : Partie conjointe « emploi-formation » des Contrats de Gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation, correspondant à l'article 11 du Contrat de gestion 2017-2022 de Bruxelles Formation et à l'objectif stratégique 5 du Contrat de gestion 2017-2022 d'Actiris. 42
- Annexe 2 : Rapport ex ante - Etat des lieux du marché de l'emploi et de la formation professionnelle en Région bruxelloise 44

Edito

2017 fut une année importante en termes de collaborations entre les services publics de l'emploi et de la formation.

Le présent rapport d'activités conjoint vise à rendre compte des initiatives, projets et collaborations communs à Actiris et Bruxelles Formation pour l'ensemble de l'année 2017 et ce, en droite ligne de la Stratégie 2025 et du Plan Formation 2020.

La Stratégie 2025 pour Bruxelles, conformément à la Déclaration de politique régionale bruxelloise, ambitionne de décroisonner les compétences au service des Bruxellois et assurer une mise en œuvre coordonnée des politiques régionales et communautaires. Les multiples collaborations entre Actiris et Bruxelles Formation observées lors de cette année illustrent cette volonté de renforcer les échanges structurels entre les deux Institutions. A cet égard, les Objectifs 4 (politiques croisées emploi-formation) et 5 (formation professionnelle) de la Stratégie 2025 constituent le cœur des engagements communs à Actiris et Bruxelles Formation dont l'opérationnalisation a depuis lors, été largement mise en œuvre.

Quant au Plan Formation 2020, adopté le 6 décembre 2016 par le Gouvernement francophone bruxellois et le 15 décembre par le Gouvernement bruxellois, il vise in fine à contribuer à atteindre l'un des objectifs principaux de la Stratégie 2025 : augmenter le taux d'emploi des Bruxellois par l'intégration durable dans des emplois de qualité. Pour y parvenir, le Plan Formation 2020 est axé sur le développement permanent des échanges entre les acteurs de l'emploi et de la formation, ce qu'a vocation à illustrer ce rapport conjoint.

Afin de rendre compte du renforcement des politiques croisées emploi-formation, qui constitue une réalité pour Bruxelles Formation et Actiris depuis de nombreuses années, ce document représente une opportunité idéale de mettre en avant les réalisations et avancées communes aux deux Institutions.

D'abord parce que c'est en 2017 que furent signés les nouveaux contrats de gestion 2017-2022 d'Actiris et de Bruxelles Formation. Étant synchronisés, ils comprennent tous les deux un article en commun (intégré dans le chapitre « objectif stratégique 5 » du Contrat de gestion d'Actiris et dans l'article 11 du Contrat de gestion de Bruxelles Formation) axé sur le renforcement des collaborations entre les deux Services publics. Ainsi, le présent rapport se structure sur base des principaux engagements y étant mentionnés et ayant connu des avancées significatives en 2017, illustrant de facto que cette alliance constitue une réussite à plus d'un égard. Outre les aspects relatifs à une gouvernance commune, comme par exemple les réunions conjointes des Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation, les travaux conjoints qui furent menés en 2017 ont permis d'aboutir à des avancées déterminantes sur certains chantiers importants. Citons par exemple, l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation professionnelle ou la Cité des Métiers de Bruxelles.

Tous ces échanges ne répondent pas seulement à des préoccupations institutionnelles. Ils visent d'abord et avant tout à renforcer les services offerts aux Citoyen.nes bruxellois.es. S'adressant aux mêmes usagers, Bruxelles Formation et Actiris contribuent à améliorer l'employabilité des Bruxellois, redynamiser le marché de l'emploi et l'économie de la Région afin de pouvoir anticiper et répondre aux grands enjeux relatifs aux effets de la loi spéciale de financement.

Toutes les avancées communes décrites dans ce rapport y contribuent.

Françoise Dupuis
Présidente du Comité
de Gestion de
Bruxelles Formation

Olivia P'tito
Directrice générale
de Bruxelles Formation

Bert Anciaux
Président du Comité
de gestion d'Actiris

Grégor Chapelle
Directeur général
d'Actiris

Caroline Mancel
Directrice générale
adjointe d'Actiris

I. L'OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La mise en place de ce nouvel Observatoire fait partie des objectifs des Contrats de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation (2017-2022) et s'inscrit plus globalement dans l'esprit de l'Accord de coopération relatif aux politiques croisées Emploi-Formation en ce qu'il renforce la mission de veille et d'anticipation des besoins d'emploi et de formation en soutien aux Centres de Référence professionnelle et aux Pôles Formation Emploi principalement. La collaboration renforcée concerne en particulier les 6 indicateurs stratégiques communs mentionnés ci-dessous.

Afin d'améliorer la cohérence et l'analyse des statistiques Emploi-Formation, la transformation de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi en Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation, sous la responsabilité d'Actiris, découle notamment des missions de la mesure 35 du Plan Formation 2020.

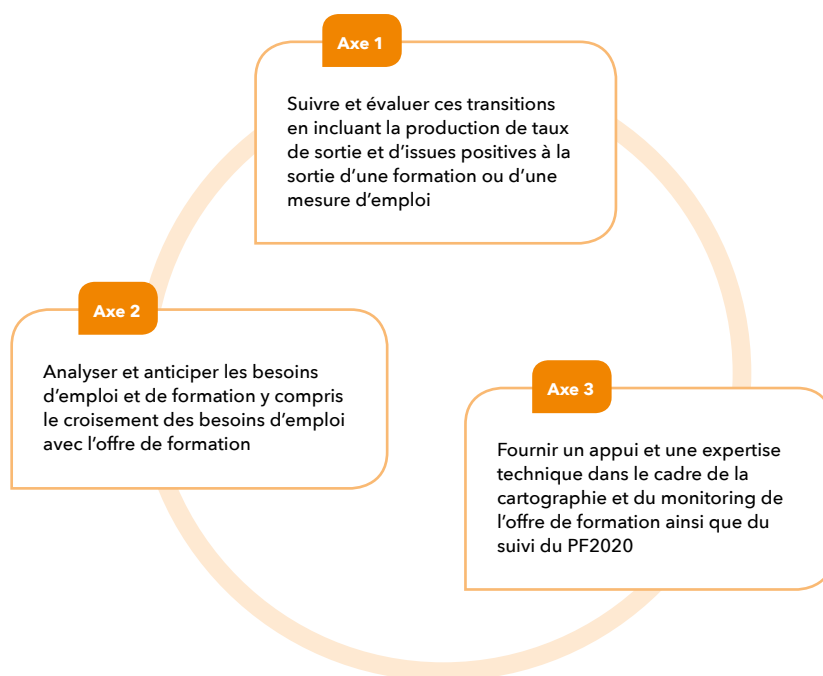
L'OBEF sera constitué à partir de la structure, des ressources et des missions actuelles de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et des ressources et missions mutualisées du Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation, y compris les missions déjà exercées dans le cadre des politiques croisées, auxquelles viennent s'ajouter de nouvelles missions d'observation des transitions formation-emploi.

Les travaux conjoints de l'OBEF avec Bruxelles Formation seront pilotés, d'un point de vue stratégique, par le « Comité de développement stratégique-OBEF » (2 fois par an) et les Comités de gestion réunis conjointement (2 fois par an). Un pilotage opérationnel sera aussi mis en place au travers

d'un comité de suivi statistique (composé de l'OBEF, du Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation, du VDAB Brussel, de BANSPA, et du Bas-sin EFE).

L'OBEF a également pour vocation d'intégrer et d'approfondir un certain nombre de missions spécifiques en matière de transitions emploi-formation-emploi venant ainsi renforcer les politiques croisées existantes.

Ces missions s'articulent autour de trois axes :



Enfin, dans le cadre des recommandations émises dans le Rapport d'évaluation des politiques croisées adopté en mai 2017 par les Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation, les services publics ont proposé d'intégrer la mise en place et les missions de l'OBEF dans l'Accord de coopération politiques croisées Emploi-Formation du 9 février 2012.

Plan d'action de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation-décembre 2017

Suite aux travaux menés à ce sujet lors des mises au vert précitées, les équipes d'Actiris et de Bruxelles Formation ont produit un projet de plan d'action qui fut validé lors de la réunion conjointe des Comités de gestion de décembre 2017.

Ce plan d'action présente :

- Les missions actuellement exercées par les services concernés d'Actiris et de Bruxelles Formation ;
- Les nouvelles missions confiées à l'OBEF ;
- La déclinaison de ces dernières en missions opérationnelles ;
- Les conditions de réussite ;
- L'estimation des ressources et moyens supplémentaires nécessaires ;
- Le calendrier indicatif et provisoire de la mise en œuvre de l'OBEF ;
- Des perspectives pour l'avenir.

Rapport 2006-2016: Analyse en amont de l'élaboration de la partie conjointe des contrats de gestion (Cf. Annexe II)

Dans le cadre de l'élaboration des contrats de gestion d'Actiris d'une part et de Bruxelles Formation d'autre part, et afin de synchroniser les travaux sur les matières croisées emploi-formation, il a été demandé lors du Comité de Développement stratégique Bruxelles Formation - Actiris du 31 janvier 2017 de produire une analyse commune sur les besoins des usagers des services publics d'emploi et de formation que sont le marché du travail et les chercheurs d'emploi.

Offrant un aperçu des principales évolutions démographiques ainsi que des tendances en matière de chômage et d'emploi en Région bruxelloise, il présente également un focus sur les groupes qui rencontrent le plus grand risque face au chômage et met en lumière les défis qui se posent à eux en termes d'insertion professionnelle et de formation. Ce rapport est un outil à disposition des autorités publiques permettant de penser de manière inté-

grée les questions liées à l'emploi et à la formation professionnelle dans le contexte bruxellois. Il vise à identifier les besoins en emploi et en formation et s'inscrit dans la volonté politique de favoriser les synergies institutionnelles et opérationnelles dans les champs de l'emploi et de la formation afin de mieux prendre en compte les réalités des Bruxellois.

L'Observatoire s'est chargé de la rédaction des chapitres suivants :

- Ch. 1 Perspectives démographiques ;
- Ch. 2 Mobilité géographique des travailleurs ;
- Ch. 3 Indicateurs de participation au marché de l'emploi ;
- Ch. 4 Emploi ;
- Ch. 5 Evolution des formes d'emploi ;
- Ch. 6 Fonctions critiques en Région bruxelloise.

Bruxelles Formation a, pour sa part, pris en charge la rédaction du dernier chapitre portant sur le développement de l'offre de formation entre 2006 et 2016, sur l'évolution des profils des publics en formation sur la même période ainsi que sur les profils des publics en formation en 2016 par opérateur et type d'action.

II. LA CITÉ DES MÉTIERS DE BRUXELLES

Le concept de Cité des métiers est né en 1993 au sein de la Cité des Sciences et de l'Industrie à Paris et s'est développé dans près de 10 pays, en formant un réseau de Cités des métiers, qui, toutes partagent une même Charte, donnant droit au label.

Les Promoteurs de ce projet sont Actiris et Bruxelles Formation qui ont été rapidement rejoints par le VDAB Brussel, afin de réunir les organismes publics en charge de l'emploi et de la formation en Région bruxelloise.

Outre les Promoteurs, le projet réunit un grand nombre de Partenaires afin de couvrir toutes les thématiques de l'orientation tout au long de la vie, dans les deux langues régionales, ce pour un large public (jeunes en âge scolaire, à l'école ou en décrochage, étudiants, chercheurs d'emploi, adultes en cours de carrière en recherche de réorientation, publics à besoins spécifiques...).

Concrètement, la Cité des métiers de Bruxelles fournit de l'information sur 5 thématiques (orientation, formation et études, emploi, mobilité et entrepreneuriat), via :

- Un espace intégré et bilingue de conseils et de ressources, situé au rez-de-chaussée de la Tour Astro ;
- Un espace ressources en accès libre (ordinateurs, livres, vidéos,...) ;
- Des entretiens individuels ;
- Un programme varié d'activités collectives (séances d'info (métiers, dispositifs formation, ...), ateliers (orientation, CV, entrepreneuriat, ...), conférences (rencontres avec des professionnels...).



La Cité des Métiers est située au rez-de-chaussée de la Tour Astro

- Un site web bilingue, portail d'information générale sur les thématiques de la Cité des métiers permettra également aux visiteurs de croiser les descriptions des métiers, des études et formations correspondantes (intégration de l'information disponible actuellement sur Dorifor, complétée par l'enseignement secondaire et supérieur et lien vers onderwijskiezer) et des offres d'emploi disponibles (en provenance d'IMTB).

Son fonctionnement repose sur le fait que toute appartenance institutionnelle est gommée pour proposer aux Bruxellois un service unique et intégré d'orientation tout au long de la vie.

Comme mentionné dans les recommandations relatives au rapport d'évaluation de mai 2017 portant sur l'Accord de coopération « politiques croisées », Actiris et Bruxelles Formation proposent d'intégrer la Cité des Métiers dans celui-ci.

Plan de développement de la CDM - décembre 2017

2017 fut l'occasion de préciser et opérationnaliser les différents éléments constitutifs de la Cité des Métiers. A cette fin, le Comité de direction de la CDM, s'est réuni mensuellement; il rassemble Les Directions Générales d'Actiris et de Bruxelles Formation, la Direction Chercheurs d'emploi d'Actiris et la Direction de la Division Production de la Formation de Bruxelles Formation (les Directions Générales du VDAB Brussel et de Tracé Brussel sont par ailleurs invités permanents du Comité de Direction). Ses missions furent de :

- ❶ Déterminer les objectifs stratégiques et opérationnels de la CDM à court, moyen et long termes,
- ❷ Etablir le budget de fonctionnement, son affectation et sa répartition entre ses membres,
- ❸ Décider des ressources humaines et de leur répartition entre ses membres,
- ❹ Approuver et suivre de nouveaux projets,
- ❺ Valider les décisions de la Direction opérationnelle de la CDM,
- ❻ Valider le Plan de développement du Projet et ses éventuels amendements.

Lors de la réunion conjointe des Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation du 14 décembre 2017, le Plan de développement de la Cité des métiers de Bruxelles fut adopté. Il définit les objectifs du Projet et sa mise en œuvre: son périmètre, son impact ainsi que sa gouvernance, et enfin les procédures et méthodes qui seront suivies dans sa réalisation.

Dans le cadre de l'intégration renforcée des sites IMT-B et Dorifor, Bruxelles Formation met à disposition du site web de la CDM sa base de données Dorifor qui rassemble l'offre de formation organisée par les principaux acteurs de la formation pour adultes francophones en Région bruxelloise. De la même manière, Actiris met à disposition du site web de la CDM les ressources de son portail IMT-B (IAM-B) qui met en relation chaque métier (basé sur son référentiel des métiers 'Corome') avec l'offre de formation professionnelle et les emplois correspondants (ces derniers seront étendus aux offres interrégionales).

Ainsi, alors que dans un premier temps, les données sur les formations (toutes issues de Dorifor et du VDAB Brussel) présentes dans IMT-B étaient limitées à leurs intitulés, l'expérience des utilisateurs sera améliorée car elle permettra également une recherche directe sur les formations, grâce à l'intégration complète des données en provenance de Dorifor (l'offre en provenance du VDAB restera en l'état).

Le site web de la CDM permettra donc à terme de remplacer facialement le site web Dorifor. L'utilisateur aura la possibilité de s'inscrire à une formation directement depuis la fiche formation du site CDM. La base de données Dorifor quant à elle sera toujours mise à jour par les conseillers de Bruxelles Formation qui seront basés dans la Cité des Métiers. L'élargissement de la CDM à tous les publics s'accompagne nécessairement d'un élargissement correspondant des données sur l'offre d'enseignement. De nouveaux accords (avec la FWB, le SIEP, Onderwijskiezer,) permettront à l'utilisateur de lier chaque description de métier avec l'ensemble de l'offre d'enseignement et de formation professionnelle correspondante, et ce dans les 2 Communautés linguistiques.

Quant à la programmation des activités de la Cité des métiers, elle se basera dans un premier temps sur les activités actuellement organisées à Bf.Carrefour avec Actiris avant d'être progressivement élargie à celle des autres parties prenantes. En effet, de nouvelles activités correspondant à l'élargissement des publics (élèves, étudiants et salariés) seront aussi proposées, comme par exemple des ateliers d'orientation pour jeunes et des ateliers d'aide à la reconversion professionnelle, des ateliers d'outillage emploi à destination de tous les publics, des animations pour les écoles du secondaire (avec les détachés attendus de la FWB et le Leerwinkel, et/ou en partenariat avec JEEP/JUMP, SIEP, asbl jeunesses), des activités sur la stimulation de l'esprit d'entreprendre (avec Impulse et le programme YET, EFP, JobYourself, etc.) ou encore des séances d'information sur la VAE (avec le Pôle académique de Bruxelles, etc.), sur l'alternance, etc.

III. ARTICULER LES PROPOSITIONS DE FORMATION AU PROJET PROFESSIONNEL DU CHERCHEUR D'EMPLOI, EN LIEN AVEC SES BESOINS ET CEUX DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Cohérence entre les conditions d'accès aux formations et les profils des chercheurs d'emploi bruxellois : Formation de base, remise à niveau, préformation, permettant de renforcer cette accessibilité

Dans le cadre de la mise en œuvre de la VIème Réforme de l'Etat et du développement d'une offre de formation professionnelle supplémentaire en Région bruxelloise, Actiris et Bruxelles Formation ont souhaité, pour 2017, dédier une partie de l'enveloppe budgétaire prévue dans le cadre de la Commande de Formation, aux formations en alphabétisation notamment. Celles-ci constituent la première étape indispensable pour les publics les plus éloignés du marché de l'emploi, afin de pouvoir ensuite accéder à des formations qualifiantes.

Dans le même esprit, concernant la commande de formation dédiée aux jeunes de moins de 30 ans, l'accent fut orienté sur les formations de base et les préformations (en collaboration avec les OISP) afin de permettre aux chercheurs d'emploi bruxellois d'accéder à l'offre de formation qualifiante. En 2017, une attention particulière a été portée à l'articulation de ces formations de base et préformations avec les formations qualifiantes afin de sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi.

Concernant le lancement de l'appel à projets 2018 portant sur les partenariats avec les opérateurs d'Insertion Socioprofessionnelle, tel qu'abordé par le Comité de gestion d'Actiris (en date du 23/3/17) et le Comité de gestion de Bruxelles Formation (24/3/17), ces derniers ont marqué leur accord sur les priorités encadrant le développement de nouvelles actions liées à l'appel à projets annuel « ISP 2018 ». Dans le cadre des priorités retenues conjointement (et se rapportant à celles définies dans le Plan Formation 2020 et dans le Rapport analytique et prospectif 2016 de l'IB EFE¹), un opérateur pourra remplacer une action existante par une nouvelle action si elle reste dans le même volume horaire global et qu'elle n'est pas financée par le FSE.

Prospection en entreprises et Conventions quadrimoteurs

La mesure 21 du Plan Formation 2020 relative à la mobilisation des entreprises et de leurs fédérations dans des partenariats concrets de formation se concrétise autour de plusieurs actions stratégiques.

Parmi celles-ci, le développement et la signature de 35 conventions quadrimoteurs avec les entreprises « key accounts » basés sur le développement d'une offre de services conjointe entre Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel vers des sociétés de plus de 500 employés.

Par exemple, en 2017, des conventions quadrimoteurs furent signées avec les Hôpitaux Iris Sud, la STIB et Sodexo, ces entreprises étant par ailleurs actives dans des secteurs offrant de nombreuses opportunités d'emploi.

Ces rapprochements ont été rendus possible grâce au rôle des prospecteurs d'Actiris qui procèdent à un premier contact avec les employeurs, en collaboration avec Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. Cette prospection permet de mieux cerner les besoins de formation et de stage des entreprises ainsi que des offres d'emploi y étant associées. Elle est essentielle afin de pouvoir atteindre l'objectif de 1.500 nouvelles FPIE en 2018. Ces collabo-

1. Le commerce ; La construction ; L'Horeca et l'industrie agro-alimentaire ; Les industries technologiques ; ICT / l'économie numérique ; Le transport et la logistique ; Le social et la santé ; Le tourisme, la culture et l'événementiel / le patrimoine ; La mobilité urbaine (véhicules hybrides et électriques, vélos etc.) ; L'économie circulaire ;

En outre, des actions de formations de base (hors FLE et alpha) pourront également être développées.

ractions ont contribué à augmenter de plus de 300 le nombre de stagiaires distincts ayant bénéficié d'un stage ou une formation en entreprise en 2017.

	Stagiaires distincts en formation	
	2016	2017
Stages d'immersion linguistique	25	26
FPIE centres	113	146
FPIE	1.544	1.497
STE et Stages First (ces derniers sont d'application en 2017)	1.478	1.594
Convention d'immersion professionnelle	1.131	1.386
Total stages et formations en entreprise	4.261	4.595

Veille & analyse sectorielle (CDR,...)

Afin de mieux identifier les caractéristiques et besoins des secteurs prioritaires identifiés par la Stratégie 2025 notamment, Actiris, Bruxelles Formation, le VDAB Brussel, l'Instance Bassin EFE de Bruxelles, le Conseil économique et sociale de la Région bruxelloise et Tracé Brussel ont collaboré avec différents secteurs afin d'anticiper et analyser les besoins s'y rapportant en termes d'emploi, d'enseignement et de formation.

Cette collaboration se traduit en 2016 par l'organisation d'une première table ronde consacrée à l'Horeca, en partenariat avec le Centre de Référence professionnelle (CDR) Horeca Be Pro, qui fut alimentée par une analyse sectorielle menée par les acteurs susmentionnés.

En 2017, cette collaboration fut reconduite avec le CDR Construction afin d'organiser une deuxième Table ronde.

Toujours en 2017, cette approche multi-partenariale fut répétée dans le cadre de la production de notes de cadrage portant sur le Transport et la Logistique, le commerce automobile et enfin, l'électricité.

En outre, le CDS Bruxelles Formation- Actiris du 6 juin 2017 a approuvé la note méthodologique « Mise en place d'un outil de veille harmonisé dans les six CDR bruxellois », visant à établir un cadre commun pour la mission de

« veille des secteurs et métiers » au sein de ces CDR. Ce cadre contribue à renforcer la longue expérience de collaboration avec les CDR sous la coordination d'Actiris, de Bruxelles Formation et du VDAB Brussel. Cette mission se distingue des actions plus concrètes des Centres de référence professionnelle sur la formation et l'emploi et permet, avec la mise à disposition d'infrastructures et de matériel, d'améliorer l'expertise technico-pédagogique de chaque CDR au sein des secteurs concernés.

Fonctions critiques et autres études

L'analyse des fonctions critiques que produit chaque année Actiris, constitue un outil auquel se réfère Bruxelles Formation dans le cadre de ses activités des centres et de ses partenaires. Ce rapport et les enseignements qui peuvent en être tirés (notamment au travers de l'analyse des fonctions significativement critiques produite par le Services Etudes et Statistiques) sont mis en relation avec l'offre de formation régie par le service public francophone bruxellois.

Différents indicateurs transmis par Actiris permettent également d'alimenter les Dossiers d'opportunité de Bruxelles Formation (portant sur un métier ou un groupe de métiers proches, inscrits dans un secteur). Leur objectif est d'aider à la prise de décision concernant l'opportunité de mettre en place une nouvelle formation, de maintenir une formation existante ou de restructurer une offre de formation.

Question de l'équivalence des diplômes non reconnus

La reconnaissance des diplômes étrangers est une condition sine qua non pour répondre aux besoins d'une part importante des chercheurs d'emploi bruxellois (plus de 40% des chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris sont répertoriés dans une catégorie de diplômes « autres »). Le Plan Formation 2020 entend, dans un premier temps, promouvoir la gratuité de l'équivalence pour les chercheurs d'emploi porteur du CQ6 - Certificat de Qualification de 6^e année professionnelle et de technique de qualification.

Plan Langues

Dans le cadre du développement de l'offre de formation linguistique prôné par la mesure 8 du Plan Formation 2020, l'évaluation du Plan Langues, pilotée par Actiris et à laquelle est associée Bruxelles Formation, permettra de réorienter, le cas échéant, les actions de formation linguistique en fonction de la diversité des besoins du public bruxellois.

En 2017, dans le cadre de la Convention public public et de la prise en charge du Plan langues à hauteur de 600.000 €, 611 contrats de formation furent prestés sur cet axe via la mise en œuvre de formations en langues orientées métiers à destination des CE bruxellois et organisées par Bruxelles Formation.

Actiris, de son côté, est chargé d'identifier les chercheurs d'emploi et de les inscrire via l'outil en ligne de Bruxelles formation aux formations en langues proposées dans ce cadre (FLE, Anglais et Néerlandais).



IV. COMMANDE DE FORMATION

Dans le cadre de la 6^e réforme de l'Etat, la Région bruxelloise peut mettre en place des programmes de formations professionnelles.

Afin de concrétiser cette nouvelle possibilité, Actiris et Bruxelles Formation ont signé, en juin 2014, une Convention-cadre relative à la mise en œuvre de la VI^{ème} Réforme de l'Etat pour le développement d'une offre de formation professionnelle supplémentaire pour les chercheurs d'emploi bruxellois.

Après deux ans de mise en œuvre, les deux organismes ont souhaité simplifier les modalités de collaboration et de financement qui s'est traduit dans la Convention de coopération public-public, conclue à durée indéterminée (et assortie d'annexes annuelles), regroupant la Commande de Formation, le Plan Langues et les investissements régionaux. Ce dispositif a contribué à simplifier la collaboration entre services publics tout en permettant à Actiris financer des programmes de formation spécifique répondant aux besoins régionaux.

La convention public-public 2017-2018 permet actuellement d'assurer une capacité d'accueil de 2700 places (dont 2249 lancés dès 2017) pour un montant global de 5.700.000 euros.

La Commande de formation est basée sur 4 axes :

- Axe 1** La commande de formation destinée aux stagiaires bruxellois de moins de 30 ans pour 2.800.000 €
- Axe 2** La commande de formation tout public pour 800.000 €
- Axe 3** La prise en charge d'actions structurelles 2017 (sous cahier des charges) pour 1.500.000 €
- Axe 4** La prise en charge du Plan langue pour 600.000 €

Cette commande de formation couvre les domaines suivants :

Préformations et formations qualifiantes	
FORMATION DE BASE	FB français
FORMATION DE BASE	FB français calcul
PREFORMATION	préfo police
PREFORMATION	aide à domicile titres service
PREFORMATION	Agent sécurité
Formations qualifiantes	
ADMINISTRATIFS	
COMMERCE /VENTE	
GESTION	
NTIC (Nouvelles technologies de l'information et de la communication)	
TECHNIQUES / INDUSTRIES	
TRANSPORT / LOGISTIQUE	
CONSTRUCTION	
Langues ciblées métiers FLE	
SANTÉ / SOCIAL	

Afin d'identifier les besoins des chercheurs d'emploi et du marché de l'emploi, Actiris et Bruxelles Formation, en collaboration avec le VDAB Brussel ont rédigé un rapport conjoint « Identification des secteurs et métiers porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de la Commande de formations professionnelles telle que prévue par la 6^e Réforme de l'Etat ». Ce rapport, dont la première version fut publiée en 2015, a fait l'objet de collaborations constantes en 2017. Il sera mis à jour en 2018.

Ces travaux en communs sont nourris par les analyses de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi via notamment ses focus sectoriels de « veille et anticipation (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).

V. ■ ADRESSAGE

Afin d'augmenter le nombre d'entrées en formation au sein des organismes de formation bruxellois et de leurs partenaires, Actiris et Bruxelles Formation travaillent ensemble afin d'augmenter et d'améliorer l'adressage des chercheurs d'emploi bruxellois.

Pour ce faire, Actiris et Bruxelles Formation ont travaillé conjointement à la mise en place de référents formation au sein des antennes d'Actiris ; ils ont été formés en janvier 2017 (utilisation des outils d'inscription en ligne, etc.) et ont visité l'ensemble des pôles de Bruxelles Formation.

En outre, l'élaboration d'un projet professionnel clair et réaliste, porteur d'emploi et en adéquation avec les attentes du chercheur d'emploi, a été optimisée grâce aux collaborations entre Actiris, bf.tremplin et bf.carrefour (ce pôle associant également l'Enseignement de Promotion sociale, le SFPME/efp, les CEFA, le service PHARE,...). Ces échanges ont permis de préfigurer la dimension multi-partenaire de la Cité des Métiers.

En 2017, ces collaborations se sont traduites par le fait que 3.483 chercheurs d'emploi ont été envoyés par Actiris dans une séance d'information organisée par Bruxelles Formation. Suite à cette séance, 3.225 personnes ont effectivement formulé une demande de formation, soit 92,6%. Etant entendu que plusieurs mois peuvent s'écouler entre le moment où la personne a assisté à une séance d'information et celui où elle fait une demande de formation et confirme son choix, ce pourcentage peut encore être amené à progresser positivement.

Garantie Jeunes : monitoring conjoint Actiris-Bruxelles Formation- VDAB Brussel-SFPME/efp-Syntra Brussel

Les jeunes, particulièrement ceux de moins de 25 ans sans diplôme de fin de l'enseignement secondaire supérieur, constituent un public cible bénéficiant d'une attention prioritaire eu égard aux objectifs fixés à travers le dispositif bruxellois de Garantie pour la Jeunesse.

Les collaborations menées en la matière ont ainsi contribué à augmenter l'adressage des jeunes de moins de 25 ans par Actiris vers Bruxelles Formation de plus de 43% entre 2014 et 2017. Cela a permis d'accroître les demandes de formation de ces jeunes auprès de Bruxelles Formation puisque sur la même période, elles ont crû de plus de 46%.

Demandes de Formation	2014	2015	2016	2017	Evol. 2014-2017
Personnes demandant une formation	2130	2796	3228	3122	46,6%
Dont envoyées par Actiris	928	1054	1481	1330	43,3%

Différentes actions ont été menées en 2017 auprès des prescripteurs afin d'améliorer l'adressage des jeunes vers la formation, comme la formation des conseillers par exemple.

La dimension « conseil individuel » pour les jeunes a été privilégiée, sans pour autant négliger l'aspect collectif puisqu'en 2017, pas moins de 54 séances d'information conjointes (BF-Actiris) ont été organisées pour les jeunes dont le niveau n'excède pas le CESS.

Concrètement, en ce qui concerne l'objectif visant à garantir 3000 places de formation par an pour les Bruxellois de moins de 25 ans, l'adressage a contribué à accroître le nombre de chercheurs d'emploi bruxellois de moins 25 ans en formation de l'ordre de 20,4 % entre 2014 et 2017.

	2014	2015	2016	2017	Evol. 2014-2017
Total Stagiaires distincts	2003	2368	2563	2411	20,4%
dont : Centres de Bruxelles Formation	988	1260	1346	1314	33,0%
dont : Partenaires	1057	1174	1320	1183	11,9%
<i>Formations professionnalisantes</i>	999	1171	1269	1209	21,0%

L'objectif visant à garantir, avec Actiris, 2000 places de stage par an pour les Bruxellois de moins de 25 ans a également connu une progression importante entre 2014 et 2017 puisque le nombre de Bruxellois de moins de 25 ans en stage et formation en entreprise entre 2014 et 2017 a augmenté de 76.2%

Stagiaires distincts-jeunes bruxellois < 25 ans	2014	2015	2016	2017	Evol 2014-2017
Total	1003	1337	1716	1767	76,2%
Stages d'immersion linguistique	2	3	4	2	0,0%
FPI et FPI-E	337	329	308	335	-0,6%
STE et Stages First*	610	898	1218	1209	98,2%
Convention d'immersion professionnelle	90	134	196	249	176,7%

* Fin des stages de transition en entreprise au 31 décembre 2016 ;
remplacés par les Stages First à partir du 1er janvier 2017



VI. LES PÔLES FORMATION EMPLOI

Le 14 juillet 2016, le Gouvernement régional bruxellois et le Gouvernement francophone bruxellois ont adopté une note portant sur la création des Pôles Formation Emploi (PFE) en Région bruxelloise. Celle-ci a été complétée, le 13 juillet 2017, par une note des deux exécutifs relative à la gouvernance des PFE (missions, répartition des rôles entre Partenaires, organisation et fonctionnement, statut des personnels, etc.).

Constitués sur base sectorielle, ces Pôles seront le fruit d'un partenariat public/privé, et réuniront au moins :

- ❶ Les partenaires sociaux sectoriels ;
- ❷ Le Service public d'Emploi, Actiris et les Services publics de formation bruxellois, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel ;
- ❸ D'autres acteurs peuvent également être invités à siéger selon les secteurs, comme par exemple, l'Enseignement, la Formation PME, les Organismes d'Insertion socioprofessionnelle, ou tout autre type d'acteur dont la présence peut s'avérer pertinente.

En 2017, dans le cadre de la conception du modèle organisationnel des PFE, Les deux services publics ont travaillé sur les articulations entre le pilier formation-validation coordonné par Bruxelles Formation et le pilier Emploi coordonné par Actiris.



Bâtiment destiné à accueillir le futur Pôle Formation Emploi dédié aux métiers de l'industrie technologique.

Impliquant la mise en commun des ressources des secteurs professionnels, d'Actiris et de Bruxelles Formation ainsi que du VDAB Brussel autour d'objectifs partagés, des Pôles Formation Emploi sont en développement dans les domaines suivants :

- ➔ **Les métiers de l'Industrie Technologique** : PFE Technicity dont le démarrage des activités est prévu fin 2018 ; Partenariat public privé (PPP) entre le FRMB, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel.
- ➔ **Les métiers du numérique (ICT)** dont le démarrage des activités est prévu en 2019 ; PPP entre les partenaires sociaux sectoriels (dont le CEFORA), Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel.
- ➔ **Les métiers de la logistique** dont le démarrage des activités est prévu au second semestre 2018 ; PPP entre les partenaires sociaux sectoriels (dont le FSTL), Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel.
- ➔ **Les métiers de la construction** ; PPP entre Constructiv, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel.
- ➔ **Les métiers de l'Horeca** ; PPP entre Horeca Formation Bruxelles, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel.

Enfin, comme indiqué dans le rapport d'évaluation de la mise en œuvre de l'Accord de coopération relatif aux politiques croisées, approuvé en mai 2017, les Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation recommandent que les PFE soient intégrés dans L'Accord précité, en vue de disposer d'une base légale pour le dispositif.

VII. SIMPLIFIER LE PARCOURS DU CHERCHEUR D'EMPLOI EN AMONT DE LA FORMATION : IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES

Dossier Unique des chercheurs d'emploi

Le Dossier unique est un outil de suivi permanent quant à l'évolution de la trajectoire du chercheur d'emploi, commun à Actiris et Bruxelles Formation, avec pour finalité de valoriser chaque nouvelle compétence acquise.

Il vise à simplifier la vie de l'utilisateur grâce à l'appui des évolutions technologiques en permettant de valoriser chacune des étapes entreprises par le chercheur d'emploi (comme par exemple l'inscription en ligne, la préparation aux tests, le suivi du parcours y compris via des coachings en ligne).

En lien avec les groupes de travail qui ont eu lieu en 2017 et ayant notamment défini les flux d'adressage vers les différents opérateurs bruxellois, Bruxelles Formation et Actiris poursuivent leur collaboration permanente en matière d'échange automatique par voie électronique des données relatives à la gestion des parcours professionnels des chercheurs d'emploi, en ce compris les entrées et sorties de formation et d'emploi. Ils collaborent ainsi à la définition commune des informations utiles à encoder dans le dossier informatisé du demandeur d'emploi, à leur transmission et à leur traitement conjoints.

Concernant le développement du dossier Rome v.3/Competent, les collaborations entre Actiris et Bruxelles Formation ont mené à la traduction des outils dans le cadre de Synerjob. Un Plan d'action commun de mise en œuvre et un échéancier doivent encore être établis.

Dans le cadre des recommandations liées au rapport d'évaluation des politiques croisées adopté en mai 2017, Actiris et Bruxelles Formation proposent de poursuivre prioritairement le développement du Dossier unique afin de fluidifier et de sécuriser le parcours des chercheurs d'emploi.

Participation conjointe d'Actiris et de Bruxelles Formation au sein du Service Francophone des métiers et des qualifications, de l'Instance Bassin, de la Validation des Compétences

Au sein du SFMQ, Actiris contribue à l'élaboration des profils métiers, Bruxelles Formation étant pour sa part associé à la définition du profil de formation correspondant au profil métiers. En 2017, dans le cadre de leurs missions au SFMQ, ils ont analysé la liste des domaines d'activité établie par Actiris, pour lesquels une pénurie de main d'œuvre est constatée et prise en compte dans le cadre de la définition des priorités du Service.

Actiris et Bruxelles Formation sont également actifs dans le développement des Coupoles de validation des compétences des métiers de l'Horeca et du tertiaire. Concernant cette dernière, des contacts nombreux et réguliers avec la Cellule projets en charge du développement de la validation chez Actiris contribue à dégager des pistes d'action communes, en amont et en aval de la validation.

L'Instance Bassin de Bruxelles compte parmi ses membres deux représentants de Bruxelles Formation et deux représentants d'Actiris qui, par leur expertise, permettent d'alimenter les travaux et avis produits en son sein. Parmi les productions 2017, le rapport analytique et prospectif a permis d'identifier une liste de métiers relatifs à des secteurs prioritaires (Construction, Santé et action sociale, Transport et Logistique, Agronomie), pour lesquels l'offre de formation pourrait être développée voire renforcée.

VIII. FACILITER LE PARCOURS VERS L'EMPLOI EN AVAL DE LA FORMATION

Link et J-30

L'article 4 de l'Accord de coopération entre la Région bruxelloise et la Commission communautaire française concernant les politiques croisées « emploi-formation » entre Actiris et Bruxelles Formation prévoit la prise en charge des stagiaires en fin de formation en vue de leur mise à l'emploi rapide.

Actiris a donc créé en septembre 2015 le service LINK, permettant une prise en charge systématique de tous les chercheurs d'emploi sortant d'une formation qualifiante dispensée par Bruxelles Formation. La mise en place de ce service permet de structurer un service essentiel et remplace ainsi des collaborations passées (envoi de fichiers « J-30 » nominatifs par Bruxelles Formation aux services d'Actiris). Concrètement, le service LINK rencontre, via des séances d'information collectives, les stagiaires en fin de formation qualifiante, principalement « in situ », environ 30 jours avant la fin de leur formation. Ces séances d'information sont organisées conjointement par les conseillers LINK et les responsables de Pôles de Bruxelles Formation. Les stagiaires sont ensuite convoqués, et rencontrent leur référent LINK endéans les 8 jours après la fin de leur formation pour un premier entretien (mise à jour du dossier sur base de nouvelles compétences acquises, analyse des pistes de recherche d'emploi, entretien de motivation, vérification du CV et lettres de motivation, etc.). A partir de là, et sur base volontaire, le chercheur d'emploi rencontrera son référent pour des entretiens de matching intensifs, dans les 12 mois qui suivent la fin de sa formation.

Ce service traduit l'objectif commun d'une mise à l'emploi rapide en fin de formation qualifiante. Si le service LINK sert d'autres publics que les stagiaires de Bruxelles Formation, il est important de noter qu'une des plus-values consiste en la participation des deux organismes dans l'amélioration des pratiques du service (ex : réduction du délai de prise en charge des clients, organisation de services supplémentaires, tels que les modules courts de recherche d'emploi,...).

**En 2017, LINK
a pris en charge
1136 stagiaires de
Bruxelles Formation**

En 2017, LINK a pris en charge 1136 stagiaires de Bruxelles Formation ; 469 stagiaires ont été mis à l'emploi (une partie importante de ce public étant toujours accompagnée par LINK, vu que la prise en charge s'étend sur 12 mois), dont 198 dans les 3 premiers mois de leur sortie de formation qualifiante.

Une évaluation annuelle des résultats du service LINK est partagée avec Bruxelles Formation en se basant sur les indicateurs opérationnels annuels identifiés par Actiris et Bruxelles Formation.

Select Actiris

En prolongement du service Link, Les conseillers du Service Select Actiris contactent chaque jour les entreprises bruxelloises afin de récolter des offres d'emploi, de les informer sur les services proposés par Actiris et les mesures d'aide à l'embauche dont ils peuvent bénéficier. Les équipes sectorielles de Select Actiris remplissent ainsi une mission de prospection contribuant à développer le dispositif des Formations professionnelles individuelles en entreprises (FPIE) et celui relatif aux conventions quadrimoteurs auxquels est également associé Bruxelles Formation.

En outre, le conseiller référent LINK participe aux entretiens de sélection des personnes sortant de formation et candidates à une offre d'emploi organisés par Select Actiris.

IX. LE RENFORCEMENT DES COLLABORATIONS EFFICIENTES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION BRUXELLOISE ET FACILITER LA MISE À L'EMPLOI DES BRUXELLOIS.ES

Accord de coopération relatif aux politiques croisées

L'Accord de coopération relatif aux politiques croisées « emploi-formation » conclu le 9 février 2012 par la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française contribue à renforcer les synergies entre politiques d'emploi et de formation. Ce texte officialise juridiquement et approfondit les collaborations existantes et complémentaires entre Actiris et Bruxelles Formation, afin de contribuer à une meilleure cohérence et une plus grande efficacité dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi.

Cet Accord contribue à la mise en œuvre de la Stratégie 2025 pour Bruxelles dans la mesure où le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Collège de la Commission communautaire française et les interlocuteurs sociaux ont arrêté, en octobre 2016 à l'occasion d'un Sommet Social, les priorités pour 2016-2017.

Parmi celles-ci, on relèvera dans l'Objectif 4 « Renforcement des politiques croisées emploi formation » de l'Axe 2, la mesure n°58 intitulée « Evaluation de l'Accord de coopération politiques croisées existant (...) » prévoyant de « disposer de l'ensemble des enseignements de la mise en œuvre de l'Accord de coopération » pour la fin 2016. Ceux-ci ont été compilés dans un rapport d'évaluation abordé ci-après et présenté en mai 2017 aux membres des Comités de gestion de Bruxelles Formation et Actiris réunis conjointement.

En outre, cet Accord fait partie des textes concernés prioritairement par la mesure 41 du Plan Formation 2020 visant à actualiser et rationaliser les instruments juridiques de pilotage.

Accord de collaboration

Le même Accord de coopération prévoit à l'article 22 que l'opérationnalisation et la mise en œuvre des collaborations stratégiques font l'objet de la conclusion d'un Accord de collaboration 2013 - 2015 entre Actiris et Bruxelles Formation relatif à la mise en œuvre de l'Accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française concernant les politiques croisées « emploi-formation » (valable pour une durée de 3 ans et renouvelable par tacite reconduction). L'ensemble des collaborations visées dans le présent Accord est précisé dans les Plans d'action annuels communs aux deux institutions.

Les collaborations sont structurées autour des priorités suivantes :

- Anticipation des besoins et veille ;
-
- Parcours du chercheur d'emploi (amont et aval de la formation) ;
-
- Partenariat conjoint « emploi-formation » ;
-
- Dossier unique du chercheur d'emploi et simplification administrative ;
-
- Structure et lieux de concertation ;
-
- Politique européenne ;
-
- 6^e réforme de l'Etat et transferts de compétences.

L'opérationnalisation et la mise en œuvre de cet Accord de collaboration se réalise via des Plans d'actions. Pour des mesures nécessitant un accord plus permanent, des Protocoles d'exécution peuvent être conclus entre les deux organismes.

Contrats de gestion 2017-2022 synchronisés et Indicateurs à responsabilité partagée



Le 30 juin 2017, Actiris et Bruxelles Formation ont signé leurs contrats de gestion respectifs.

De manière symbolique, les deux contrats de gestion ont été signés le même jour, ils sont synchronisés et comprennent tous les deux un article commun, au texte identique. C'est la mise en évidence du travail commun des deux institutions au bénéfice des mêmes personnes afin de simplifier et d'accélérer leurs parcours vers l'emploi et de :

- ❶ Répondre aux besoins des CE et du développement économique bruxellois ;
- ❷ Simplifier les processus destinés aux différents publics bruxellois, notamment en terme d'accès à la formation ;
- ❸ Et ce, au travers de services intégrés que sont :
 - La Cité des métiers ;
 - Les Pôles Formation Emploi ;
 - L'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation.

Indicateurs stratégiques communs

La signature des contrats de gestion de Bruxelles Formation et d'Actiris fut également l'occasion de partager 6 indicateurs stratégiques communs à responsabilité partagée relatifs aux politiques croisées formation emploi :

- ❶ Taux de sortie positive à l'issue des formations par type de formation ;
- ❷ Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes ;
- ❸ Durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante ;
- ❹ Délai d'entrée en emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante ;
- ❺ Nombre de CE adressés à Bruxelles Formation et par domaine ;
- ❻ Nombre de CE inscrits en formation.

Réunions conjointes des Comités de gestion

L'article 18 de l'Accord de coopération relatif aux politiques croisées, prévoit d'organiser deux fois par an, une réunion conjointe des deux Comités de gestion sur des thématiques croisées emploi-formation.

A l'occasion des deux réunions organisées en 2017, les thématiques suivantes furent adoptées :

- Le rapport d'évaluation de l'exécution de l'Accord de Coopération du 9 février 2012 entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission Communautaire Française concernant les politiques croisées « emploi-formation » (période 2012-2016), adopté lors de la réunion conjointe du 4 mai 2017.
- La partie conjointe « emploi-formation » des Contrats de Gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation, adoptée lors de la réunion conjointe du 4 mai 2017. (Cf. Annexe 1)
- Le Plan d'action-cadre stratégique de mise en œuvre de l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation, adopté lors de la réunion conjointe du 14 décembre 2017.
- Le Plan de développement de la Cité des métiers, également adopté lors de la réunion conjointe du 14 décembre 2017.
- Les indicateurs stratégiques communes entre Bruxelles Formation et Actiris, adoptés lors de la réunion conjointe du 4 mai 2017.

Comité de Développement Stratégique - CDS

En vertu de l'article 19 de l'Accord de coopération précité, Actiris et Bruxelles Formation organisent des réunions du Comité de développement stratégique, constituant l'instance de structuration et de développement des synergies et des collaborations entre les deux services publics.

En 2017, outre la préparation des réunions conjointes des Comités de gestion, le CDS qui s'est réuni à quatre reprises a été amené à se pencher sur des dossiers d'importance comme par exemple :

- L'accès à la formation (bilan quantitatif, perspectives, articulation avec la Cité des Métiers) ;
- L'état d'avancement du chantier Screening / Tests et Validation des compétences des chercheurs d'emploi ;
- Un premier état des lieux des phases de développement de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation (OBEF) ;
- Indicateurs « emploi-formation » : indicateurs stratégiques communs, et développement d'un « tableau de bord CDS » ;
- Le Plan de développement de la Cité des Métiers ;
- La note de gouvernance des Pôles Formation Emploi.

Mises au vert 2017



La mise au vert commune
s'est tenue le 21 avril 2017

Une mise au vert consiste en une journée de travail réunissant des membres des équipes de direction des partenaires institutionnels afin d'approfondir l'opérationnalisation des enjeux partagés.

Ainsi, une mise au vert commune s'est tenue le 21 avril 2017, afin de se pencher sur l'état d'avancement de l'élaboration des contrats de gestion et indicateurs respectifs ; un projet de texte conjoint pour la partie croisée des contrats de gestion de Bruxelles Formation et Actiris y fut également adopté.

Cette journée fut aussi l'occasion de travailler dans le cadre de groupes de travail mixtes sur les thématiques de la simplification du parcours du chercheur d'emploi en amont de la formation ainsi que sur la facilitation du parcours vers l'emploi en aval de la formation¹.

Le 21 novembre 2017, une mise au vert du Comité de développement stratégique a réuni Actiris, Bruxelles Formation, le VDAB Brussel ainsi que les responsables de la formation pme (SFPME/efp). Elle eut pour thème : « Des solutions pour les chercheurs.ses d'emploi bruxellois.ses, ensemble c'est possible ! » Les participants ont abordé les questions suivantes :

- Schéma des solutions articulé aux politiques croisées emploi-formation ;
- Focus sur l'offre de formation 2018 et son accessibilité ;
- Les 6 indicateurs partagés (OBEF) – état d'avancement ;
- Travail en ateliers autour de 4 objectifs partagés répondant aux besoins des CE bruxellois et du développement économique de Bruxelles :
 - augmenter l'orientation des usagers vers les formations ;
 - améliorer les solutions pour les CE ayant des besoins en langues ;
 - améliorer le taux de sortie positive des CE après une Formation qualifiante ;
 - Pôles Formation Emploi : illustration par Technicity.

1. Cf. Ordre du Jour de la mise au vert des Comités de gestion BF- Actiris-21.04.2017

Rapport d'évaluation de la mise en œuvre de l'Accord de coopération du 9 février 2012 entre la Région de Bruxelles-capitale et la Commission Communautaire Française concernant les politiques croisées « emploi formation » période 2012-2016

Rédigé conjointement par les services d'Actiris et Bruxelles Formation, ce rapport fut approuvé lors de la réunion conjointe des Comités de gestion de Bruxelles Formation et d'Actiris en date du 4 mai 2017.

Il énumère les résultats des principales collaborations prioritaires communes à Actiris et Bruxelles Formation à savoir :

- L'information et l'orientation des demandeurs d'emploi vers la formation;
- L'accès à la formation ;
- L'achèvement de la formation et l'accompagnement vers l'emploi ;
- L'identification et la Validation des compétences ;
- Le dossier unique du chercheur d'emploi et l'échanges de données ;
- La 6^e réforme de l'Etat (dont la Convention-cadre pour le développement d'une offre de formation complémentaire).

Hormis ces thématiques prioritaires, ce rapport contient une présentation des résultats des autres chantiers de collaboration prévus dans l'Accord de coopération portant sur :

- La mise en place d'outils communs en matière d'anticipation des besoins et de veille (cf. l'étude sur l'identification des secteurs porteurs en RBC)
- Les appels à projets conjoints aux Partenaires, Simplification administrative et Concertation avec les Partenaires
- La connaissance des langues. Dans le cadre du Plan Langues, une convention relative à la mise en œuvre de modules de formations en langues « orientées métiers » a été signée en octobre 2010, en associant le SFPME/efp, Actiris et Bruxelles Formation. Cette collaboration est toujours d'actualité et est intégrée en 2017 dans le principe de financement de la Convention public public.
- Les centres de référence professionnelle, au sujet desquels Actiris et Bruxelles Formation ont renforcé leur approche commune.
- La collaboration avec les entreprises et les secteurs professionnels. Actiris et Bruxelles ont à ce sujet fortement accru leur coopération
- La communication conjointe. Les services Communication des deux organismes ont collaboré ensemble notamment dans le cadre de la Semaine de l'Emploi, des Salons de l'emploi et de la formation/ Job day, ...

- Les chèques TIC et les chèques Formation.
- La contribution bruxelloise à la Stratégie européenne en matière d'emploi et de formation.

Ce rapport est également porteur de recommandations et de propositions pour l'actualisation de l'Accord de coopération, de même que d'enseignements reflétant les nouveaux enjeux stratégiques et perspectives sur les collaborations futures. Ces recommandations sont abordées en regard des points concernés dans ce rapport conjoint.

ANNEXES

ANNEXE 1 :

PARTIE CONJOINTE « EMPLOI-FORMATION » DES CONTRATS DE GESTION D'ACTIRIS ET DE BRUXELLES FORMATION, CORRESPONDANT À L'ARTICLE 11 DU CONTRAT DE GESTION 2017-2022 DE BRUXELLES FORMATION ET À L'OBJECTIF STRATÉGIQUE 5 DU CONTRAT DE GESTION 2017-2022 D'ACTIRIS

Le cœur de l'alliance Emploi Formation Enseignement est de renforcer les synergies entre acteurs et doit permettre de fluidifier le parcours des chercheurs d'emploi. Actiris et les opérateurs de la formation veillent, en amont, à objectiver et analyser les besoins actuels et futurs en matière d'emploi, pour une juste mise en correspondance avec l'offre de formation.

La réalisation de priorités et actions communes nécessite un mécanisme pérenne de financement annuel des politiques croisées.

Actiris et Bruxelles Formation mettent en œuvre les moyens nécessaires pour raccourcir et fluidifier les parcours des bénéficiaires et s'engagent à :

- Développer et renforcer des collaborations efficaces en vue d'aider la prise de décisions à partir de considérations opérationnelles pour faciliter la mise à l'emploi des Bruxellois(es). Cela passe par des analyses à l'échelle du terrain, de court et long termes, à partir de considérations partagées entre les services opérationnels et services d'étude, ainsi que par le renforcement du rôle de recommandation des services d'études.
- Améliorer la cohérence, le croisement et l'analyse des statistiques emploi et formation par la transformation de l'Observatoire bruxellois de l'emploi en un Observatoire de l'emploi et de la formation ; afin de disposer

d'un outil d'évaluation, d'analyse et de suivi des transitions entre formation et emploi, sur la base d'indicateurs communs.

- Améliorer l'information, le conseil et l'orientation des différents publics via le développement, avec Bruxelles Formation, le VDAB Brussel et des partenaires, des nouveaux services intégrés que sont la Cité des Métiers et les Maisons de l'Emploi et de la Formation.
- Favoriser l'approche sectorielle, au travers notamment des Pôles Formation Emploi afin de rapprocher les métiers d'accompagnement, d'orientation, de formation, de validation et de matching au service des usagers (chercheurs d'emploi, employeurs et travailleurs).
- Améliorer l'adressage en vue d'augmenter le nombre d'entrées en formation de Bruxellois au sein des organismes de formation bruxellois et de leurs partenaires.
- Articuler les propositions de formation au projet professionnel du chercheur d'emploi, en lien avec ses besoins identifiés et ceux du marché de l'emploi.
- Simplifier le parcours du chercheur d'emploi en amont de la formation, en organisant un dispositif intégré d'identification des compétences suivant un référentiel commun, approuvé par Synerjob, inscrites dans le dossier unique, et en optimisant le processus d'envoi vers la formation et/ou la validation.
- Veiller à ce que les conditions d'accès aux formations soient en cohérence avec les profils des chercheurs d'emploi bruxellois en assurant suffisamment de formations de base et de remise à niveau, voire de préformations permettant de renforcer cette accessibilité.
- Faciliter le parcours vers l'emploi en aval de la formation, via une offre sectorialisée de services à travers les Pôles Formation Emploi notamment, et via le renforcement des services existants tels que LINK, Select Actiris ou la prospection en entreprise offrant des perspectives d'accompagnement vers l'emploi aux stagiaires formés, via des processus simples et uniformes
- Collaborer aux cellules de reconversion mises en place en application de la Stratégie 2025.
- Renforcer les collaborations avec d'autres opérateurs de la formation (alphabétisation, bilinguisme...) et de l'enseignement supérieur ou en alternance (formation en apprentissage, formation en chef d'entreprise, enseignement secondaire en alternance...), et participer activement aux travaux au sein de l'instance Bassin Enseignement qualifiant Formation-Emploi et à la création d'une cellule de prospection des entreprises en alternance, articulée aux dispositifs déjà existants et aux futurs Pôles Formation Emploi.

ANNEXE 2 :

RAPPORT EX ANTE - ETAT DES LIEUX DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN RÉGION BRUXELLOISE

Préambule

Le présent rapport a été rédigé dans le cadre de l'élaboration des prochains contrats de gestion d'Actiris d'une part et de Bruxelles Formation d'autre part. Offrant un aperçu des principales évolutions démographiques ainsi que des tendances en matière de chômage et d'emploi en Région bruxelloise, il présente également un focus sur les groupes qui rencontrent le plus grand risque face au chômage et met en lumière les défis qui se posent à eux en termes d'insertion professionnelle et de formation.

Ce rapport est un outil à disposition des autorités publiques permettant de penser de manière intégrée les questions liées à l'emploi et à la formation professionnelle dans le contexte bruxellois. Il vise à identifier les besoins en emploi et en formation et s'inscrit dans la volonté politique de favoriser les synergies institutionnelles dans les champs de l'emploi et de la formation afin de mieux prendre en compte les réalités des Bruxellois. Ce travail est ainsi le fruit d'une collaboration entre l'Observatoire bruxellois de l'Emploi (Actiris) et le Service Production de Bruxelles Formation.

L'Observatoire s'est chargé de la rédaction des chapitres suivants :

- Ch. 1 Perspectives démographiques ;
- Ch. 2 Mobilité géographique des travailleurs ;
- Ch. 3 Indicateurs de participation au marché de l'emploi ;
- Ch. 4 Emploi ;
- Ch. 5 Evolution des formes d'emploi ;
- Ch. 6 Fonctions critiques en Région bruxelloise.

Bruxelles Formation a, pour sa part, pris en charge la rédaction du dernier chapitre portant sur le développement de l'offre de formation entre 2006 et 2016, sur l'évolution des profils des publics en formation sur la même période ainsi que sur les profils des publics en formation en 2016 par opérateur et type d'action.

Table des matières

1. Perspectives démographiques	46
1.1. Croissance et ralentissement démographique	46
1.2. Une structure de qualification polarisée	48
1.3. Remplacement des actifs	49
2. Mobilité géographique des travailleurs	51
3. Indicateurs de participation au marché de l'emploi	55
3.1. Population active occupée et taux d'emploi	57
3.2. Population active inoccupée et taux de chômage	59
3.3. Caractéristiques du chômage bruxellois	65
4. Emploi	78
4.1. Emploi salarié	78
4.2. Emploi indépendant	87
4.3. L'emploi intérieur devrait progresser à un rythme plus soutenu d'ici 2021	90
4.4. Les secteurs porteurs d'emploi en RBC à l'horizon 2025	92
5. Evolution des formes d'emploi	94
5.1. Progression du temps partiel	94
5.2. Progression de l'emploi temporaire	95
5.3. Autres formes de flexibilisation du marché de l'emploi	96
6. Fonctions critiques en Région bruxelloise	98
6.1 Des fonctions critiques de niveau de qualification variable, typiques aux secteurs porteurs ou transversales à ceux-ci	99
6.2 Des causes variables, mais le plus souvent en lien avec des exigences des employeurs non rencontrées par les candidats	99
6.3 Fonctions critiques : Offres d'emploi et réserve de main-d'œuvre	100
6.4 Fonctions critiques en zone métropolitaine et opportunités d'emploi pour les moins qualifiés	105
7. Formation professionnelle régie par Bruxelles Formation - Données d'analyse ex ante	108
7.1 Développement de l'offre de formation 2006-2016 - Données globales	108
7.2 Développement de l'offre de l'offre de formation entre 2006 et 2016 par opérateur, domaine ou type d'action	111
7.3 Evolution des profils des publics en formation entre 2006 et 2016 - Données globales	117
7.4 Profils des publics en formation en 2016 par opérateur et type d'action	124

1. Perspectives démographiques

1.1. Croissance et ralentissement démographique

L'**essor démographique** qui a caractérisé la Région bruxelloise depuis le milieu des années 1990 a été bien plus soutenu que dans les deux autres régions. Au 1^{er} janvier 2016, Bruxelles comptabilisait 1.187.890 habitants, soit une progression de 16,6% en seulement 10 ans, alors que la croissance démographique ne s'élevait qu'à 6,6% en Flandre et à 5,5% en Wallonie sur la même période. La densité de population est surtout marquée dans les communes du nord de Bruxelles, ainsi que dans les communes centrales et de première couronne. Le sud-est de la capitale connaît, quant à lui, les plus faibles densités.

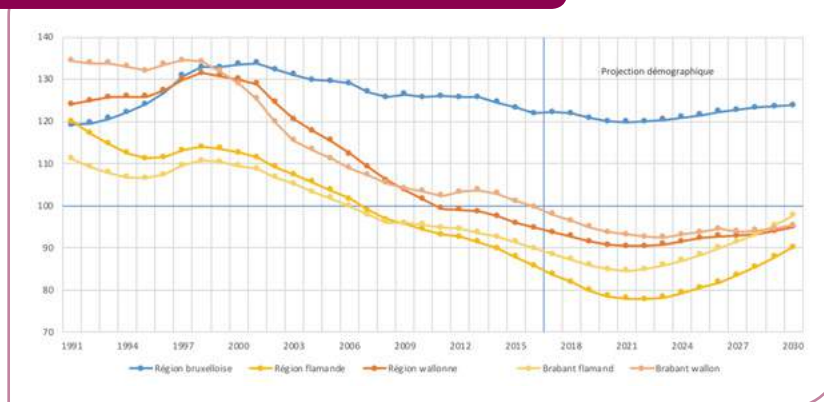
Les dernières tendances indiquent un **ralentissement progressif** de cet essor qui devrait, selon les projections démographiques actuelles, se poursuivre dans les années à venir d'une manière toutefois moins forte que dans les régions flamande et wallonne. A l'horizon 2026, Bruxelles comptabiliserait 1.285.210 habitants, soit une croissance deux fois moins importante que sur la décennie écoulée (+ 8,2%). Selon l'IBSA¹, l'évolution de la population au cours de la prochaine décennie n'est pas homogène sur le territoire bruxellois. Les communes du nord-ouest et du centre sont les plus touchées par la croissance démographique qui se poursuit lentement alors que le cadran sud-est enregistre globalement des progressions plus faibles que la moyenne régionale.

Le ralentissement prévu de l'essor démographique s'expliquerait surtout par la **baisse de l'immigration internationale**, le solde migratoire international ayant connu un net recul à partir de 2013 en Région bruxelloise. Les conditions d'accès au territoire national se sont en effet montrées plus restrictives vis-à-vis des ressortissants hors Union européenne. L'afflux de migrants en provenance du Sud de l'Europe à la suite de la crise de 2009 comme l'arrivée plus importante de demandeurs d'asile (notamment syriens) à partir de 2015 n'ont pas suffi à maintenir le niveau de ce solde migratoire international.

1. IBSA, *Projections démographiques communales bruxelloises 2015-2025*, Les Cahiers de l'IBSA n°6, Octobre 2016.

Figure 1 : Evolution de la population en indice 100 (1991-2016 et projection 2016-2030)

Sources : 1991-2016 : observations SPF Économie (DGSIE) ; 2017-2040 : perspectives Bureau du Plan et SPF Économie (DGSIE) ; calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi



La croissance démographique s'observe à la faveur d'un **solde naturel positif** en Région bruxelloise. En 2015, la différence entre les naissances et les décès était largement plus favorable à Bruxelles (+8.885 unités) qu'en Flandre (+3.315) ou en Wallonie (-995), en raison essentiellement d'un taux de natalité qui y est plus élevé ainsi que d'une population moins vieillissante et dont l'espérance de vie est en légère progression.

Ce solde naturel positif permet de se maintenir notamment grâce à l'immigration internationale caractérisée par une proportion importante d'individus en âge d'avoir des enfants. En effet, près d'un tiers des mouvements de population globaux qui ont cours entre le Royaume et l'étranger touchent la Région bruxelloise. Le **solde positif des migrations internationales** permet par ailleurs de compenser l'exode urbain qui touche la Région bruxelloise, l'attrait pour la périphérie ne s'étant pas démenti au cours de la dernière décennie. Depuis 2004, la différence nette entre les personnes venant de Flandre et Wallonie pour s'installer à Bruxelles et celles qui quittent la Capitale pour s'installer ailleurs en Belgique (essentiellement en périphérie dans les deux Brabant) varie entre -12.000 et -14.000 unités. Une étude récente sur les relations socio-spatiales entre Bruxelles et le Brabant flamand² indique que ce sont essentiellement des jeunes familles avec enfants qui quittent Bruxelles, une tendance stable dans le temps. Les personnes d'origine étrangère seraient, quant à elles, de plus en plus nombreuses à quitter la Capitale.

2. De Maesschalck F., De Rijk T., V. Heylen, 2015, *Au-delà de la frontière. Relations socio-spatiales entre Bruxelles et le Brabant flamand*, Brussels Studies n°84, 23 février 2015.

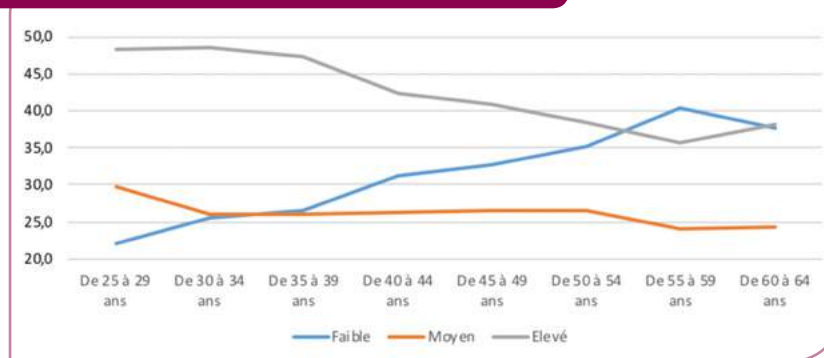
Le fait que Bruxelles représente l'une des principales portes d'entrée du pays pour la migration internationale a des répercussions sur la composition démographique régionale. La proportion de la **population d'origine étrangère** est en effet particulièrement élevée en Région bruxelloise (72,1%), comparé à la Flandre (19,4%) et à la Wallonie (32,1%). Près de deux tiers des Bruxellois d'origine étrangère sont issus d'un pays extra-européen (dont une partie importante est naturalisée belge). Cette dimension spécifique n'est pas sans importance au regard de l'insertion professionnelle car elle s'inscrit dans un contexte régional où les mécanismes de **discrimination ethnique à l'embauche** ont à maintes reprises été avérés.

1.2. Une structure de qualification polarisée

La **structure de qualification** de la main-d'œuvre bruxelloise (à savoir la population âgée de 25 à 65 ans) est fortement **polarisée** : il y a à la fois une forte proportion de personnes hautement qualifiées (37,7%) et de personnes faiblement qualifiées (33,7%). La part de détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur est à ce titre largement plus élevée à Bruxelles qu'en Flandre (29,3%) ou en Wallonie (27,7%).

La structure de qualification est également soumise à des **effets d'âge**. Le graphique ci-dessous illustre en effet un phénomène de hausse de qualification parmi les jeunes générations. Celles-ci se caractérisent par une forte proportion de personnes hautement qualifiées (près de 50%) ainsi qu'une

Figure 2 : Structure de qualification selon la classe d'âge en Région bruxelloise (2015) ³



Source : SPF Economie (DGSIE - EFT), calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

3. Légende niveaux de qualification : Faible = primaire + secondaire inférieur ; Moyen = secondaire supérieur ; Elevé = Bachelier + Master + Doctorat.

proportion relativement faible de personnes faiblement qualifiées (à peine plus d'un sur cinq). La part de hautement qualifiés diminue avec l'âge alors que celle des faiblement qualifiés a tendance à augmenter. La proportion de moyennement qualifiés reste, quant à elle, relativement stable à travers les âges. Elle illustre la part limitée de profils à qualification moyenne parmi la main-d'œuvre bruxelloise.

1.3. Remplacement des actifs

Sous l'impulsion des mouvements migratoires internes et internationaux ainsi que d'un phénomène de natalité plus accru, Bruxelles dispose d'une **pyramide des âges spécifique** marquée par une **surreprésentation des classes d'âge jeunes et très jeunes**. La tendance au rajeunissement de la Région bruxelloise a un impact certain sur la structure du marché de l'emploi régional. Il est certain que si la croissance de la population bruxelloise touche prioritairement les classes d'âge les plus jeunes sur les dix dernières années (+24,8% chez les moins de 15 ans), elle a également un **impact important sur la population en âge de travailler** (+17,9% chez les 15-64 ans)⁴. Concrètement, le nombre de personnes susceptibles d'être présentes sur le marché de l'emploi a augmenté de plus d'un sixième entre 2006 et 2016.

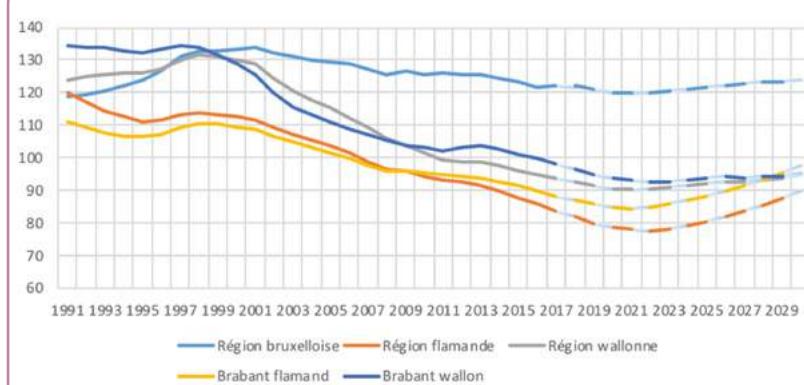
Si la poursuite, même modérée, de la croissance démographique à Bruxelles entraînera une demande considérable en termes de logements, d'équipements scolaires et pour la petite enfance (crèches, écoles...) ainsi que d'infrastructures (notamment de transports), elle exercera mécaniquement un effet très important sur la population en âge de travailler.

Les **coefficients de remplacement des actifs** y sont ainsi plus favorables que dans les autres régions. Le rapport entre la classe d'âge des 15-24 ans d'une part et des 55-64 ans d'autre part illustre ce processus de remplacement des actifs. Au début des années 1990, la situation était comparable entre les trois Régions mais ce n'est certainement plus le cas aujourd'hui. Le résultat de ce rapport est en effet largement supérieur à 100% en Région bruxelloise à l'horizon 2030 (124) alors qu'il n'est que de 95 en Wallonie et de 90 en Flandre. En conséquence, à Bruxelles, les jeunes arrivants sur le marché de l'emploi continueront à être relativement plus nombreux que les sortants, ce qui pose le défi de pouvoir absorber ce flux de nouveaux entrants dans la Capitale.

4. Cette proportion diffère de celle mentionnée au point 3 (Indicateurs du marché de l'emploi) car les sources utilisées sont différentes : dans un cas, il s'agit des données démographiques et dans l'autre cas, il s'agit de données issues de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT).

Le Brabant flamand et le Brabant wallon suivent respectivement la courbe des Régions flamande et wallonne. Cela signifie que la **périphérie offrira des opportunités d'emploi aux Bruxellois**, puisque le volume de jeunes entrants sur le marché de l'emploi n'y suffira pas pour remplacer l'ensemble des personnes plus âgées qui le quitteront. Cette évolution démographique aura probablement aussi un impact sur la navette entrante à Bruxelles dans la mesure où une grande partie des navetteurs proviennent des provinces du Brabant flamand et du Brabant wallon.

Figure 3 : Taux de remplacement des actifs selon la région (1991-2016 et projection 2016-2030)



Sources : 1991-2016 : observations SPF Économie (DGSIE) ; 2017-2040 : perspectives Bureau du Plan et SPF Économie (DGSIE) ; calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

2. Mobilité géographique des travailleurs

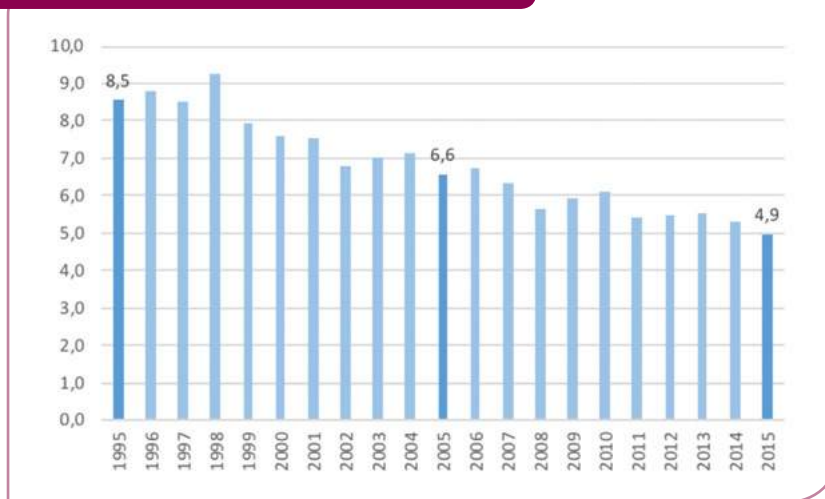
2.1. Evolution des mouvements pendulaires

Les **mouvements interrégionaux de travailleurs** concernent quelque 476.000 personnes à l'échelle belge et 71% de ces mouvements touchent le territoire de la Région bruxelloise. Le phénomène des navettes entrantes de travail est en effet connu pour être l'une des clés de compréhension majeure du marché du travail à Bruxelles qui se caractérise par son **ouverture vis-à-vis de la main-d'œuvre flamande et wallonne**. La Région représente en effet un pôle d'activité très attractif proposant un volume important d'emplois, une diversité de fonctions ainsi que des salaires compétitifs. En parallèle, le caractère fortement tertiairisé de l'économie bruxelloise ainsi que la forte pression concurrentielle qui pèse sur les travailleurs bruxellois encouragent les employeurs de la Région à recruter au-delà des frontières administratives de la Capitale.

Bien que le poids de la navette de travail soit encore très important à Bruxelles, l'évolution des mouvements pendulaires sur longue période montre qu'**ils tendent à être de plus en plus à l'avantage des travailleurs bruxellois**. Le taux de navette entrante, après avoir connu un pic dans la décennie 1995-2005 est ainsi revenu à un niveau moins élevé qu'il y a 30 ans (48,5% en 2015 contre 49,5% en 1985). Cela signifie qu'**un peu moins de la moitié des emplois localisés à Bruxelles sont occupés par des travailleurs résidant dans l'une des deux autres régions** (essentiellement en Flandre) alors que ces derniers étaient majoritaires en Région bruxelloise il y a à peine plus de 5 ans.

Dans le même temps, **la mobilité de la main d'œuvre bruxelloise a considérablement augmenté** au point que le taux de navette sortante régional a plus que doublé en 30 ans, passant de 7,5% à 15,8%. Les mouvements sortants des travailleurs bruxellois se font surtout vers la périphérie immédiate, notamment vers le Brabant flamand. L'augmentation de la navette sortante vers la Flandre et la Wallonie a été encouragée ces dernières années par des dispositions telles que les accords de coopération interrégionale visant à accroître la mobilité des travailleurs (dont le premier date de début 2005) et le plan d'action concernant les interactions entre les offices régionaux de l'emploi (dont les premières concrétisations remontent à juin 2007). En 10 ans, la navette sortante a augmenté de manière plus rapide que le volume de travailleurs bruxellois à Bruxelles (respectivement +24,1% et +15,6%).

Selon les données les plus récentes (2015), le rapport entre la navette entrante et la navette sortante est plus intéressant aujourd'hui (1 pour 4,9) qu'il ne l'a été il y a 10 ans (1 pour 6,6 en 2005) ou 20 ans (1 pour 8,5 en 1995).

Figure 4 : Ratio navette entrante/navette sortante en Région bruxelloise (1995-2015)

Sources : 1991-2016 : observations SPF Économie (DGSIE) ; 2017-2040 : perspectives Bureau du Plan et SPF Économie (DGSIE) ; calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

Ces évolutions traduisent l'émergence d'opportunités d'emploi en faveur de la main-d'œuvre régionale à la fois au centre (à savoir au sein de la Région) **et en périphérie**. D'une part, la tendance à la diminution de la navette entrante au profit des travailleurs bruxellois que l'on observe depuis un certain temps, se poursuivra probablement en raison du vieillissement relatif des navetteurs flamands et wallons. D'autre part, le vieillissement démographique qui a cours dans la périphérie pourrait aussi générer des emplois à destination des Bruxellois, puisque dans les deux provinces du Brabant le nombre d'entrants sur le marché de l'emploi ne sera pas suffisant à terme pour y remplacer le nombre de sortants, générant ainsi une tension sur le marché de l'emploi en périphérie.

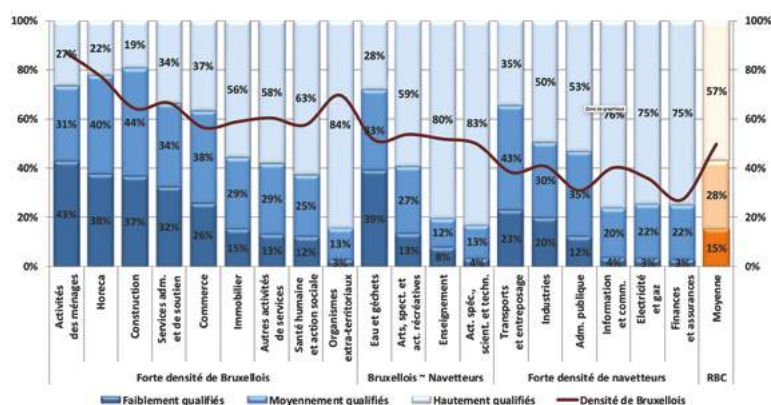
2.2. Caractéristiques des navetteurs

Les navetteurs entrants sont en moyenne plus âgés que les travailleurs bruxellois à Bruxelles. On recense en Région bruxelloise une plus grande proportion de travailleurs flamands et wallons âgés entre 40 et 49 ans que de travailleurs bruxellois appartenant à cette classe d'âge (27,8% de navetteurs contre 26,2% de Bruxellois). La tendance est davantage marquée pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans (respectivement 33,2% contre 24,3%). Les navetteurs flamands et wallons exerçant leur activité professionnelle à Bruxelles sont même plus âgés en moyenne que les Wallons et Flamands travaillant dans leur région de domicile.

Le niveau de qualification de la navette entrante est par ailleurs globalement plus élevé que celui de la main-d'œuvre bruxelloise occupée à Bruxelles : 59,8% des navetteurs entrants disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur contre 53,6% des travailleurs locaux. On observe une surreprésentation de navetteurs essentiellement parmi les détenteurs de l'enseignement supérieur de type ou bachelier (environ 3 sur 5). A l'inverse, la part de travailleurs faiblement qualifiés parmi les navetteurs entrants est plus limitée que parmi les travailleurs bruxellois (de l'ordre de 1/10 contre 1/20). Ce constat fait écho au fait que pour être rentable, le gain salarial engendré par la navette doit être supérieur au coût relatif à la mobilité (à savoir les frais de déplacement, les frais de garde d'enfants, etc.). C'est ce qui peut expliquer que ce soit davantage des travailleurs au profil hautement qualifié, pouvant donc retirer un gain financier plus important, qui font la navette vers Bruxelles.

Parmi les secteurs qui recrutent majoritairement des travailleurs issus des deux autres Régions, on continue de trouver l'administration publique (environ 70% de navetteurs), la finance et les assurances (75% de navetteurs) ainsi que les transports (un peu plus de 60% de navetteurs). Le secteur financier est bien représenté à Bruxelles, un nombre conséquent d'institutions financières (notamment les sièges sociaux) y étant implantées. Il en va de même pour certains segments de l'administration publique comme l'administration fédérale. De plus, ces deux secteurs recrutent en majorité des personnes hautement qualifiées. Or, on vient de voir qu'il y a une corrélation relative-

Figure 5 : Emploi intérieur par niveau de qualification et part de Bruxellois dans l'emploi



Source : SPF Economie (DGSIE), calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

ment forte entre niveau de diplôme et navette de travail, celle-ci étant d'ailleurs le fait de diplômés du supérieur qui peuvent en retirer un gain financier plus important.

D'autres secteurs recrutent, à l'inverse, préférentiellement de la main-d'œuvre locale : l'Horeca (près de quatre sur cinq), les activités administratives et de soutien qui incluent les titres-services (sept travailleurs sur dix), la construction (environ deux tiers des effectifs), le commerce ou encore la santé (trois travailleurs sur cinq dans chaque cas). Le recrutement local peut être encouragé notamment par la nature spécifique des conditions de travail (telles que les horaires variables et/ou coupés dans l'Horeca, les activités exigeant une grande flexibilité comme les titres-services, etc.).

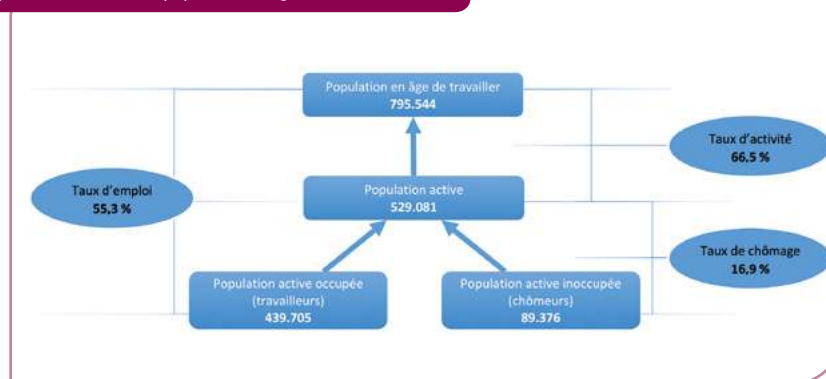
3. Indicateurs de participation au marché de l'emploi

En 2016, la Région bruxelloise comptait sur son territoire 795.544 individus âgés entre 15 et 64 ans, composant la population en âge de travailler. Sous l'impulsion des différents facteurs démographiques évoqués précédemment, **cette population a considérablement augmenté sur 10 ans (+16,7%)** en comparaison à la Flandre (+3,6%) et à la Wallonie (+4,0%). En une décennie, le volume de personnes susceptibles d'être actives professionnellement a ainsi augmenté d'un sixième, ce qui pose la question de la capacité du marché de l'emploi bruxellois à absorber ce flux de nouveaux arrivants.

Comme en Région flamande et wallonne, la hausse a surtout été marquée parmi les segments les plus qualifiés de la population (+25,7%), confortant le constat d'une **hausse globale des niveaux de qualification**. Néanmoins, Bruxelles se distingue par une hausse de la part des faiblement qualifiés parmi les 15-64 ans (+5,6%) alors que les deux autres régions enregistrent une baisse relativement forte pour ce segment (-21,8% en Flandre et -16,0% en Wallonie). Cette évolution est à mettre en relation avec le taux d'abandon prématuré de la scolarité qui reste très élevé en Région bruxelloise (14,8% contre 6,8% en Flandre et 10,3% en Wallonie).

Parmi la population en âge de travailler, une partie est à l'emploi et est qualifiée de **population active occupée**. Une autre partie est répertoriée comme étant au chômage, elle représente la **population active inoccupée** (plus communément appelée « les chômeurs », groupe qui inclut les chômeurs sous contrat de formation professionnelle). **Les deux composent la population active** qui englobe 529.081 personnes.

Figure 6 : Principaux indicateurs de la population en âge de travailler (2016)



Enfin, une dernière partie se situe en marge du marché de l'emploi, ni au travail, ni au chômage : c'est **la population inactive qui englobe des statuts divers** (étudiants, femmes au foyer, exclus du chômage ne bénéficiant pas du CPAS, retraités, etc.). A Bruxelles, le **taux d'activité s'élève à 66,5%** alors qu'il est de 69,9% en Flandre et de 63,9% en Wallonie.

Ce taux varie en fonction de caractéristiques individuelles. Il est ainsi plus élevé chez les hommes (73,1%) que chez les femmes (59,9%). **Les femmes étant plus souvent dans des situations de retrait par rapport au marché de l'emploi**, elles connaissent dès lors un risque plus important de précarité. La progression de leur participation au marché de l'emploi s'avère relativement lente, le taux d'activité féminin ayant légèrement progressé en 10 ans passant de 56,9% à 59,9%.

Les jeunes de moins de 25 ans enregistrent pour leur part un taux d'activité particulièrement faible (23,4%), une grande partie des individus de cette classe d'âge étant encore aux études. La part des jeunes actifs reste néanmoins plus faible à Bruxelles que dans les deux autres Régions. Globalement, l'âge d'entrée dans la vie active subit un recul depuis plusieurs années, notamment en raison du rallongement de la durée des études, ce qui explique la diminution du taux d'activité des moins de 25 ans sur les trois Régions au cours de la dernière décennie.

L'autre versant de l'âge, à savoir les plus de 50 ans, connaît à l'inverse une hausse importante de son taux d'activité (63,7% en 2016 contre 51,6% en 2006). Cette classe d'âge a en effet été la cible de modifications législatives en 2002 qui ont repoussé l'âge de la sortie anticipée vers la retraite, ainsi que de politiques d'activation spécifiques qui ont eu pour effet un maintien plus tardif de ce groupe-cible sur le marché de l'emploi.

En termes de niveau de qualification, l'écart très important entre le taux d'activité des personnes hautement qualifiées et celui des faiblement qualifiés s'est davantage marqué au cours de la dernière décennie : respectivement 83,7% et 47,6% en 2006 contre 85,1% et 46,7% en 2016.

On peut encore pointer **la nationalité et l'origine comme facteurs influant le degré de participation au marché de l'emploi**. Les étrangers hors Union européenne enregistrent un taux d'activité relativement faible (54,0%) contrairement aux étrangers européens (75,7%). La participation de ces derniers au marché de l'emploi est même plus forte que celle des nationaux (64,2%)⁵. Néanmoins, les dernières données du Monitoring socio-économique

5. Données PNR 2014.

pointent un taux d'activité très élevé pour la population belge d'origine belge (77,4%)⁶, montrant que l'obtention de la nationalité belge n'est pas un garant d'une meilleure probabilité de s'insérer sur le marché de l'emploi.

3.1. Population active occupée et taux d'emploi

La **population active occupée** se compose de 439.705 personnes. Il s'agit de la population au travail, quel que soit le lieu où s'exerce ce travail. Cette notion se distingue donc de l'emploi intérieur qui caractérise le volume d'emplois sur le territoire régional.

Le **taux d'emploi** s'établit, quant à lui, à 55,3% en Région bruxelloise, soit un niveau moindre qu'en Région flamande (66,5%) et qu'en Région wallonne (57,1%). De manière similaire au taux d'activité, le taux d'emploi varie selon différents critères : il se révèle plus élevé chez les hommes que chez les femmes (60,3% contre 50,3%), chez les personnes hautement qualifiés que chez les faiblement qualifiés (77,9% contre 32,4%) et enfin chez les étrangers européens que chez les étrangers hors Union européenne (65,2% contre 38,7%). Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans (hors étudiants) atteint 61,7 % en 2015 et reste nettement plus faible que ceux de la Flandre (81,9 %) et de la Wallonie (67,1 %).

Le taux d'emploi au regard de la Stratégie « Europe 2020 »

« L'UE a lancé en 2010 la stratégie « Europe 2020 » visant à soutenir la croissance et l'emploi. Cette stratégie, établie sur dix ans, a pour objectif d'instaurer les conditions d'une croissance intelligente, durable et inclusive. Elle vise en particulier cinq objectifs: l'emploi, la Recherche & Développement, le climat, l'éducation et la lutte contre la pauvreté. Dans ce cadre, la Belgique s'est fixé des objectifs précis en matière d'emploi, d'enseignement et de formation. La poursuite de ces objectifs devrait permettre à la Belgique de tendre vers les recommandations européennes. Celles-ci mettent particulièrement l'accent sur la nécessité d'accroître la participation au marché du travail, notamment en améliorant l'accès à l'emploi pour les jeunes et les personnes issues de l'immigration, en renforçant la mobilité professionnelle, en réduisant la pénurie de travailleurs qualifiés, le décrochage scolaire et les

6. SPF Emploi, Unia, *Monitoring socio-économique 2015. Marché du travail et origine*, Novembre 2015.

freins financiers à l'emploi. L'objectif global en matière d'emploi est un taux parmi les 20-64 ans de 75 % pour l'ensemble de l'UE. En Belgique, ce taux devra atteindre 73,2 % d'ici 2020. »⁷

En 2016, le taux d'emploi des 20-64 ans s'établissait à 72,3% pour la Belgique. Ce taux se déclinait selon les Régions de la façon suivante : 65,3% en Région bruxelloise, 76,3% en Région flamande et 67,3% en Région wallonne. Si les objectifs européens sont fixés au niveau des Etats, il n'en demeure pas moins que l'architecture institutionnelle spécifique de la Belgique induit une prise en compte des résultats au niveau des Régions. A ce propos, au niveau du territoire national, le taux d'emploi peut être considéré comme un indicateur de performance économique dans la mesure où il permet d'appréhender la capacité d'une économie à générer des emplois, alors qu'au niveau des territoires régionaux, il reflète d'abord et avant tout le niveau de participation à l'emploi. Dans le cas de Bruxelles qui fonctionne comme un marché de l'emploi ouvert, si l'on souhaite utiliser le taux d'emploi comme mesure de la capacité de l'économie bruxelloise à créer de l'emploi, il faut tenir compte des rapports d'influence qui existent entre le centre urbain et son hinterland.

L'Europe s'est par ailleurs fixé des objectifs en matière d'enseignement et de formation dans le cadre de la Stratégie « Europe 2020 » : un taux de NEET (15-24 ans) de 8,2%, un taux de décrochage scolaire (18-24 ans) de 9,5% ainsi qu'un taux de diplômés du supérieur (30-34 ans) de 47,0%. En 2016, ces taux en Région bruxelloise étaient respectivement de 15,2%, de 14,8% et de 51,9%. Comme pour le taux d'emploi, il s'agit d'objectifs fixés au niveau national, ceux-ci n'étant pas définis au niveau des Régions.

La **population active occupée a augmenté** de 20,7% entre 2006 et 2016, une hausse relativement plus forte que celles enregistrées en Flandre (+6,0%) et en Wallonie (+5,9%) sur la même période. **La hausse se reflète également sur le taux d'emploi**, qui en dix ans est passé de 53,4% à 55,3%. Sur les trois dernières années, le taux d'emploi a enregistré une hausse de 2,8 points à Bruxelles. Cette évolution positive est à resituer par rapport à celle de la démographie bruxelloise. En effet, étant donné qu'en dix ans, la population

7. Conseil supérieur de l'Emploi, *Rapport 2016. Economie numérique et marché du travail*, Juin 2016.

âgée de 15 à 64 ans a connu une augmentation importante mais néanmoins moins forte que la population à l'emploi (+16,7% contre +20,7%), la progression du nombre de travailleurs bruxellois a été suffisante pour accroître le taux d'emploi régional.

La poursuite de l'essor démographique bruxellois dans les prochaines années continuera à exercer une **pression sur le marché de l'emploi**. Ainsi, sur la base de l'hypothèse d'un accroissement de la population totale d'environ 97.300 personnes d'ici 2026, **la population en âge de travailler augmentera de près de 59.500 personnes au niveau régional**.

En partant du taux d'activité actuel (66,5%), on peut ainsi estimer qu'en moyenne **3.950 nouveaux actifs de plus arriveront chaque année sur le marché du travail** (soit quelque 39.500 sur 10 ans). Ceci entraîne donc un **besoin important de création de postes de travail**. Or on sait que la création de nouveaux postes dans un territoire confiné et dans un contexte de concurrence croissante de l'espace liée aux différentes fonctions de la ville (logement, équipement, travail, mobilité, loisirs...), peut se révéler complexe. Comme évoqué précédemment, l'augmentation de l'emploi des Bruxellois peut se faire également par une amélioration des mouvements pendulaires, c'est-à-dire une augmentation de la navette sortante et une réduction de la navette entrante. Au vu de la raréfaction de la main-d'œuvre dans les années à venir (principalement en Flandre), les besoins en main-d'œuvre vont s'intensifier dans la périphérie au cours de la prochaine décennie. On peut donc espérer une évolution favorable de ces mouvements pendulaires.

3.2. Population active inoccupée et taux de chômage

3.2.1. Evolution des demandeurs d'emploi inoccupés

Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) est à son niveau le plus faible depuis 10 ans. En 2016, il s'établissait à 97.820 DEI, soit un niveau similaire à celui enregistré en 2006. La baisse du volume global de DEI s'élève à -8,2% entre 2011 et 2016 (-8.686 unités). Cette baisse amorcée en 2014 s'est poursuivie sur la dernière année (-5,2%, soit -5.392 unités entre 2015 et 2016).

Tableau 1 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés selon diverses caractéristiques, en Région bruxelloise (2006-2016)

		2016		Variation '06-'16		Variation '11-'16		Variation '15-'16	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Sexe	Hommes	51.454	52,6	2.090	4,2	-4.839	-8,6	-3.141	-5,8
	Femmes	46.366	47,4	-1.370	-2,9	-3.848	-7,7	-2.251	-4,6
Catégorie	DEDA	65.479	66,9	-4.361	-6,2	-12.406	-15,9	-4.744	-6,8
	Jeunes après études	5.379	5,5	-710	-11,7	-634	-10,5	-344	-6,0
	DEI librement inscrits	26.962	27,6	5.794	27,4	4.354	19,3	-304	-1,1
Classe d'âge	< 25 ans	10.629	10,9	-5.746	-35,1	-4.242	-28,5	-1.082	-9,2
	25-29 ans	13.776	14,1	-3.817	-21,7	-3.223	-19,0	-1.241	-8,3
	30-39 ans	27.598	28,2	-1.830	-6,2	-3.680	-11,8	-1.889	-6,4
	40-49 ans	23.030	23,5	980	4,4	-694	-2,9	-816	-3,4
	50 ans et +	22.787	23,3	11.134	95,5	3.153	16,1	-365	-1,6
Niveau d'études⁸	Faible	22.783	23,3	-10.460	-31,5	-8.294	-26,7	-2.003	-8,1
	Moyen	19.441	19,9	-1.807	-8,5	-2.387	-10,9	-1.019	-5,0
	Elevé	13.500	13,8	1.412	11,7	-435	-3,1	-813	-5,7
	Autres études	42.096	43,0	11.575	37,9	2.430	6,1	-1.558	-3,6
Durée d'inoccupation	- 6 mois	23.395	23,9	620	2,7	-2.166	-8,5	-67	-0,3
	6 à 11 mois	12.647	12,9	-1.614	-11,3	-2.287	-15,3	-745	-5,6
	12 à 23 mois	15.152	15,5	-2.619	-14,7	-3.827	-20,2	-2.045	-11,9
	24 mois et +	46.627	47,7	4.333	10,2	-406	-0,9	-2.534	-5,2
Nationalité	Belges	62.781	64,2	-3.406	-5,1	-8.760	-12,2	-4.299	-6,4
	Etrangers UE	15.302	15,6	4.452	41,0	1.866	13,9	-893	-5,5
	Etrangers hors-UE	19.736	20,2	-326	-1,6	-1.793	-8,3	-201	-1,0
Total		97.820	100,0	720	0,7	-8.686	-8,2	-5.392	-5,2

Source : Actiris, calculs
Observatoire bruxellois
de l'Emploi

La diminution touche essentiellement les DEDA, demandeurs d'emploi indemnisés (-15,9%, soit -12.406 unités entre 2011 et 2016). Cette baisse s'explique notamment par le durcissement des conditions d'accès aux allocations de chômage, qui est susceptible d'augmenter la pauvreté des personnes sans emploi⁹. **Le nombre de jeunes DEI après études a également**

8. Légende niveaux d'études : Faible = primaire + secondaire inférieur ; Moyen = secondaire supérieur + apprentissage ; Elevé = Bachelor + Master ; Autres études = diplôme obtenu à l'étranger non reconnu en Belgique.

9. Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2016), Baromètre social 2016. Bruxelles : Commission communautaire commune.

diminué (-10,5%, soit -634 unités sur les cinq dernières années), alors que **le nombre de DEI librement inscrits a connu une hausse** sur la même période (+19,3%, soit +4.354 unités).

Les hommes ont été davantage visés par la baisse (respectivement -5,8% et -4,6% sur la dernière année). Celle-ci s'est par ailleurs surtout répercutée sur les **classes d'âge jeunes et intermédiaire** (entre 2015 et 2016 : -9,2% chez les moins de 25 ans, -8,3% chez les 25-29 ans et -6,4% chez les 30-39 ans). Les dernières tendances indiquent même l'amorce d'une diminution (-1,6%) chez les DEI plus âgés (50 ans et +) alors que jusqu'ici, ils avaient connu une hausse considérable, leur volume ayant quasi doublé sur la dernière décennie (+95,5%, soit +11.134 unités).

S'agissant du niveau de diplôme, **les DEI faiblement qualifiés ont subi la baisse la plus importante** au cours de la dernière décennie (-31,5% entre 2006 et 2016). Cette baisse s'analyse au regard de la hausse générale du niveau de qualification de la population ainsi que des politiques d'activation et des exclusions du chômage. Elle doit être nuancée par le constat que la probabilité de sortir du chômage reste la moins élevée pour les personnes infraqualifiées.

Les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont pour leur part venus grossir les rangs des DEI en 10 ans (+11,7%), même si leur nombre a tendance à diminuer en fin de période. Néanmoins, **ce sont surtout les DEI ayant réalisé des études à l'étranger sans toutefois avoir obtenu une équivalence en Belgique** (« autres études ») **qui ont enregistré la plus grande augmentation** sur les 10 dernières années (+37,9% entre 2006 et 2016) avec, comme chez les hautement qualifiés, une baisse sur la dernière année.

Le volume de DEI de longue durée, à savoir 24 mois et plus, a considérablement cru sur 10 ans (+10,2%, soit +4.333 unités) même si leur volume a enregistré une baisse sur la dernière année (-5,2%, soit -2.534 unités).

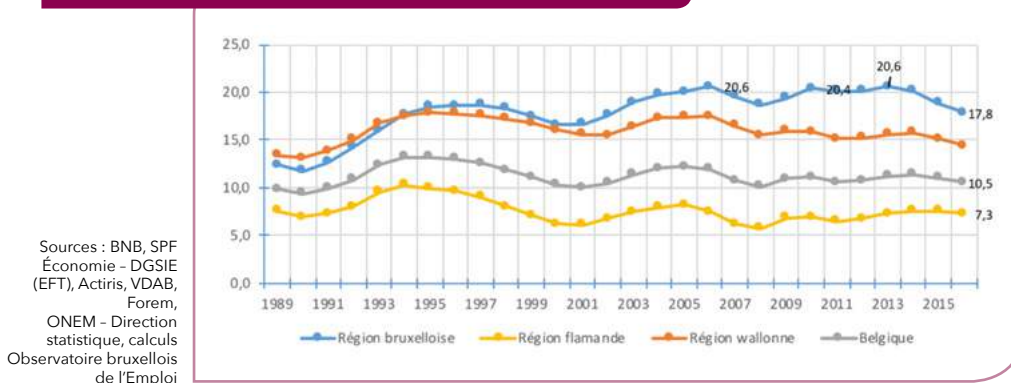
Enfin, au niveau de la nationalité, **les étrangers issus de l'Union européenne ont subi une hausse importante** sur l'ensemble de la période (+41,0%, soit +4.452 unités) en raison des flux de travailleurs en provenance des nouveaux pays adhérents (Roumanie, Bulgarie) mais aussi de l'arrivée de travailleurs venant de l'Europe du Sud à la suite de la crise financière de 2008.

3.2.2. Evolution du taux de chômage

L'évolution du chômage sur longue période montre une hausse relative du taux de chômage administratif à Bruxelles depuis la création de la Région en 1989 : le taux de chômage y est passé de 12,4 % à 17,8 % en 2016, alors qu'il est resté relativement stable en Flandre et qu'il a augmenté beaucoup moins rapidement en Wallonie. En Région bruxelloise, le chômage a augmenté en trois temps : d'abord entre 1991 et 1997, puis entre 2002 et 2007, et enfin suite à la crise de 2008.

Après avoir enregistré deux pics à 20,6% en 2006 et 2013, **le taux de chômage bruxellois connaît une baisse continue depuis trois ans** et se situe aujourd'hui à un niveau similaire à celui de 2002. Cette diminution est relativement plus marquée que celle observée en Wallonie, alors que le chômage en Flandre tend à se stabiliser après avoir connu une relative augmentation à la suite de la crise de 2008.

Figure 7 : Evolution du taux de chômage administratif par région (1989-2016, %)



Alors que le taux de chômage des femmes est historiquement plus élevé que celui des hommes, **l'écart a tendance à se réduire au fil du temps**. En 2015, le taux de chômage des femmes s'élève en effet à 19,3 %, tandis que celui des hommes s'établit à 18,4 %. L'une des explications réside dans le fait que l'emploi des femmes a progressé davantage que celui des hommes au cours des dernières années, notamment depuis la crise de 2008 qui a frappé plus durement l'emploi des hommes. Une autre explication pourrait être les vagues d'exclusion systématiques du chômage à la suite des différentes réformes, ces exclusions ayant davantage touché les femmes.

Entre 2010 et 2015, **l'évolution du chômage des jeunes de moins de 25 ans a été la plus favorable en comparaison aux deux autres régions** mais aussi aux autres grandes villes belges. Passant de 33,5% à 28,8%, il a ainsi baissé de 4,7 points de pourcentage (pp) en 5 ans. Sur la même période, le taux de chômage des jeunes a augmenté de 2 pp en Flandre et a baissé de 1 pp en Wallonie. De manière plus détaillée, l'évolution à la hausse s'observe à Anvers et à Gand alors qu'une tendance à la baisse a été enregistrée à Charleroi et très légèrement à Liège.

Aujourd'hui, le taux de chômage des jeunes à Bruxelles (28,8%)¹⁰ s'établit à un niveau à peine supérieur à celui d'Anvers (28,1%). Les communes où ce taux est plus élevé que la moyenne régionale sont celles où le taux de chômage global excède le taux de chômage régional : Saint-Josse, Molenbeek, Anderlecht, Schaerbeek, Bruxelles, Forest et Saint-Gilles.

Si les classes d'âge intermédiaire (25-49 ans) connaissent également une tendance à la baisse au cours des dernières années, **ce n'est pas nécessairement le cas pour les chômeurs plus âgés (50 ans et plus) qui voient leur taux de chômage continuer à progresser lentement**. Les causes de la hausse du chômage des seniors sont à la fois d'ordre réglementaire (réformes visant à retarder l'âge de retrait effectif de la vie active), démographique mais aussi économique : les demandeurs d'emploi plus âgés sont davantage exposés aux risques de licenciement en raison notamment d'imputations réelles ou supposées d'une capacité d'adaptation plus limitée ou d'un rapport coût/productivité défavorable.

Plusieurs facteurs sont à l'origine de la baisse marquée du chômage des jeunes sur les 5 dernières années. L'allongement de la durée des études supérieures dans la foulée du décret de Bologne peut expliquer que les jeunes entrent en moyenne plus tardivement sur le marché de l'emploi et n'entrent donc pas en ligne de compte dans la quantification des chômeurs.

Par ailleurs, à la fois la mise en place d'un dispositif régional d'accompagnement, la **Garantie Jeunes**, ciblant spécifiquement les jeunes entrant dans la vie active, et le contexte économique plus favorable ont pu favoriser la sortie des jeunes vers l'emploi, les stages et les formations professionnelles. **L'amélioration de la conjoncture** s'est notamment traduite sur les deux dernières années par une hausse à la fois de l'emploi salarié et de l'emploi intérimaire

10. Le taux de chômage des jeunes est de 26,1% à Bruxelles selon les dernières données 2016.

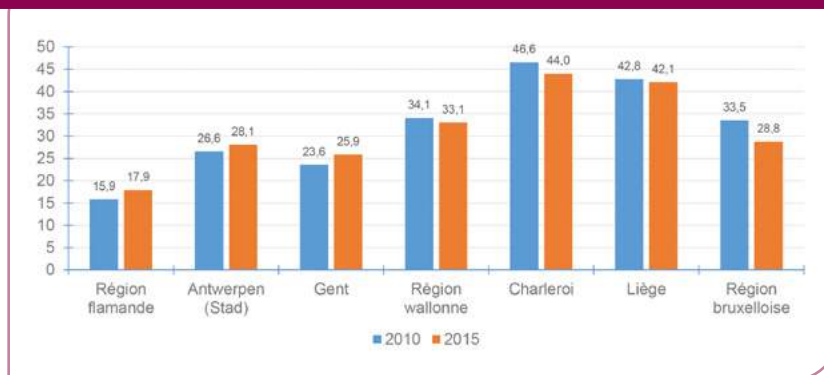
dans lequel les jeunes notamment sont surreprésentés. La hausse des taux de sortie vers l'emploi des moins de 25 ans mais aussi des 25-29 ans s'observe ainsi depuis 2013 (cette hausse ne concerne pas le volume global des sorties mais bien le ratio « sorties vers l'emploi/nombre de CE distincts »).

A côté de ces résultats encourageants, le **taux de NEET** (jeunes qui ne sont ni à l'emploi, ni dans l'enseignement, ni en formation), qui est resté stable depuis 2010, indique pour sa part qu'une partie des jeunes qui sortent du champ du chômage continuent d'alimenter une zone grise entre emploi et chômage. Ceci est sans doute à mettre en rapport avec les modifications successives de la réglementation relative aux allocations d'insertion (à savoir les évaluations réalisées durant la période de stage d'insertion professionnelle, la limitation à 3 ans du bénéfice des allocations d'insertion et les modifications en termes d'âge pour être éligible aux allocations d'insertion) qui ont pu induire qu'une partie des jeunes chômeurs exclus dans ce cadre ne viennent pas se (ré)inscrire chez Actiris¹¹. L'écart, devenu plus marqué sur les dernières années, entre le taux de chômage administratif et le taux de chômage EFT des jeunes semble pour sa part conforter l'hypothèse selon laquelle un nombre plus important de jeunes se retrouvent dans des situations de recherche d'emploi sans toutefois être comptabilisés dans les chiffres du chômage.

11. A cet égard, les chiffres des fins de droit de janvier 2015 montrent qu'à peine plus d'un cinquième des chômeurs de moins de 30 ans visés étaient inscrits (comme DE librement inscrits) chez Actiris 12 mois après la fin de droit.

Figure 8 : Evolution du taux de chômage administratif des moins de 25 ans dans les principales villes belges (2010-2015, %)

Sources : VDAB, Forem (excl. Communauté germanophone), Actiris, BNB, SPF Économie – DGSIE (EFT), Steunpunt Werk, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi



Le **taux de chômage selon l'origine** ne montre, quant à lui, pas de grandes variations au cours des dernières années. Les personnes ayant une origine étrangère extra-européenne continuent d'enregistrer le taux de chômage le plus élevé en Région bruxelloise (25,8 %), alors que ce taux est nettement plus faible pour les personnes d'origine belge (10,4 %). Ceci indique que **l'accès à l'emploi reste particulièrement difficile pour les personnes ayant une origine non européenne**. Le fait d'accéder à la nationalité belge n'augmente par ailleurs pas de manière significative les chances de décrocher un emploi, le taux de chômage des étrangers non européens restant élevé (21,3 %). Le taux d'emploi des femmes d'origine étrangère extra-européenne particulièrement faible (34,4 % contre 70,9 % pour les femmes d'origine belge) suggère par ailleurs que beaucoup d'entre elles se trouvent en retrait de la vie active.

3.3. Caractéristiques du chômage bruxellois

3.3.1. Aspects transversaux

La question des connaissances linguistiques

Dans une région bilingue et à vocation internationale comme Bruxelles, la **connaissance des langues** est un facteur important dans l'insertion professionnelle des individus. En effet, la Région bruxelloise concentre un grand nombre de postes de travail pour lesquels les exigences linguistiques sont élevées. Sur la base des offres d'emploi reçues par Actiris, il ressort que **51% des offres spécifient explicitement des exigences linguistiques**. La part

de chercheurs d'emploi déclarant disposer d'au moins une connaissance moyenne orale de la deuxième langue nationale s'élève, quant à elle, à 22,9%. De manière générale, les connaissances linguistiques des chercheurs d'emploi augmentent avec le niveau d'études. On sait par ailleurs que la connaissance moyenne de l'autre langue nationale a un impact positif sur le taux de sortie vers l'emploi des demandeurs d'emploi. Ces constats plaident pour une **prise en compte renforcée de la question des langues à la fois dans les programmes de formation professionnelle et dans les dispositifs d'accompagnement des chercheurs d'emploi** au-delà du Plan Langues actuel.

La question territoriale

Si la baisse du taux de chômage a été effective dans toutes les communes bruxelloises (à l'exception de Watermael-Boitsfort qui représente la commune la moins « jeune » de Bruxelles) au cours des cinq dernières années, on observe encore des **disparités très fortes entre communes**, le taux de chômage étant globalement plus élevé que la moyenne régionale dans les communes dites du « croissant pauvre ». La réalité du sous-emploi et de la sous-activité dans ces territoires s'inscrit dans le **contexte socio-économique précaire qui caractérise ces quartiers** : densité de population élevée, proportion importante d'étrangers et de primo-arrivants, problématique de dualisation de l'enseignement et de retard scolaire ou de décrochage scolaire précoce plus marquée, part de logements anciens et de logements sociaux plus grande que sur l'ensemble du territoire bruxellois, etc. sont autant d'indicateurs qui permettent un tant soit peu d'appréhender ce contexte. On pourrait aussi évoquer la proportion plus importante de mères seules et une pénurie des structures d'accueil de la petite enfance plus aigüe, faits qui ne favorisent aucunement la participation des femmes à l'emploi, voire même leur activité.

3.3.2. Focus sur les principaux groupes à risque

Certains groupes sociaux sont particulièrement exposés au chômage en Région bruxelloise. En comparaison avec le reste du pays, Bruxelles enregistre plus de demandeurs d'emploi peu qualifiés, de demandeurs d'emploi avec une durée d'inactivité élevée et de demandeurs d'emploi de nationalité étrangère. Le taux de chômage des jeunes, bien qu'il ait connu une baisse continue ces dernières années, demeure à un niveau préoccupant. Nous pouvons également pointer les chômeurs âgés dont la part parmi les DEI a crû de manière très marquée au cours de cette dernière décennie et qui connaissent également une insertion professionnelle complexe.

Bien évidemment, **ces groupes ne sont pas exclusifs les uns des autres**. Souvent, les caractéristiques individuelles d'âge, de niveau de diplôme, de sexe, d'origine ou de durée d'inoccupation se croisent et se superposent, rendant l'accès vers l'emploi d'autant plus ardu. De cette manière, lorsque les mesures d'emploi visent l'un des axes précités, elles touchent de facto un ou plusieurs des autres axes. A ce titre, la problématique du chômage des jeunes fait essentiellement écho au chômage des jeunes infraqualifiés, des jeunes de nationalité ou d'origine étrangère, des jeunes résidant dans les quartiers les plus précarisés de la Région bruxelloise ou encore au chômage des jeunes femmes. De même, lorsqu'une mesure d'emploi vise l'axe de l'infraqualification, elle touche différents groupes-cibles : les infraqualifiés bien sûr, mais aussi les chômeurs d'origine étrangère ou les chômeurs plus âgés. Enfin, parmi les chômeurs de longue durée, on retrouve notamment davantage de chômeurs âgés, de personnes infraqualifiées et de chefs de famille monoparentale (principalement des femmes).

De ce fait, **les groupes dits à risque ne doivent pas être entendus comme des entités propres qui n'interagissent nullement les unes avec les autres**. Au contraire, les lieux d'intersection entre les différents groupes-cibles sont nombreux. Cela appelle à une nécessaire articulation entre les dispositifs destinés aux chercheurs d'emploi afin d'avoir **une politique régionale de l'emploi et de la formation qui soit intégrée et cohérente**.

A. Les jeunes chômeurs

Comme exposé dans les paragraphes qui précèdent, la Région bruxelloise connaît une **diminution du chômage des jeunes** depuis quelques années (début 2013). Malgré les difficultés rencontrées en Région bruxelloise début 2016 (période de « Lockdown » et attentats de Bruxelles), cette amélioration a continué à s'observer en 2016, même si on enregistre globalement une diminution du chômage moins prononcée. Nous en sommes aujourd'hui au **45^e mois de baisse annuelle continue du chômage des jeunes à Bruxelles**. Pour l'ensemble des classes d'âge, il s'agit du 28^{ème} mois consécutif auquel on assiste à une diminution annuelle du chômage (depuis le mois de novembre 2014).

Cette baisse du chômage des jeunes s'explique par l'amélioration de la conjoncture, par l'efficacité relative des dispositifs d'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi grâce à la mobilisation des services publics et de leurs partenaires à travers la mise en place d'une politique croisée emploi-formation, mais aussi par des mécanismes d'exclusion systématique du

chômage qui touchent plus spécifiquement les jeunes en stage d'insertion ainsi que les bénéficiaires d'allocations d'insertion.

Cette amélioration ne doit cependant pas faire illusion. Le chômage des jeunes reste toujours à un niveau structurellement élevé dans une ville-région marquée par le rajeunissement démographique. Il touche particulièrement les jeunes peu qualifiés, le passage de l'école au monde du travail étant particulièrement problématique pour les personnes peu scolarisées. Or on sait que la probabilité de sortir du chômage diminue à mesure que le niveau de qualification est bas.

A cette problématique, s'ajoute une dimension territoriale dans la mesure où ce sont surtout les communes les plus pauvres de la Région qui sont confrontées au phénomène du chômage des jeunes mais aussi aux phénomènes de dualisation de l'enseignement et d'abandon précoce de la scolarité.

Les défis qui se posent en matière de chômage des jeunes sont multiples :

- **L'échec et la dualisation scolaires**

Malgré le fait que la durée des études tend à s'allonger et que les niveaux de scolarité atteints sont plus élevés qu'auparavant, on constate encore une infraqualification importante chez une partie des jeunes. Ainsi, environ 16% des jeunes de 18 à 24 ans à Bruxelles n'ont pas terminé l'enseignement secondaire supérieur et ne sont plus dans le système éducatif (10% pour l'ensemble de la Belgique). La Région bruxelloise est particulièrement confrontée à la dualisation de son enseignement (en particulier dans l'enseignement technique et professionnel). Le retard scolaire est plus important à Bruxelles que dans les deux autres régions, et cela tant dans l'enseignement de la Communauté française que dans les écoles de la Communauté flamande¹².

- **La transition école-emploi**

La question de la transition école-emploi s'avère être tout à fait cruciale tant pour le jeune sortant de l'enseignement que pour les institutions chargées de concevoir des parcours d'insertion, d'élaborer des politiques d'éducation et d'offrir de la guidance en matière d'accès à la formation professionnelle et à l'emploi.

12. Wayens B., Janssens R., Vaesen J., *L'enseignement à Bruxelles : une gestion de crise complexe*, Note de synthèse BSI, Août 2013.

- **La stabilisation des parcours dans l'emploi**

L'enjeu n'est pas seulement d'accéder à un premier emploi ou à une première expérience en entreprise. Il réside aussi et surtout dans le fait de pouvoir se maintenir à l'emploi. Or diverses analyses ont pu mettre en évidence une plus grande instabilité des parcours en début de vie active marquée par des allers et retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité, ce qui génère des risques de précarité plus importants chez les jeunes actifs.

- **La pérennité du lien avec les institutions publiques de l'emploi et de la formation**

Si la baisse continue du chômage des jeunes est imputable à des facteurs d'ordre conjoncturel et institutionnel (renforcement des dispositifs d'accompagnement des jeunes chercheurs d'emploi), elle ne doit pas éluder la question des exclusions du chômage. Etant donné les récentes dispositions réglementaires fédérales qui renforcent le contrôle des jeunes inscrits en stage d'insertion, restreignent l'accès aux allocations d'insertion en vertu de critères d'âge et de diplôme, et limitent à 3 ans le bénéfice de ces allocations, on peut supposer qu'une partie des jeunes demandeurs d'emploi échappent aux institutions en faisant le choix de ne pas s'inscrire (ou se réinscrire après sanction) auprès d'Actiris. Ces jeunes risquent dès lors de se retrouver dans une zone grise qui échappe aux catégories instituées de demandeurs d'emploi et de stagiaires en formation. Elles n'ont de ce fait plus accès à un accompagnement spécifique en vue de se (ré)insérer professionnellement. Dans ce contexte, l'accès et le maintien des jeunes entrants sur le marché de l'emploi dans le dispositif institutionnel de l'emploi et de la formation s'avère déterminant. Il y a dès lors un intérêt certain à mener des actions visant à encourager l'inscription chez Actiris afin de permettre cet accompagnement spécifique.

B. Les chômeurs infraqualifiés

Si l'évolution sur la dernière décennie montre des tendances plutôt encourageantes (le nombre de DEI faiblement qualifiés ayant diminué de près d'un tiers), **la problématique de l'infraqualification comme celle du décrochage scolaire, demeure particulièrement prégnante en Région bruxelloise** malgré la hausse générale du niveau de qualification des jeunes générations. Les demandeurs d'emploi ne disposant pas de certification du secondaire supérieur ou équivalent ainsi que les personnes dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique représentent en effet 66,3% de l'ensemble des DEI de la Région bruxelloise pour l'année 2016. Le taux de chômage (Eurostat) en 2015 à Bruxelles pour le niveau d'études le plus bas est de 29,3% alors que, pour les diplômés du supérieur, il est de 9,1%. De plus, les taux de sortie vers l'emploi diminuent à mesure que le niveau de qualification est bas.

La question de l'infraqualification et du profil ouvrier d'une frange non négligeable de la main-d'œuvre bruxelloise se pose avec d'autant plus d'acuité dans le contexte bruxellois d'une économie fortement tertiaisée à haute qualification.

En Région bruxelloise, parmi les jeunes de 18 à 24 ans, environ un jeune homme sur six et une jeune femme sur sept ont quitté prématurément l'école sans avoir obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Or quel que soit leur âge, les personnes sans diplôme du secondaire ont beaucoup plus de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi. A ce titre, il est nécessaire de promouvoir l'accès au CESS pour les jeunes qui ont quitté l'enseignement alors qu'ils étaient proches de l'obtention du titre.

- **Une demande de travail spécifique en RBC**

Face à ces constats, la formation et l'enseignement constituent des leviers essentiels pour l'action publique afin d'améliorer l'accès à l'emploi des Bruxellois, tant des publics plus âgés confrontés à un enlèvement dans le chômage que des publics plus jeunes en situation de retard ou de décrochage scolaires.

Partant, il faut néanmoins préciser que la spécificité de la demande de travail en Région bruxelloise induit des risques de chômage plus élevés à Bruxelles qu'ailleurs en Belgique, quel que soit le niveau de qualification¹³. Le marché de l'emploi bruxellois se caractérise en effet par une ouverture sur les deux autres régions, une insuffisance et une relative inadaptation de la demande de travail qui peuvent induire des phénomènes de déqualification en cascade, de surqualification et/ou de discrimination à l'embauche. Cela permet dès lors de relativiser l'impact du problème d'adéquation de l'offre de travail, à l'heure où la Région bruxelloise représente le plus grand réservoir de main-d'œuvre hautement qualifiée du pays en comparaison aux deux autres régions. Ces éléments sont fondamentaux à prendre en compte pour mettre sur pied une offre de formation professionnelle adaptée aux réalités économiques régionales et qui ne soit pas le reflet de logiques purement adéquationnistes.

13. ENGLERT M., *Analyse des déterminants du chômage urbain et politique de rééquilibrage entre l'offre et la demande de travail en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2013.

- **Des besoins en formation de base/préformation**

Dans cette perspective, il importe également de souligner l'importance de tenir compte des spécificités de la main-d'œuvre bruxelloise et de ses besoins en termes de formations de base, d'alphabétisation et/ou de préformation. Cet aspect renvoie aux questions de l'identification des compétences des demandeurs d'emploi ainsi que de la sécurisation des parcours de formation et d'insertion socioprofessionnelle qui ne pourraient s'apprécier à l'aune des seuls indicateurs de mise à l'emploi.

- **Une problématique qui s'inscrit dans des défis urbains plus larges**

Si les caractéristiques de la population bruxelloise posent le défi de l'insertion professionnelle des moins qualifiés (personnes migrantes ou jeunes en décrochage scolaire), elles posent également celui de la lutte contre la dualisation de l'enseignement bruxellois, et plus généralement, le défi de la lutte pour l'inclusion des différents groupes qui composent la population bruxelloise (quel que soit leur niveau de qualification) et de la lutte contre la dualisation de la ville et la pauvreté.

C. Les chômeurs de longue durée

La proportion de chômeurs de longue durée est particulièrement élevée en Région bruxelloise : 47,7% des DEI sont inoccupés depuis au moins 2 ans et 15,5% ont une durée d'inoccupation comprise entre 1 et 2 ans. Plus d'un tiers des DEI de très longue durée (2 ans et plus) ont plus de 50 ans. Une grande partie de ces DEI (plus de 2 sur 5) ont effectué des études non reconnues en Belgique.

La probabilité de sortir du chômage est liée négativement avec la durée d'inactivité, indépendamment du niveau d'études et de la classe d'âge. Le taux de mise à l'emploi¹⁴ est en effet nettement plus faible pour les chômeurs de très longue durée (9,8% pour les DEI inoccupés depuis au moins 24 mois contre 24,0% pour ceux inoccupés depuis moins de 6 mois). Ce taux est particulièrement faible chez les chômeurs de longue durée âgés de 50 ans et plus (entre 2,6% et 4,7% selon qu'ils aient un niveau de qualification faible ou élevé).

14. Les taux de sortie vers l'emploi présentés ci-dessus sont calculés pour la cohorte des DEI inscrits au 31 décembre 2015. Ces taux sont calculés à 6 mois et incluent les actions de travail d'une durée supérieure ou égale à 28 jours.

Tableau 2 : Taux de sortie vers l'emploi à 6 mois selon la durée d'inoccupation, la classe d'âge et le niveau de qualification (31 décembre 2015)

	< 6 mois	6 à 11 mois	12 à 23 mois	24 mois et +
Total	24,0%	19,5%	18,1%	9,8%
< 25	26,9%	21,2%	21,6%	19,7%
Faible	18,6%	16,3%	17,9%	17,3%
Moyen	29,4%	27,2%	24,9%	23,8%
Supérieur	51,8%	49,4%	40,7%	39,5%
25-29	29,9%	25,2%	23,7%	18,8%
Faible	21,0%	19,1%	19,7%	16,7%
Moyen	26,0%	22,9%	22,3%	18,6%
Supérieur	47,8%	46,1%	37,4%	27,1%
30-39	23,0%	20,8%	18,8%	14,1%
Faible	20,2%	18,0%	16,5%	12,8%
Moyen	23,9%	21,3%	21,5%	15,3%
Supérieur	34,8%	33,0%	26,2%	16,7%
40-49	19,7%	16,8%	16,2%	9,8%
Faible	18,7%	15,4%	15,2%	9,2%
Moyen	18,4%	19,6%	18,2%	10,1%
Supérieur	27,1%	22,8%	21,5%	12,6%
50 ans et +	14,6%	11,5%	10,2%	2,9%
Faible	12,6%	9,5%	9,8%	2,6%
Moyen	17,0%	16,7%	11,7%	2,8%
Supérieur	22,4%	16,8%	10,8%	4,7%

Source : Actiris,
calculs Observatoire
bruxellois de l'Emploi

D. Les chômeurs de nationalité ou d'origine étrangère

La question de la diversité ethnique sur le marché de l'emploi est particulièrement prégnante en Région bruxelloise où la multiculturalité est une réalité avérée. Bruxelles constitue en effet la principale porte d'entrée de la migration internationale en Belgique et elle abrite de ce fait une importante population de nationalité ou d'origine étrangère (72% de personnes d'origine étrangère en Région bruxelloise contre 19% en Flandre et 32% en Wallonie). L'insertion professionnelle des « personnes issues de la diversité » se pose avec acuité dans un tel contexte marqué par le phénomène de discrimination ethnique à l'embauche, qui est communément admis depuis la recherche

menée il y a déjà vingt ans sous l'égide du Bureau international du Travail sur ce sujet¹⁵.

L'étude de cette problématique a pendant longtemps été chose peu aisée. En l'absence de statistiques portant sur l'origine des personnes, cette question n'a souvent pu être abordée qu'à travers la variable de la nationalité. Or, celle-ci s'avère peu pertinente dans ce cadre en raison de la question des naturalisations, particulièrement nombreuses en Région bruxelloise, ainsi que de la dimension historique des flux migratoires qui vient complexifier l'analyse. En effet, le traitement différencié des personnes selon leur origine sur le marché de l'emploi touche non seulement des personnes étrangères mais également des Belges d'origine étrangère, nés et scolarisés en Belgique.

Depuis 2013, un nouvel outil d'analyse permet d'appréhender la question de la diversité sur le marché de l'emploi sous l'angle des origines : le Monitoring socio-économique, fruit d'une collaboration entre le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la Banque Carrefour de la Sécurité sociale (BCSS), le Registre national ainsi que des experts universitaires. Cette publication, dont la première édition est parue en septembre 2013 et la seconde en novembre 2015, entend offrir une meilleure connaissance du marché de l'emploi selon la position qu'y occupent les personnes de nationalité ou d'origine étrangère. Les résultats de ce Monitoring pointent des différences notables en termes d'accès à l'emploi, de position dans l'emploi et de chômage selon l'origine des individus (à titre d'exemple, le taux de chômage des personnes d'origine belge est de 10% en Région Bruxelloise alors que celui des personnes d'origine maghrébine est trois fois plus élevé).

Si on a l'habitude de considérer les personnes de nationalité ou d'origine étrangère comme un seul groupe à risque, il convient toutefois de préciser que les freins à l'embauche qui peuvent se dresser affectent différemment les individus selon leur historique migratoire, selon qu'ils soient immigrés récents ou naturalisés nés et scolarisés en Belgique.

- **Des taux d'emploi différenciés selon qu'on provienne ou non d'un pays européen**

Les primo-arrivants sont des migrants récents qui arrivent donc sur le marché de l'emploi bruxellois. Ces dernières années, on a assisté tant à un afflux de

15. ARRIJN P., FIELD S. et NAYER A., *La discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère. Contribution belge à la recherche comparative internationale du BIT*, Bruxelles, ASTC, Septembre 1997.

travailleurs issus de l'Union européenne (conséquence à la fois de l'adhésion de nouveaux pays à l'UE et de la crise économique qui a frappé plus durement les pays du Sud de l'Europe) qu'à l'arrivée plus importante de demandeurs d'asile en provenance de pays d'Afrique ou du Moyen Orient. Si les réalités administratives qui découlent de ces migrations sont différentes, il semble qu'en termes d'insertion sur le marché de l'emploi il y ait également des différences notables en fonction des parcours migratoires. Le taux d'emploi des immigrés récemment installés en Belgique (depuis moins de 5 ans) passe ainsi de 61,9% pour les étrangers européens à 35,0% pour les étrangers extra-communautaires.

- **Des diplômes obtenus à l'étranger non reconnus en Belgique**

43% des DEI (soit quelque 42.000 demandeurs d'emploi) ont effectué des études à l'étranger non reconnues en Belgique. Parmi eux, près de 7.500 demandeurs d'emploi sont en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur qu'ils ne pourront pas valoriser sur le marché de l'emploi belge. Cette proportion n'a cessé de progresser au cours des cinq dernières années passant de 4,8% en 2011 à 7,6% en 2016. Au vu de ces tendances et de la proportion que ces personnes représentent dans les formations professionnelles (y compris en ISP), il apparaît nécessaire de trouver des solutions pour valoriser leurs compétences.

- **Des connaissances linguistiques insuffisantes**

Il s'avère que les chercheurs d'emploi qui ont réalisé leurs études à l'étranger («autres études»), ont une connaissance très faible de l'autre langue (à peine 7,9% affirment posséder une connaissance moyenne). Par ailleurs, une part importante de ces personnes ne maîtrise pas même l'une des deux langues nationales. Or, quel que soit le niveau d'études ou la durée d'inactivité, on constate une relation positive entre une connaissance moyenne de la deuxième langue nationale et l'insertion sur le marché du travail. Autrement dit, les demandeurs d'emploi avec au minimum une connaissance moyenne de la deuxième langue nationale affichent un taux de sortie plus élevé que ceux de l'autre groupe.

- **L'accès à la nationalité belge ne garantit pas une meilleure insertion dans l'emploi**

On a assisté ces dernières années à une augmentation très significative du nombre de naturalisations. Les changements de nationalité modifient de manière très significative la composition de la population ces dernières an-

nées. De 1989 à 2015, quelque 276.000 naturalisations ont eu lieu en Région bruxelloise. Plus de 90% des naturalisations à Bruxelles concernent des pays extracommunautaires. Si ces personnes sont devenues belges d'un point de vue légal, elles n'en demeurent pas moins des victimes potentielles de mécanismes discriminatoires sur le marché du travail, comme l'indiquent les résultats du Monitoring socio-économique. Lorsqu'elles sont à l'emploi, elles occupent plus souvent des fonctions dans les segments les plus précaires du marché de l'emploi.

E. Les chômeurs âgés

Depuis maintenant une quinzaine d'années, nous observons annuellement **une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans**. Si l'on considère la dernière décennie, leur nombre a presque doublé en Région bruxelloise sur cette période (+95,5%). Différents facteurs participent de cette croissance spectaculaire. Ils sont d'ordre réglementaire, démographique et économique.

Les différents projets de réforme visant à retarder l'âge effectif du retrait de la vie active, en modifiant le régime des prépensions, en postposant l'âge de départ effectif à la retraite ou encore en instaurant des modifications dans les conditions d'accès à la dispense du statut de demandeur d'emploi, ont eu pour conséquence d'accroître mécaniquement le nombre d'actifs inoccupés de plus de 50 ans. Leur nombre a en effet littéralement explosé sans toutefois qu'un dispositif de réinsertion socioprofessionnelle adapté et modulé n'ait été mis en place. La priorité politique accordée à la lutte contre le chômage des jeunes (dont la situation en termes d'emploi est plus préoccupante que celle des plus de 50 ans), a eu partiellement pour effet d'occulter l'autre versant des discriminations sur l'axe de l'âge.

Par ailleurs, la croissance démographique qui caractérise Bruxelles concerne également les classes d'âge supérieures. Cela a eu pour effet d'accroître, sur les dix dernières années, le volume de la population active chez les 50-64 ans en Région bruxelloise (+17,5% contre +16,3% sur l'ensemble de la Belgique).

Enfin, il ne faut pas oublier que les demandeurs d'emploi plus âgés sont davantage exposés aux risques de licenciement en raison notamment d'imputations réelles ou supposées d'une capacité d'adaptation plus limitée ou d'un rapport coût/productivité défavorable. Force est d'ailleurs de constater qu'au sein du monde du travail, les travailleurs sont considérés comme « âgés » de plus en plus tôt, ce qui est parfaitement paradoxal à l'heure où l'on tend à allonger la durée de vie active. S'il n'est pas facile de quantifier le risque accru

de perdre son emploi en raison du facteur de l'âge, il est en revanche relativement simple de calculer les taux de sortie du chômage des travailleurs âgés. De fait, en RBC comme ailleurs, les probabilités de sortir du chômage se réduisent sensiblement en fonction de l'âge. Il en résulte une surexposition des demandeurs d'emploi quinquagénaires au chômage de longue durée, ce qui réduit encore plus leurs probabilités de retrouver un emploi.

F. L'axe du genre

• **Les femmes (et les familles monoparentales) avec de jeunes enfants**

Le fait d'avoir des enfants en bas âge pour les demandeuses d'emploi constitue un frein important à leur participation au marché du travail. En effet, le manque de structures d'accueil de la petite enfance adaptées empêche les femmes avec enfant(s) de rechercher un emploi de manière optimale. Or pour pouvoir reprendre le travail ou entamer une formation, il faut d'abord une solution de garde pour les enfants (crèche ou accueil extrascolaire). Près d'un quart des demandeuses d'emploi en Région seraient concernées en tant que mère d'au moins un enfant âgé de moins de 3 ans. Le piège financier à l'emploi, soit une situation par laquelle l'acceptation d'un emploi entraîne un gain limité, joue également sur l'insertion professionnelle de ces femmes. Leur situation sera encore plus difficile lorsqu'elles seront seules à assumer la charge de leurs enfants.

L'Observatoire a analysé spécifiquement la situation des familles monoparentales sur le marché du travail. Les familles monoparentales sont constituées majoritairement d'une mère seule avec ses enfants (86%). Si, de manière générale, le passage à la monoparentalité fait chuter le taux d'emploi des hommes et des femmes, la situation des mères est nettement plus préoccupante. Leur taux d'emploi est fortement influencé par le nombre, mais surtout par l'âge des enfants. Plus l'enfant est jeune, moins les mères se positionnent sur le marché du travail. Leur possibilité d'y participer est conditionnée par l'accès aux structures d'accueil de la petite enfance, en pénurie dans la Région bruxelloise.

• **Les femmes rentrantes**

Il s'agit classiquement de femmes qui souhaitent réintégrer le marché du travail après un long retrait pour des raisons familiales. Ces femmes ont généralement interrompu volontairement une carrière professionnelle pour assurer l'éducation des enfants ou la prise en charge de personnes dépendantes,

sans plus être inscrites comme demandeurs d'emploi et donc à la recherche d'un emploi. Ce concept n'est pas identifiable dans les bases de données administratives.

Néanmoins à partir de l'Enquête sur les Forces de Travail, il est possible de faire une estimation des femmes qui pourraient être considérées comme « rentrantes ». En effet, sur base de cette enquête nous pouvons estimer qu'en 2012 environ 6.000 femmes étaient à la recherche d'un emploi (chômeuse BIT) et qui l'année précédente s'occupaient de leur foyer. Cela représente 15% des chômeuses BIT. Néanmoins, nous devons attirer l'attention sur le fait que si ces femmes étaient considérées au foyer selon l'EFT, l'enquête ne dit rien sur la durée du retrait du marché du travail (long retrait ?), ni sur le fait qu'elles étaient ou non inscrites auprès d'Actiris (en effet, le concept de chômeur BIT ou d'inactif est indépendant d'une indemnisation ou encore d'une inscription auprès des services publics de l'emploi).

Lorsque ces femmes envisagent de reprendre une activité professionnelle, elles rencontrent des difficultés à se réinsérer dans le monde du travail (cf. chômage de longue durée).

G. Autres groupes à risque

On peut encore pointer d'autres groupes particulièrement vulnérables face au chômage. Ces groupes sont pour la plupart difficilement identifiables en tant que tels à partir des statistiques administratives d'Actiris mais il est admis que les difficultés sociales ou de santé qui les caractérisent constituent d'importants freins dans l'accès à l'emploi.

- Les personnes ayant un handicap reconnu
- Les sans-abri
- Les personnes atteintes de troubles psychiques
- Les personnes victime d'assuétudes
- Les (ex-)détenus et les personnes en liberté conditionnelle

A ce titre, le renforcement des partenariats (existants ou à créer) avec des organismes spécialisés dans la prise en charge de ces différents publics est à encourager. Par ailleurs, les politiques d'activation (entre autres la procédure de contrôle Dispo) nécessitent d'être aménagées de sorte à mieux tenir compte des difficultés inhérentes à la situation sociale et/ou médicale des individus.

4. Emploi

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, selon la demande de remplacement qui résulte du vieillissement des travailleurs, selon les débouchés qu'ils offrent en périphérie ou encore selon qu'il s'agisse de secteurs à haute valeur ajoutée, 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 gestion des déchets et des ressources ou 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, notamment la Stratégie 2025, dans la continuité du New deal bruxellois. Ces différentes dimensions sont présentées ci-après.

4.1. Emploi salarié

4.1.1. Une économie de service

En 2014, quelque **620.000 postes de travail salariés** sont recensés en Région bruxelloise. Avec **plus de neuf emplois sur dix (94%)** qui le sont **dans le secteur tertiaire et plus de deux cinquièmes dans les services non marchands au sens large (44%)**, la Région est bel et bien une **économie de services**. **L'industrie** y occupe, quant à elle, **une place de moins en moins importante**, voyant chaque année depuis longtemps son nombre d'emplois salariés diminuer, passant de quelque 35.500 emplois en 2004 à environ 17.000¹⁶, ou 2,7% du total, en 2014.

16. Par ordre décroissant, la *fabrication métallique et construction mécanique* (39% de l'emploi salarié industriel), l'*agroalimentaire* (23%), la *chimie* (17%), la *réparation et l'installation de machines* (6%) et divers autres secteurs industriels (15%).

Considérant cette fois l'ensemble de la zone métropolitaine bruxelloise, le volume d'emplois salariés augmente de quelque **490.000 postes de travail** (2/3 localisés **dans le Brabant flamand**, plus précisément 44% sans l'arrondissement de Hal-Vilvorde et 31% dans celui de Louvain ; et 1/3 **dans le Brabant wallon**). Comparé au reste du pays, **certains services** sont **particulièrement concentrés**¹⁷ **en Région bruxelloise**, en particulier *les organismes extraterritoriaux*¹⁸ (indice de spécialisation de 5,0), *la finance et les assurances* (2,8), *l'information et communication* (2,0) et *l'administration publique* (1,8). Par ailleurs, mis à part l'Horeca, les secteurs générateurs d'emplois moins qualifiés sont relativement moins représentés sur le territoire.

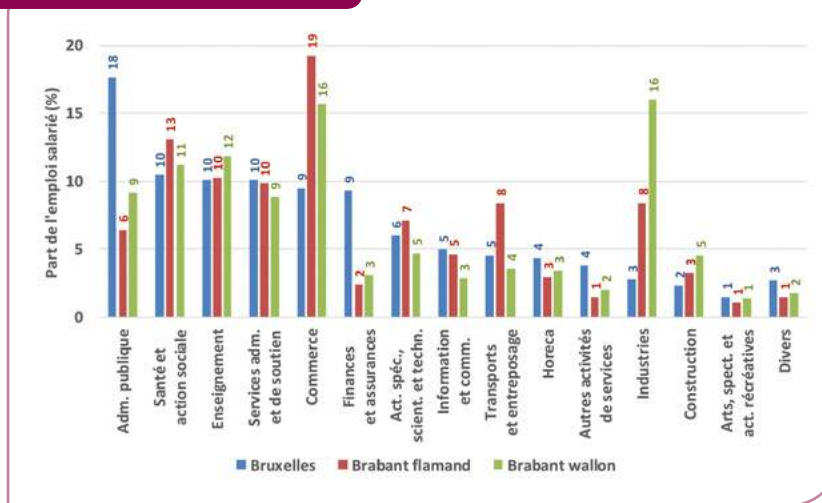
4.1.2. Des secteurs porteurs d'emploi salarié

Au-delà de la question des « spécialités bruxelloises », **six secteurs** se distinguent en pourvoyant à eux seuls **environ deux tiers de l'emploi salarié** régional, à savoir par ordre décroissant *l'administration publique, la santé et l'action sociale, l'enseignement, les services administratifs et de soutien, le commerce ainsi que la finance et les assurances*. Il s'agit de secteurs dont la structure de qualifications est relativement plus élevée, à l'exception des services administratifs et de soutien ainsi que du commerce. **Viennent ensuite des secteurs qui contribuent chacun à hauteur de 5%,** à savoir *les activités scientifiques et techniques, l'information et communication ainsi que les transports et la logistique et l'Horeca* (ces deux derniers secteurs étant davantage ouverts aux moins qualifiés).

17. Au vu de l'indice de spécialisation, les activités surreprésentées en Région bruxelloise relèvent toutes du secteur tertiaire, à l'exception de *l'enseignement*, de *la santé et action sociale* et du *commerce* ; ceux-ci générant toutefois un volume d'emploi important. Par contre, certains secteurs davantage représentés à Bruxelles génèrent un volume d'emploi relativement faible (par exemple, *l'immobilier* qui, avec un indice de spécialisation de 1,7, représente à peine 1% de l'emploi salarié bruxellois). A noter aussi que la part bruxelloise des *services administratifs et de soutien* est relativement proche de celle observée à l'échelle du pays.

18. Le volume d'emploi généré par les *organismes extraterritoriaux* (0,4% de l'emploi salarié bruxellois) est sous-estimé selon la source ONSS qui ne considère que les salariés assujettis à la sécurité

Figure 9 : Emploi salarié par secteur - Bruxelles et périphérie



Source : ONSS, Statistiques décentralisées, 2014, Calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi¹⁹

La configuration sectorielle de l'emploi salarié en périphérie diffère de celle qui prévaut à Bruxelles. Outre la moindre représentation de l'*administration publique* et de la *finance*, on relèvera notamment la plus forte spécialisation sectorielle du Brabant flamand dans le *commerce* et les *transports et entreposage* principalement imputables aux transports aériens, à l'entreposage et aux transports de marchandises ; ainsi que la plus forte spécialisation du Brabant wallon dans l'*industrie*, en particulier de l'*industrie pharmaceutique*.

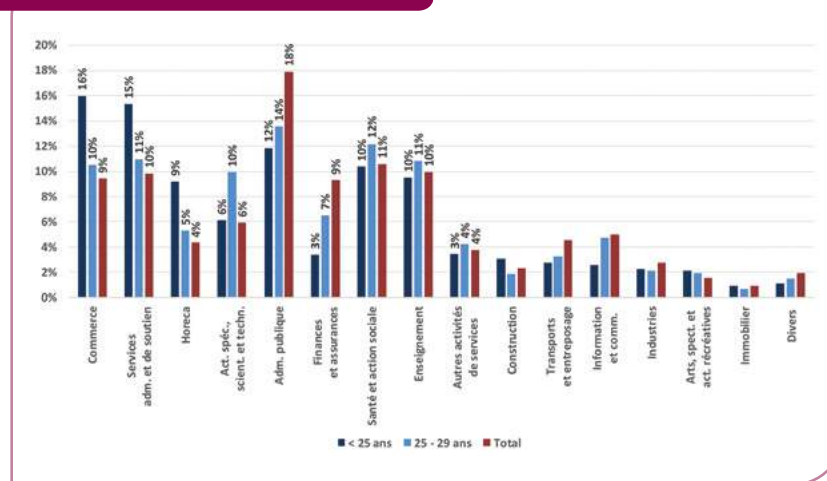
4.1.3. Les secteurs d'insertion pour les jeunes travailleurs salariés

Rapporté au volume d'emploi salarié bruxellois, la **part des jeunes de moins de 25 ans est de 5% et celle des 25-29 ans de 13%**. L'emploi des moins de 25 ans est relativement **plus concentré dans certains secteurs**, à savoir le commerce, les services administratifs et de soutien et l'Horeca, en particulier dans le *commerce de détail* (12%), *les activités liées à l'emploi* (9%) et *la restauration* (8%), tous trois caractérisés par une flexibilité relativement plus prononcée. Ensemble, ils concentrent près d'un tiers de l'emploi des plus jeunes salariés (contre 13% de l'emploi salarié total). Si les « 25-29 ans » sont également plus souvent occupés dans ces trois secteurs, plus modérément toutefois (16%), ils travaillent aussi davantage dans le secteur des *activités spécialisées, techniques et scientifiques* (10%, contre 6%).

19. La rubrique « divers » englobe l'emploi salarié dans l'agriculture, l'électricité et le gaz, l'eau et la gestion des déchets, l'immobilier, les activités des ménages et les organismes extraterritoriaux.

Par ailleurs, les jeunes sont proportionnellement **moins représentés** au sein de *l'administration publique* ainsi que de *la finance et des assurances*, deux secteurs emblématiques à Bruxelles en termes de volume d'emploi.

Figure 10 : Emploi salarié des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale



Source : ONSS, ORPSS, 2014, Calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

4.1.4. Le vieillissement des salariés et besoins en recrutement futur ?

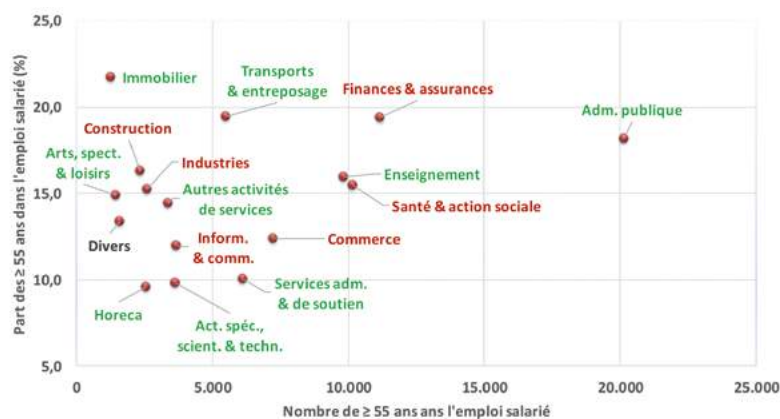
Les questions relatives à la gestion des fins de carrière et au renouvellement à moyen terme de la main-d'œuvre se posent davantage pour **les secteurs affichant un indice de vieillissement supérieur à l'unité²⁰**, à savoir *l'immobilier, les transports et entreposage, l'administration publique, la finance et les assurances*, et ensuite *la construction et l'enseignement*. C'est également le cas pour la plupart des *secteurs industriels* à l'exception toutefois de l'agroalimentaire, de la chimie et de la construction automobile qui sont les plus représentés en termes d'emploi parmi les secteurs industriels restant à Bruxelles.

Outre la part des seniors (≥ 55 ans) dans l'emploi salarié, le nombre d'emplois concernés est un autre indicateur intéressant pour anticiper **les opportunités d'emploi à moyen terme** qui résulteraient du vieillissement des sala-

20. Soit une part de seniors (≥ 55 ans) supérieure à 15% qui correspond à la part de seniors dans l'emploi salarié bruxellois.

riés à Bruxelles, sous réserve toutefois que tous les départs à la retraite soient remplacés. L'ampleur de demande de remplacement résultant du vieillissement des travailleurs est en effet **conditionnelle** à des décisions d'ordre économique (par exemple, tous les départs en retraite seront-ils remplacés dans le secteur de la finance mise à mal ces dernières années ?), mais aussi à des choix politiques visant l'allongement de la vie active. Par ailleurs, cette demande ne peut à elle seule rendre compte des besoins futurs en emploi ; ceux-ci étant également fonction de la demande d'expansion de secteurs en croissance, mais aussi de la demande de remplacement résultant de la rotation du personnel plus ou moins élevée selon les secteurs, de la mobilité interrégionale, ou encore de destruction d'emplois.

Figure 11 : Emploi salarié des seniors en Région de Bruxelles-Capitale

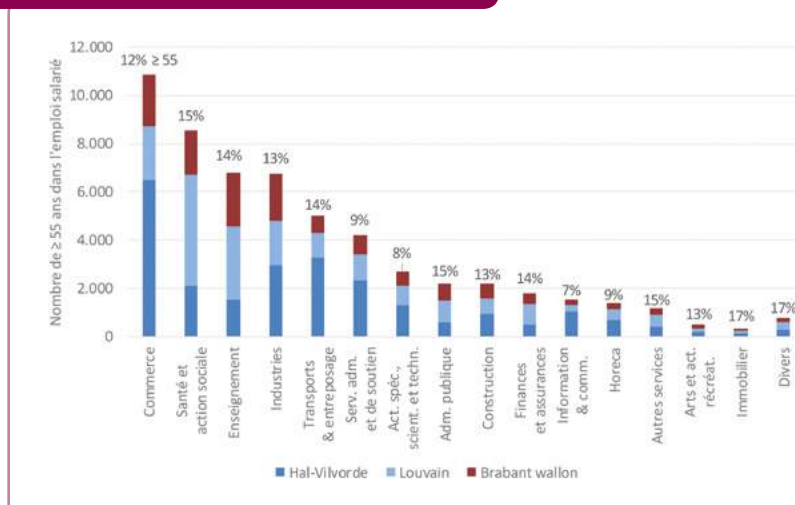


Source : ONSS, ORPSS, 2009, 2014, Calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

En vert, les secteurs en croissance entre 2009 et 2014 ; en rouge, les secteurs en décroissance

Comparé à Bruxelles, la part des seniors dans l'emploi salarié est quelque peu inférieure **en périphérie** (12%, contre 15%), tandis que des variations sectorielles sont également observées. En périphérie, le nombre de départs naturels pour raison de retraite, toutefois variable selon les secteurs, laisse entrevoir à moyen terme **des opportunités d'emploi pour les Bruxellois, d'autant plus que le coefficient de remplacement des actifs y est inférieur à l'unité** (cf. supra). Outre la réserve du remplacement effectif de ces départs, ces opportunités éventuelles sont également **conditionnelles** à la mobilité et à la disponibilité des profils de qualifications recherchés, dont les connaissances linguistiques mais pas exclusivement.

Figure 12 : Nombre et proportion de seniors dans l'emploi salarié en périphérie



Source : ONSS hors administrations provinciales et locales, 2014, Calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

4.1.5. Une évolution morose de l'emploi, avec des disparités sectorielles

Entre 2009 et 2014, l'évolution de l'emploi salarié bruxellois peut être qualifiée de morose avec une perte de quelque 1.200 postes (-0,2%), à l'inverse de ce qui s'observe dans les deux autres régions (près de 60.000 postes supplémentaires, ou +2,6 %, en Flandre et 20.000, ou +2,0 %, en Wallonie). Cette évolution présente toutefois des disparités sectorielles importantes.

A. Des secteurs générateurs d'emploi à Bruxelles

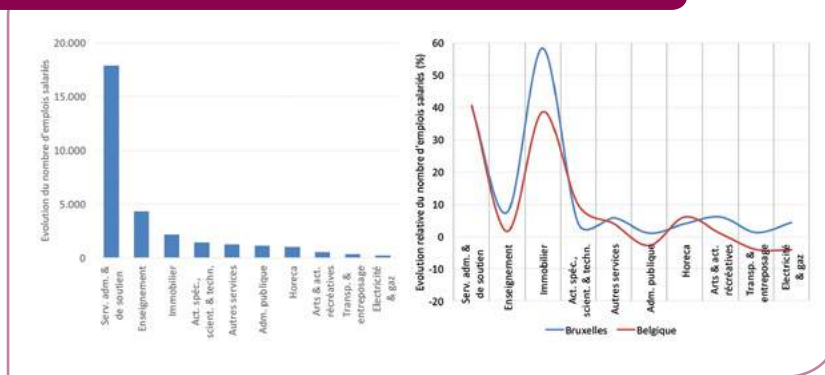
La période 2009-2014 a été particulièrement propice aux services administratifs et de soutien, générateurs d'emplois moins qualifiés. En effet, sur cette période, ils ont engrangé près de 18.000 postes supplémentaires qui sont principalement imputables aux activités de nettoyage notamment dans le cadre des titres-services (+19.500²¹) et ensuite aux agences de travail temporaire (+1.200), et aux centres d'appel (+500). De même, sur cette période,

21. La croissance importante de cette activité doit toutefois être relativisée en raison d'un changement méthodologique instauré à l'ONSS entre 2009 et 2010. Auparavant recensés dans l'action sociale sans hébergement (à raison de 70%) et dans les activités liées à l'emploi (à raison de 30%), les travailleurs occupés dans une entreprise active dans les titres-services sont, à partir de 2010, prioritairement recensés, dans les activités de nettoyage et très partiellement dans les services personnels. Entre 2010 et 2014, la progression de l'emploi dans les activités de nettoyage est de quelque 12.000 postes de travail supplémentaires, contre 19.500 entre 2009 et 2014.

l'enseignement a vu son emploi salarié grossir de quelque 4.500 postes. Enfin, parmi les autres secteurs qui ont connu une évolution positive, on notera également *l'immobilier* qui, avec plus de 2.000 unités supplémentaires, voit ses effectifs plus que doubler sur la période ; et *l'Horeca* qui offre des opportunités d'emploi aux moins qualifiés et qui occupe une place stratégique à Bruxelles en raison de son attrait touristique, mais pour lequel l'impact post-attentat en termes d'emploi ne peut être mesuré sur base des statistiques actuellement disponibles.

Figure 13 : Secteurs en croissance à Bruxelles et évolution relative à Bruxelles et en Belgique (2009-2014)

Source : ONSS, Statistiques décentralisées, 2014, Calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

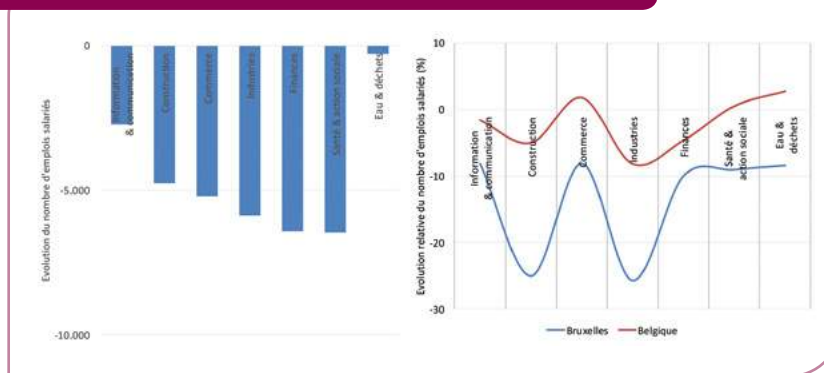


Par ailleurs, **l'évolution favorable de l'emploi salarié** qui est observée entre 2009 et 2014 **dans ces secteurs n'est pas spécifique à Bruxelles**. Elle s'observe également à l'échelle de la Belgique, selon des amplitudes éventuellement variables. **Trois exceptions** toutefois sont à signaler, à savoir *l'administration publique* (+1.150 emplois à Bruxelles bien que l'on y enregistre une baisse de l'emploi en 2014), *les transports et l'entrepôt* (+350 ; grâce à la progression de l'emploi dans les transports ferroviaires, urbains et suburbains de voyageurs), ainsi que *l'électricité et le gaz* (+200) dont l'emploi salarié diminue dans les deux autres régions, à l'inverse de Bruxelles.

B. Des secteurs en perte de vitesse à Bruxelles ?

Figure 14 : Secteurs en déclin à Bruxelles et évolution relative à Bruxelles et en Belgique (2009-2014)

Source : ONSS,
Statistiques
décentralisées, 2014,
Calculs Observatoire
bruxellois de l'Emploi



Par contre, entre 2009 et 2014, **des pertes d'emploi considérables** ont été observées au sein :

- de *la finance* qui a été au cœur de la crise financière (une perte d'environ -6.400 postes de travail, venant renforcer la baisse d'emploi déjà observée les années précédentes) ;
- de *la santé et l'action sociale* (-6.500 ; en particulier au sein de l'action sociale sans hébergement [-7.100], mais à relativiser au vu de glissements statistiques²²) ;
- du *commerce* (le commerce de gros poursuivant son déclin [-5.300], et l'emploi dans le commerce automobile diminuant [-900], contrairement au commerce de détail qui, sur la période, génère environ 900 emplois supplémentaires) ;
- de *l'industrie* dont le déclin se poursuit (-6.000), à l'exception toutefois de l'industrie agroalimentaire, en particulier la fabrication des boissons, ainsi que de la construction et assemblage de véhicules ;
- de *la construction* (-4.800, une perte plus que compensée par la forte progression de l'emploi indépendant [+5.800]; cf. infra) ;
- du secteur de *l'information et communication* (-2.700).

22. Entre 2009 et 2010, des glissements statistiques (notamment en raison d'une nouvelle méthode de recensement des travailleurs « titres-services ») ont affecté l'action sociale sans hébergement. Entre 2010 et 2014, si une baisse de l'emploi est néanmoins observée, celle-ci est plus tempérée (une diminution de quelque 2.300 postes).

Par ailleurs, contrairement à ce qui s'observait pour les secteurs en croissance sur la période, les secteurs qui, à Bruxelles, ont vu leur nombre d'emplois décroître ont été **plus durement touchés** qu'à l'échelle de la Belgique.

4.1.6. Création et destruction d'emplois

Les données précédentes relatives à l'évolution nette de l'emploi en Région bruxelloise occultent **la dynamique sous-jacente à ces données**. Elles ne rendent pas compte de la création et de la destruction d'emplois dans les entreprises, des entrées et sorties de travailleurs au sein des établissements dans chaque région et des mouvements au sein des entreprises actives dans plusieurs régions²³. Depuis peu, les statistiques Dynam Reg produites sur la base des données de l'ONSS hors ORPSS²⁴ permettent de lever le voile pour Bruxelles.

Ainsi, pour la période 2014-15, à Bruxelles, ce sont en fait quelque 36.200 nouveaux postes²⁵ (soit 6,4% de l'ensemble des postes de travail) qui ont été créés, et environ 34.750 postes²⁶ (soit 6,1%) qui ont disparu, de sorte que l'augmentation nette d'emploi est relativement faible (+0,3%). Côté travailleurs, la dynamique est encore plus importante avec l'arrivée de quelque 90.250 nouveaux salariés dans les entreprises (15,9%) et le départ volontaire ou non d'environ 86.300 salariés (15,2%) ; tandis que le mouvement interne aux entreprises entraîne un transfert de 2.500 travailleurs au profit des deux autres régions²⁷, un phénomène qui se répète depuis plusieurs années.

La dynamique observée au niveau des emplois et des travailleurs présente toutefois des variations sectorielles, comme l'indique le graphique ci-dessous.

23. Source : Goesaert T., Struyven L., 2016/3, Décomposition de la dynamique d'emploi régionale

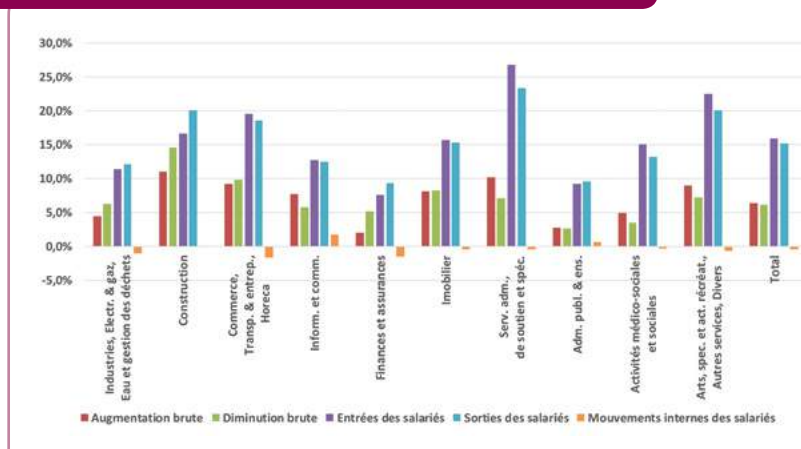
24. Les salariés des administrations provinciales et locales ne sont pas pris en compte dans l'analyse.

25. Quelque 23.000 emplois créés par les employeurs uniquement présents au sein de la région et environ 13.200 emplois créés par les employeurs multirégionaux à Bruxelles

26. Une suppression à Bruxelles de près de 21.000 emplois chez les employeurs bruxellois, et de 13.750 postes chez les employeurs multirégionaux.

27. 6.425 salariés en Flandre et en Wallonie mutés à Bruxelles au sein de la même entreprise, ceux à Bruxelles étant plus nombreux à faire le chemin inverse (8 927 salariés).

Figure 15 : Secteurs en déclin à Bruxelles et évolution relative à Bruxelles et en Belgique (2009-2014)



Source : ©DynaM-reg, projet de coopération entre l'IBSA, l'IWEPS, le département WSE, l'ONSS et le HIVA-KU Leuven, traitement des données ONSS hors ORPSS, 2014, 2015

4.2. Emploi indépendant

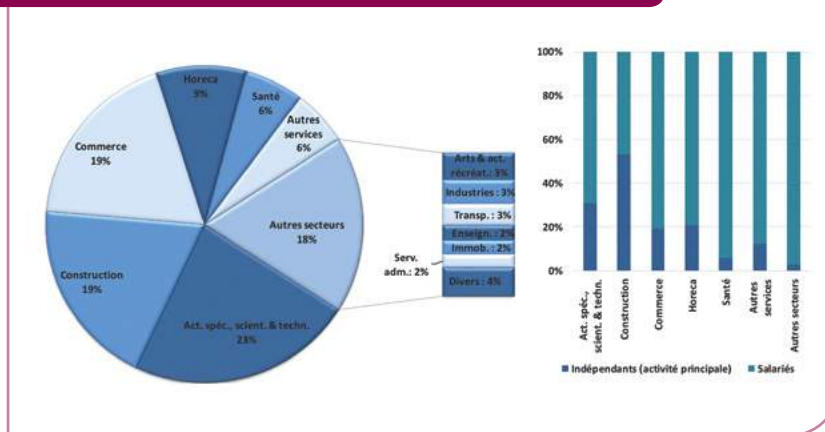
4.2.1. Les secteurs porteurs d'emploi indépendant

Si l'emploi indépendant est relativement moins concentré à Bruxelles²⁸ (10% de l'activité indépendante au niveau national, contre 16% de l'emploi salarié), il offre néanmoins **de nombreuses opportunités d'emploi** qui, en 2015, se monte à près de 102.500 emplois, parmi lesquels près des quatre cinquièmes sont exercés à titre principal (une proportion plus élevée que dans les deux autres régions).

Plus de la moitié des indépendants sont actifs des secteurs dits accessibles aux « moins qualifiés », à savoir la *construction* (19%), le *commerce* (19% ; 11% dans le commerce de détail), *l'Horeca* (9%, pour grande partie dans les cafés) et les autres services (6%, une très grande majorité dans les services aux personnes). Par ailleurs, trois emplois indépendants sur dix exercent dans les secteurs des *activités spécialisées, scientifiques et techniques* (23%) et de la *santé humaine* (6%), deux secteurs qui sont le «siège» des professions libérales, où la structure de qualifications est plus élevée et relativement moins ouverts à la formation professionnelle.

28. Sur base du lieu de domicile.

Figure 16 : Région bruxelloise - Emploi indépendant par secteur (graphique de gauche, 2015) et part de l'emploi indépendant (hors activité complémentaire) dans l'emploi total (graphique de droite, 2014)



Source : INASTI, ONSS, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

Enfin, le statut d'indépendant constitue **une voie d'accès à l'emploi qui est particulièrement privilégiée dans certains secteurs**. Ainsi, en excluant les indépendants qui exercent à titre complémentaire, plus de la moitié des emplois sont exercés sous ce statut dans la *construction* ; aux alentours d'un tiers dans les *activités spécialisées, scientifiques et techniques* ; environ un cinquième dans le *commerce* et l'*Horeca*, mais aussi dans l'*immobilier* et dans le domaine des *arts, spectacles et activités récréatives*.

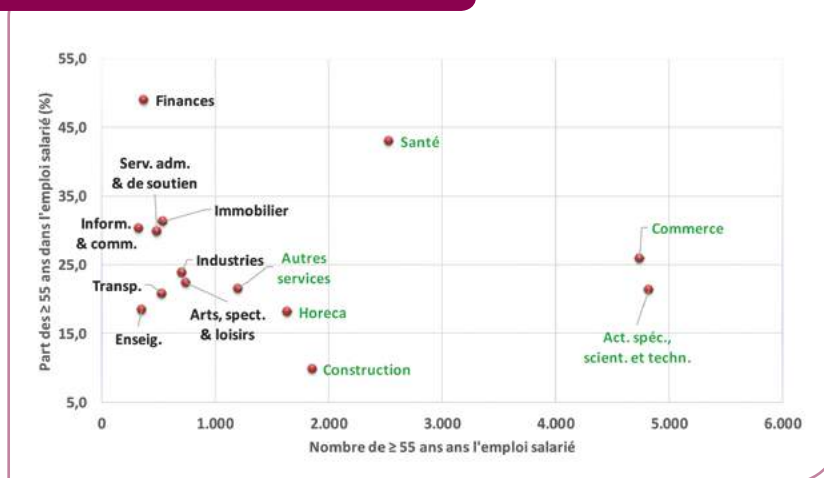
4.2.2. De futures opportunités résultant du vieillissement

Plus encore que l'emploi salarié, **l'emploi indépendant est confronté aux défis liés au vieillissement** (22% de seniors indépendants, de manière plus prononcée encore pour certains secteurs ; contre 15% parmi les salariés), ce qui s'explique notamment par une insertion plus tardive des jeunes dans ce type d'emploi²⁹, et par une augmentation du nombre d'actifs après l'âge de la pension ces dernières années³⁰. Compte tenu du vieillissement, de futures opportunités se dessinent dans les secteurs à forte densité d'indépendants (en vert), de manière plus ou moins marquée, et pour peu que la relève ait lieu.

29. A Bruxelles, 4,1% des indépendants sont des jeunes de moins de 25 ans (3,3% en Flandre et 2,7% en Wallonie) ; cette proportion est un peu plus élevée dans la construction (8%) et dans l'Horeca (6%).

30. Entre 2009 et 2015, leur nombre a progressé de quelque 2.000 unités à Bruxelles (+37%).

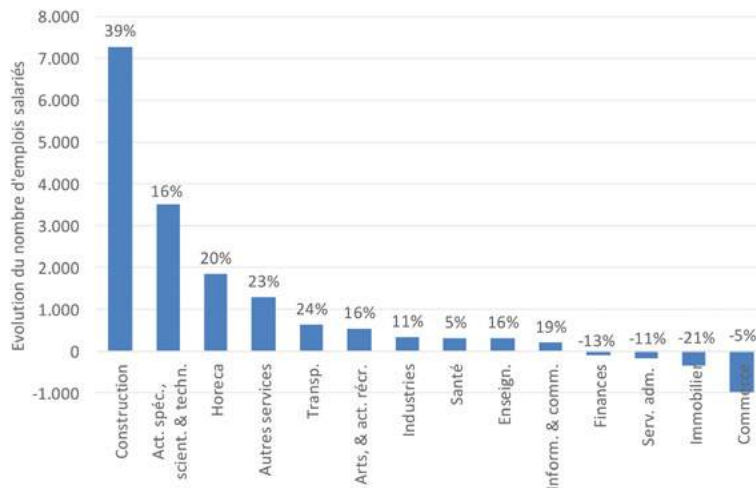
Figure 17 : Emploi indépendant des seniors en Région de Bruxelles-Capitale



Source : INASTI, 2015 ; en vert, les secteurs à forte densité d'indépendants tous âges confondus

4.2.3. Une évolution dynamique de l'emploi indépendant

Depuis plusieurs années, l'emploi indépendant connaît **un développement plus soutenu à Bruxelles que dans les deux autres régions du pays**. Considérant seulement la période 2009-2015, il a progressé de plus de 18.000 unités (+22%, contre +10% dans les deux autres régions). Cette progression s'observe dans chacun des secteurs principaux susmentionnés, à l'exception toutefois du commerce dont le volume d'emploi a diminué (le commerce automobile se démarquant toutefois du reste du commerce). On notera aussi que la hausse importante de l'emploi indépendant dans 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.

Figure 18 : Evolution absolue et relative de l'emploi indépendant à Bruxelles (2009-15)

Source : INASTI, 2015 ; en vert, les secteurs à forte densité d'indépendants tous âges confondus

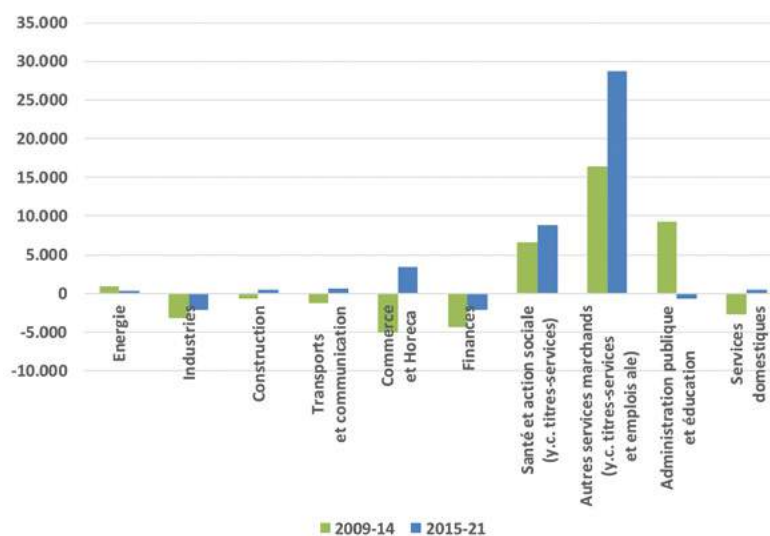
4.3. L'emploi intérieur devrait progresser à un rythme plus soutenu d'ici 2021

Selon les dernières perspectives économiques régionales³¹, pour la période de projection 2015-21, les créations nettes d'emploi devraient atteindre près de 38.000 emplois cumulés à Bruxelles (quelque 30.000 emplois salariés et environ 8.000 emplois indépendants), soit une moyenne de près de 5.400 emplois par an. Comparé aux années précédentes, à Bruxelles, l'emploi salarié devrait ainsi progresser à un rythme plus rapide (+0,7% par an), à l'inverse de l'emploi indépendant (+1,4% par an) dont la progression serait soutenue en début de période, mais deviendrait moins prononcée à partir de 2017. A cet égard, l'arrivée à échéance en 2014 de la période transitoire limitant la liberté de circulation des travailleurs salariés ressortissants de Roumanie et de Bulgarie devrait ralentir la progression de l'emploi indépendant dans la construction.

31. Source : Perspectives économiques régionales 2015-2021, BFP, IBSA, IWEPS, SVR, juillet 2016.

S'appuyant sur **l'analyse sectorielle** réalisée à un niveau fortement agrégé, des créations nettes d'emploi seraient observées dans *les transports et communication* ainsi que dans *le commerce et l'Horeca* ; les principaux secteurs qui contribueraient à la croissance de l'emploi étant toutefois *la santé et action sociale* ainsi que *les autres services marchands* (y compris les emplois titres-services). Par contre, l'évolution de l'emploi dans la branche « *administration publique et enseignement* », qui avait été positive durant la période 2009-2014, devrait être à l'avenir affectée par les mesures d'économies budgétaires. Bien que ce modèle prévisionnel ne permette pas de distinguer davantage cette branche, on notera que les données de l'ONSS indiquaient déjà en 2014 une diminution de l'emploi salarié dans l'administration publique.

Figure 19 : Emploi intérieur bruxellois : évolution 2009-14 et perspectives 2015-21



Source : Perspectives économiques régionales 2016-2021, juillet 2016, Annexes statistiques

4.4. Les secteurs porteurs d'emploi en RBC à l'horizon 2025

La stratégie 2025 a identifié un ensemble de secteurs, particulièrement importants en Région de Bruxelles-Capitale pour soutenir l'économie bruxelloise, soit car ils sont considérés comme porteurs d'emploi, soit car ils représentent un choix stratégique pour la Région en termes de démographie et de développement durable. Ainsi, huit domaines ont été identifiés :

- Le **tourisme, la culture, l'évènementiel** sont des domaines structurants d'une multi-capitale comme la Région de Bruxelles Capitale. De façon non exhaustive, les actions suivantes sont prévues : création de Media-park (parc multimédia à Schaerbeek), apprentissage et connaissance de l'anglais ou encore professionnalisation du secteur de l'hébergement (au travers notamment de l'adoption d'une classification ou de nouvelles conditions d'exploitation).
- Le **social et la santé** porteur d'enjeux de développement de l'e-santé, de recherche et développement en matière de technologie adaptées au vieillissement et répondant à des besoins dans les services aux personnes.
- L'**environnement** porté par le PREC : il s'agira d'encourager la transformation de l'économie linéaire en économie circulaire tout en développant une vision stratégique et opérationnelle de l'environnement en tant que ressource créatrice d'emplois locaux. Cela passe principalement par la relocalisation de l'activité économique au moyen de circuits courts, durables et de proximité, afin d'obtenir une chaîne génératrice de valeur la plus complète possible sur le territoire régional. Le Programme régional d'Economie circulaire (PREC) décline à cet effet une série de mesures, à la fois transversales et sectorielles, visant à mettre en œuvre à l'échelle régionale une vision innovante de la production économique qui se caractériserait par la circularité des modes de production, la dimension locale, l'utilisation optimale des ressources et du territoire ainsi que la création de valeur ajoutée et d'emploi pour les Bruxellois. Les secteurs retenus ont été choisis « en fonction de leur potentiel de création d'emplois, leur impact en matière d'émissions de gaz à effet de serre et parce qu'ils sont au cœur des défis les plus importants auxquels Bruxelles est confrontée » : la construction, les ressources et déchets, la logistique, les commerces ainsi que l'alimentation (qui fait l'objet de la stratégie Good Food).
- L'**économie numérique**, transversale, ayant un impact sur la smart factory dans l'industrie ; la smart city dans le tourisme et la mobilité ; l'e-commerce ; l'e-santé, etc. Un pôle emploi/formation Informatique et technologie de la communication (ICT) recouvrira en grande partie ces différents champs.

- **L'économie créative** comprend essentiellement les secteurs de la mode et du design et de l'audiovisuel et du multimédia.
- **L'industrie** fait l'objet d'une attention particulière dans un contexte de diminution de l'emploi industriel : l'agroalimentaire, la chimie/pharmaceutique, la construction mécanique et fabrication métallique offrent en effet encore des débouchés à des profils peu ou moyennement qualifiés. L'industrie étant par ailleurs créatrice de valeur ajoutée dans les territoires où elle est implantée. Par ailleurs, un pôle formation/emploi des métiers de l'industrie technologique (MIT), couvrant en partie les fabrications métalliques, verra prochainement le jour.
- **L'Horeca** est un des secteurs les plus importants en RBC, offrant des emplois non délocalisables et d'insertion à des jeunes et/ou des personnes peu et moyennement qualifiées.
- Enfin, le **patrimoine** et ses métiers est le dernier domaine identifié par la Stratégie 2025 faisant l'objet d'une attention particulière notamment pour l'importance que revêt la rénovation du bâti ancien en région. Le secteur de la **construction** se retrouve par là même concerné par ce périmètre.

Les entreprises issues de **l'économie sociale**, qui traduisent dans leur projet économique une finalité sociale et un mode de gouvernance démocratique, sont considérées comme des modèles économiques porteurs de manière transversale à ces huit domaines. La Région annonce en outre mettre en place un environnement propice pour ces acteurs, nouveaux et existants, afin qu'ils puissent se déployer de manière à créer des emplois ancrés localement, tout en répondant aux besoins des Bruxellois.

5. Evolution des formes d'emploi

Depuis les années 80, l'installation durable d'un contexte socio-économique marqué par la montée du chômage de masse, la tertiarisation et la féminisation de l'activité économique, l'action des pouvoirs publics en promouvant certaines mesures d'emploi limitées dans le temps ou ciblant des formes d'emploi particulières... et, plus récemment, la digitalisation, sont autant de facteurs qui ont favorisé l'émergence et favorisent le développement de nouvelles formes d'emploi plus flexibles qui dérogent à la relation contractuelle traditionnelle entre un salarié et un employeur dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

5.1. Progression du temps partiel

Bien que le taux d'emploi à temps partiel à Bruxelles soit et reste le plus faible du territoire, et qu'il tende à se stabiliser ces dernières années, **plus de deux Bruxellois sur dix** travaillent désormais à temps partiel (22% en 2015, contre 18% en 2000). Entre 2009 et 2015, si le nombre de temps partiels a continué de progresser à un rythme moins soutenu que par le passé (+12% de Bruxellois occupés à temps partiel, contre +26% entre 2000 et 2008), l'augmentation du nombre de Bruxellois à l'emploi est assumée pour près de la moitié par des emplois à temps partiel. On notera également que les **motivations** des Bruxellois pour travailler à temps partiel ont changé. Alors qu'en 2009, 36% de Bruxellois étaient contraints à accepter un temps partiel pour des raisons liées au marché du travail³², ils sont 54% en 2015. Ce glissement dans les motivations s'observe tant chez les femmes (de 32% à 48%) que chez les hommes (de 47% à 71%), mais de manière plus prononcée chez ces derniers. Par ailleurs, bien que de moindre ampleur, la progression des temps pleins est plus marquée parmi les travailleurs bruxellois (+4%) que parmi leurs homologues flamands (+0,5%) et wallons (-0,8%).

Certains **secteurs** recourent plus que d'autres au temps partiel, et tout particulièrement les *services administratifs et de soutien*, la *santé et action sociale*, l'*Horeca*, le *commerce* et l'*enseignement*.

32. Parmi ces raisons, le fait de ne pas trouver un emploi à temps plein (31% en 2015, contre 27% en 2009) ; l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel (15%, contre 5%) ; pour compléter un temps partiel (6%, contre 2%) ; ou encore pour raisons professionnelles (1% en 2015 et 2009) et suite à la situation économique (1% en 2015 et 2009).

De longue date, le régime de travail à temps partiel concerne davantage **les femmes**³³. Ceci vaut également à Bruxelles où près des trois quarts des emplois à temps partiel sont exercés par une Bruxelloise et où une Bruxelloise active sur trois travaille à temps partiel, contre 12% de leurs homologues masculins. Toutefois, les Bruxelloises actives exercent plus souvent à temps plein que les travailleuses des deux autres régions (67%, contre aux alentours de 55%), tandis que les Bruxellois actifs exercent un peu plus souvent à temps partiel que les Flamands et les Wallons actifs (12%, contre 10%).

Si le travail à temps partiel parmi les jeunes est fréquent (aux alentours d'un jeunes bruxellois sur trois, le **travail à temps partiel en fin de carrière** est également répandu (25% parmi les Bruxellois âgés d'au moins 50 ans en 2015) et a progressé ces quinze dernières années (18% en 2010). Cette tendance est en lien avec les politiques visant le maintien en emploi des travailleurs âgés, mais aussi avec la féminisation de l'activité économique et avec l'augmentation de l'âge légal de la pension pour les femmes³⁴. Elle pourrait toutefois être moins marquée à l'avenir, les conditions d'accès à la réduction du temps de travail en fin de carrière étant moins favorables depuis 2016³⁵.

5.2. Progression de l'emploi temporaire

L'emploi temporaire au sens large, quant à lui, concerne désormais **plus d'un Bruxellois actifs sur sept** (14% en 2015, contre 9% en 2000), le taux d'emploi temporaire étant plus élevé dans les secteurs de l'enseignement et de l'Horeca. Connaissant une progression plus importante parmi les Bruxellois occupés, les Bruxellois actifs affichent le taux d'emploi temporaire le plus élevé du pays³⁶ en 2015. Par ailleurs, si le volume d'emploi temporaire a quasi doublé sur ces quinze dernières années, sa progression a été moins forte entre 2009 et 2015 (+23%, contre +57% entre 2000 et 2008). Enfin, de par leur position

33. Plusieurs facteurs permettent d'expliquer la prédominance des femmes parmi les travailleurs à temps partiel : la part plus importante que les femmes assument dans l'éducation des enfants et dans les tâches ménagères, la disponibilité de structures d'accueil des enfants, la situation fiscale plus avantageuse pour les couples lorsque le quotient conjugal est d'application et que l'intensité du travail de la femme est plus faible, la configuration sectorielle de l'emploi féminin et l'offre seulement de temps partiels pour bon nombre d'emplois exercés principalement par des femmes (par exemple, le nettoyage ou le commerce de détail)... cf. Conseil supérieur de l'Emploi, rapport 2015.

34. Suite à la réforme des pensions de 1997, l'âge de la pension légale pour les a été relevé progressivement (à concurrence de un an tous les trois ans) afin d'égaliser le régime s'appliquant aux hommes (soit 65 ans) à l'horizon 2009.

35. Source : Wels J., 2015, « Le crédit-temps en fin de carrière : la fin d'un succès ? », Chronique internationale de l'IRES, n°151, 10/2015

36. La proportion de Flamands et des Wallons avec un emploi temporaire est relativement stable dans le temps. En 2015, elle est de 8% parmi les Flamands actifs et de 10% parmi les Wallons occupés.

d'« entrants » sur le marché de l'emploi, les **jeunes** sont relativement plus touchés par l'emploi temporaire : près d'un jeune sur cinq a un contrat à durée déterminée et un jeune sur vingt travaille en tant qu'intérimaire³⁷ (contre une moyenne de respectivement 8% et 1%).

5.3. Autres formes de flexibilisation du marché de l'emploi

Outre les contrats temporaires et le régime de travail à temps partiel, la flexibilisation du marché de l'emploi prend également d'autres voies, parmi lesquelles :

- les horaires décalés de travail, en particulier le travail le soir et le WE, qui ont connu une progression importante (aux alentours de +50% depuis 2000) et qui répondent essentiellement à la nécessité d'assurer la continuité des services (notamment dans les secteurs de l'Horeca, du commerce ou de la santé et de l'action sociale). En 2015, ce sont ainsi près de quatre Bruxellois sur dix qui travaillent le soir ou le samedi, et près d'un quart qui travaille le dimanche³⁸ ;
- le travail à domicile qui est en plein essor ces quinze dernières années. Alors qu'en 2000, 12% de Bruxellois travaillaient parfois ou régulièrement à domicile, cette proportion atteint les 25% en 2015. A noter ici que le travail à domicile ne concerne pas nécessairement le télétravail ou le travail à distance par voie de télécommunications. En effet, les données relatives au travail à domicile englobent tout autant les professions libérales qui travaillent uniquement à leur domicile ou les professions enseignantes qui préparent leur cours et corrigent à domicile, que les fonctions de cadre qui disposent d'une relative autonomie pour organiser leur temps de travail ou les nomades numériques qui multiplient leurs lieux d'activité au-delà du cadre initial de travail ;
- la pluriactivité combinant une activité salariée avec une activité indépendante qui reste relativement marginale (3,7% en 2014)³⁹ et en très légère progression (3,1% en 2005);

37. 38% de jeunes occupent un emploi temporaire entendu au sens large [non seulement intérim (5%) et contrat à durée déterminée (18%), mais également formation (6%), contrat d'étudiant (5%), travail occasionnel (2%), ALE (1%) et autre (3%)] Source : DGSIE, EFT, Calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi, Moyenne 2013-2015

38. La fréquence étant parfois, habituellement ou toujours.

39. Sur base des données de la BCSS relative à la population active occupée bruxelloise, à l'exception toutefois des travailleurs exerçant dans une organisation internationale et des navetteurs travaillant à Bruxelles)

- l'émergence de formes hybrides de travail qui se situent à la frontière du travail salarié et indépendant (comme c'est le cas notamment pour les statuts de « freelance » ou de consultant) et qui participent dans un certain nombre de cas à la précarisation de fonctions, souvent hautement qualifiées (comme celle du cadre financier ou du journaliste), mais pour lesquelles on ne dispose pas de données ;
- certaines formes d'emploi qui sont susceptibles de se développer davantage à l'avenir dans une économie digitale et qui posent des enjeux en termes d'emploi et de conditions de travail. Il s'agit notamment des nomades numériques, du travail occasionnel ou sur appel qui peut à présent être organisé à partir de plateforme et de l'externalisation ouverte du travail (crowd working)⁴⁰.

40. Valenduc G., Vendramin P., Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures, Working paper 2016.03, Institut syndical européen.

6. Fonctions critiques en Région bruxelloise

Depuis maintenant plus de 15 ans, l'Observatoire bruxellois de l'Emploi inventorie les fonctions critiques⁴¹ en Région bruxelloise. Réalisé annuellement, cet exercice permet d'épingler **les tensions de nature structurelle ou plus ponctuelle et d'en analyser les causes**. Dans ce document, les fonctions critiques en 2015 ainsi que celles qui l'ont été au moins quatre fois entre 2010 et 2015 sont commentées. Bien que source de tension structurelle sur le marché de l'emploi bruxellois, le personnel enseignant, les métiers des soins de santé, les ingénieurs ainsi que le traducteur sont exclus de la présente analyse, étant donné que les possibilités d'action sont davantage du ressort de l'enseignement.

Dans le tableau suivant, pour chacune des fonctions retenues, plusieurs indicateurs sont proposés, à savoir :

- le nombre moyen d'offres d'emploi (OE) reçues chez Actiris sur la période 2010-2015 ;
- la ventilation des OE reçues en 2015 selon le niveau d'études exigé par l'employeur et selon qu'elles relèvent d'un programme de résorption ;
- la réserve de main-d'œuvre (RMO)⁴² en 2015 et, parmi celle-ci, la part des jeunes demandeurs d'emploi (< 25 ans), des seniors (≥ 50 ans) et des faiblement ou moyennement qualifiés ;
- l'indicateur de tension en 2015 (RMO/OE) qui rend compte des pénuries de nature quantitative, de manière imparfaite toutefois⁴³ ;
- et enfin, les causes sous-jacentes aux difficultés de recrutement rencontrées.

Partant des groupes de professions, l'analyse de ces indicateurs autorise plusieurs constats.

41. Pour être identifiée comme 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 inférieur à la moyenne ; et une durée médiane pour clôturer les offres d'emploi 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.

42. Soit 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. Comparée au nombre de DEI qui correspond au stock de demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris fin du mois, elle reflète les dynamiques et mouvements que connaissent les demandeurs d'emploi bruxellois.

43. Puisque, d'une part, au numérateur, la RMO inclut seulement les chercheurs d'emploi inscrits au moins une fois chez Actiris dans le courant de l'année étudiée et est estimée à partir du premier code professionnel dans lequel ils sont inscrits alors qu'ils ne limiteront pas nécessairement leur recherche d'emploi aux offres qui s'y rapportent ; et d'autre part, au dénominateur, seules les offres d'emploi reçues chez Actiris sont reprises.

Préalablement à leur présentation, on rappellera que, se basant sur les seules offres d'emploi d'Actiris, l'inventaire des fonctions critiques réalisé annuellement par l'Observatoire ne permet pas de rendre compte des tensions existant pour des fonctions qui s'exercent dans des segments dans lesquels Actiris est peu représenté. Il 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. Pour ce faire, d'autres méthodologies doivent être mobilisées (voir notamment les travaux de veille et d'anticipation de l'Observatoire). Par ailleurs, l'intérêt porté aux fonctions critiques et aux actions, notamment de formation, à mettre en œuvre pour y remédier ne doit pas occulter l'existence de nombreux métiers pour lesquels l'Observatoire n'observe pas de difficultés de recrutement (en 2015, près de deux offres d'emploi sur trois reçues chez Actiris concernent une fonction non critique).

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

Plusieurs métiers en tension sont emblématiques des secteurs porteurs d'emploi tels que décrits précédemment. Il s'agit de métiers typiques à l'Horeca, au commerce, à la construction ou 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. On y trouve également des métiers à qualifications plus élevées comme l'informatique ; des métiers techniques ou des métiers administratifs de nature transversale pour lesquels les exigences de qualification de la part des employeurs varient ; ou encore des fonctions d'encadrement qui généralement requièrent des qualifications élevées et ne constituent pas des postes de première insertion.

6.2 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 et puissent interagir entre elles, des facteurs explicatifs de nature qualitative, sur lesquels la formation professionnelle peut intervenir, sont généralement avancés pour expliquer totalement ou partiellement les tensions. Ainsi, de tels facteurs viennent se greffer sur la **pénurie de nature quantitative** observée pour les professions informatiques et techniques auxquelles correspondent des niveaux de qualification élevés. Par ailleurs, les «métiers à moindre qualification» dont ceux du commerce, de l'Horeca, de la construction, de l'artisanat

ou du transport, sont généralement source 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, selon les employeurs, les tensions récurrentes identifiées pour les métiers administratifs de nature transversale résultent 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, pour les fonctions les moins qualifiées, l'absence de CESS qui serait de plus en plus souvent exigé). Au-delà des aspects formatifs, on ajoutera que le déficit d'expérience professionnelle significative constitue également pour un grand nombre de métiers en tension un frein à la satisfaction des offres d'emploi.

Si les trois types de causes analysées par l'Observatoire permettent de mieux comprendre les difficultés de recrutement sur le marché de l'emploi bruxellois, **d'autres facteurs** interviennent également pour les expliquer. Parmi ces facteurs de nature transversale ou plus spécifiques à un groupe de métier ou à un secteur, on citera les pratiques de discrimination ethnique à l'embauche ou de surqualification à l'embauche ; les pièges à l'emploi ; le manque de structures d'accueil de la petite enfance ; le manque de mobilité de la part des candidats non seulement vers le lieu de travail, parfois en raison d'un accès difficile, mais également dans le cadre des déplacements à effectuer dans l'exercice de la fonction ; les pratiques d'orientation professionnelle lacunaires ; le déficit d'image pour certains métiers ou secteurs ; la méconnaissance des perspectives sectorielles d'emploi et des parcours professionnels possibles ; la dévalorisation de certaines filières de l'enseignement ; les formations scolaires en décalage avec le monde du travail ou intégrant avec un certain retard, dans leur programme, les évolutions technologiques, parfois rapides, qui ont un impact sur les qualifications recherchées ;...

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

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'emploi ou d'expérience professionnelle pour des **moins qualifiés**. Ainsi, les offres d'emploi pour les métiers de la construction requièrent le plus souvent un niveau moyen, voire faible, de qualification ; tout comme les offres d'em-

ploi pour les métiers de vendeur, de l'Horeca, de l'artisanat et du transport, lorsqu'elles spécifient un niveau de qualification. Par contre, d'autres fonctions sont davantage accessibles aux **hautement qualifiés**, au vu du niveau de qualification exigé par l'employeur. C'est le cas des métiers de l'informatique (de manière toutefois plus tempérée pour le technicien helpdesk IT) et des métiers de la représentation commerciale (lorsqu'une exigence en qualification est précisée). C'est également le cas des métiers techniques et des métiers administratifs, moyennant plusieurs exceptions pour lesquelles le CESS est alors généralement privilégié (notamment le monteur-câbleur, le mécanicien industriel d'entretien ou réparateur de voitures, l'électromécanicien, le téléphoniste-réceptionniste, l'employé de services commerciaux, le secrétaire juridique ou comptable et de manière plus tempérée le secrétaire commercial, l'employé à la planification et à la logistique ou le collaborateur technico-commercial).

Concernant le **type d'offres**, la forte proportion d'offres s'inscrivant dans un programme de résorption du chômage est à relever pour le puériculteur (principalement des ACS), mais aussi, dans une moindre mesure, pour le maçon (principalement des clauses sociales du bâtiment) et les fonctions de commis de restaurant ou de salle, de serveur café/taverne/brasseur, de spécialiste en soins de beauté ou du bien-être, de coiffeur mixte, de téléphoniste-réceptionniste (principalement des stages de transition en entreprise).

Du côté de la réserve de main-d'œuvre, on observe **de fortes concentrations de jeunes demandeurs d'emploi**, notamment parmi les puériculteurs (38%), la plupart des vendeurs (entre 24 et 34%), les programmeurs (27%), les métiers de la salle dans l'Horeca (entre 22 et 29%), les métiers artisanaux des services aux personnes (entre 24 et 29%) ainsi que dans plusieurs métiers techniques principalement en lien avec la mécanique, l'électromécanique et l'électricité (entre 21 et 35%). Par ailleurs, la réserve de main-d'œuvre pour certains métiers compte également **une part plus conséquente de seniors** ; c'est notamment le cas pour plusieurs fonctions d'encadrement, mais également pour certains secrétaires, les chefs de cuisine, les bouchers ou les chauffeurs de camion.

Tableau 3 : Fonctions critiques en 2015 ou au moins quatre fois critiques entre 2000 et 2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	OE (1)	OE 2015					RMO 2015				RMO/OE 2015	Causes princ.			
							2000-2015	Faible	Moyen	Elevé	Autres /aucune exigence spécifiée	Programmes	Total RMO	- de 25 ans	50 ans et +	Faible et moyen		Quantitatif	Qualitatif	Cond. de travail	
Moy.	% ⁽⁴⁾					N ⁽²⁾	% ⁽⁴⁾		N ⁽³⁾												
Métiers administratifs																					
Assistant en gestion de ressources humaines ⁽⁵⁾	X	X	X	X	X	X	153	4	10	67	19	5	416	14	8	49	1,7		X		
Collaborateur technico-commercial service interne ⁽⁶⁾	X		X			X	108	5	19	41	36	4	122	15	15	69	0,8	X	X		
Comptable	X	X	X	X	X	X	262	1	2	82	16	2	856	9	18	29	3,4		X		
Conseiller en produits bancaires et assurances	X	X				X	57	6	4	75	15	0	72	7	7	49	1,4		X		
Employé à la planification et à la logistique (transport routier)					X	X	47	4	36	41	19	0	113	14	12	81	1,5		X		
Employé de compagnie d'assurance	X			X	X	X	72	0	3	74	23	0	148	10	24	59	1,5		X		
Employé lois sociales et salaires (secr. soc., service du personnel)	X		X	X	X	X	97	4	13	54	28	4	96	13	7	51	1,0		X		
Employé services commerciaux (contact clients, service achats, support vente)	X	X	X	X		X	489	3	18	27	51	4	956	9	17	78	2,1		X		
Gestionnaire sinistres	X			X	X	X	53	3	8	85	5	3	24	17	4	42	0,6	X	X		
Office manager					X	X	81	4	4	67	25	0	147	9	20	59	1,4		X		
Secrétaire commerciale		X		X	X	X	116	11	20	41	28	12	151	15	31	85	1,5		X		
Secrétaire comptable	X		X	X	X		40	5	41	35	19	8	74	16	16	85	2,0		X		
Secrétaire de direction	X	X	X	X			248	3	17	55	25	10	690	10	30	57	3,2		X		
Secrétaire juridique	X	X	X	X	X		44	0	36	26	38	5	71	10	17	75	1,7		X		
Téléphoniste - réceptionniste	X	X	X	X			147	14	33	11	43	24	880	16	19	95	6,7		X		
Métiers commerciaux																					
Chef de rayon				X	X	X	58	6	18	25	51	0	73	22	11	96	0,7		X	X	
Délégué en bureautique et apparentés		X	X	X	X		55	3	6	48	42	0	32	6	34	69	1,0		X	X	
Délégué services	X	X	X	X	X	X	269	2	21	26	51	3	257	7	17	77	0,9		X	X	
Délégué technique	X	X	X	X	X	X	136	6	21	41	33	2	104	3	40	73	0,9		X	X	
Opérateur call center	X	X	X		X	X	329	4	45	11	40	8	594	19	5	97	2,1		X	X	
Responsable commercial	X				X	X	82	1	8	63	29	2	234	5	19	60	2,6		X		
Responsable de commerce international (import/export) ⁽⁷⁾						X	36	0	12	58	30	2	407	11	13	54	9,5		X		
Télévendeur	X	X	X	X	X	X	150	9	13	14	64	1	95	14	12	96	0,5		X	X	

Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage	X	X		X	X		54	17	28	2	53	9	147	24	10	100	3,1		X	X
Vendeur en matériel hi-fi et informatique		X	X	X	X		70	40	29	6	26	20	499	34	6	98	14,3		X	X
Vendeur grossiste		X	X			X	32	6	18	18	59	3	91	12	21	98	2,7		X	X
Vendeur services		X	X	X	X	X	101	9	20	14	57	3	836	29	9	97	5,9		X	X
Métiers de l'Horeca																				
Chef de cuisine	X		X	X	X	X	44	11	49	0	40	0	227	1	41	97	4,3		X	X
Sous-chef de cuisine	X	X		X	X		28	4	50	0	46	4	62	10	13	98	2,2		X	X
Cuisinier de collectivités					X	X	64	4	63	0	33	2	272	10	23	100	5,7		X	X
Chef de partie (froide, chaude, dessert)	X	X	X	X	X	X	47	17	34	0	48	2	141	4	6	99	2,4		X	X
Serveur de restaurant		X	X	X		X	127	24	21	0	55	17	1512	29	14	99	12,6		X	X
Serveur café/taverne/brasserie		X	X	X	X		74	17	21	0	62	32	995	29	15	98	15,8		X	X
Commis de salle qualifié						X	64	24	19	0	57	42	726	22	13	99	9,8		X	X
Métiers de l'artisanat																				
Boulangier - pâtissier					X	X	23	10	32	3	55	10	196	20	12	99	6,3		X	X
Boucher	X	X				X	40	11	69	0	20	2	169	7	27	100	3,8		X	X
Spécialiste en soins de beauté et du bien-être			X	X	X	X	87	5	56	3	36	35	799	24	11	95	8,2		X	X
Coiffeur mixte	X			X	X	X	58	16	46	0	38	28	522	29	8	100	7,7		X	X
Métiers du transport et de la logistique																				
Chauffeur de camion semi-remorque (permis ce et sélection médicale)	X	X	X	X		X	48	10	11	0	79	1	319	1	23	99	4,5		X	X
Chauffeur de camion avec remorque (permis ce et sélection médicale)						X	24	14	14	0	71	3	194	2	25	97	5,5		X	X
Métiers de la sécurité																				
Agent de sécurité avec brevet	X					X	79	24	24	2	50	11	940	20	6	99	7,9		X	X
Métiers de la construction																				
Plombier	X	X		X	X		45	11	72	0	17	19	452	22	16	99	9,6		X	
Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs (cedicol)				X		X	18	14	54	0	32	14	116	27	12	97	4,1	X	X	
Maçon					X	X	49	24	51	0	24	47	574	9	29	100	12,8		X	
Métiers de la petite enfance																				
Puériculteur (diplôme)				X		X	492	14	74	2	10	70	831	38	5	98	1,6	X		X
Métiers techniques																				
Dessinateur d'architecture/bâtiment, travaux publics		X	X	X		X	44	0	6	80	14	2	179	14	15	69	3,6	X	X	
Dessinateur en électricité		X	X	X	X	X	26	0	29	54	17	0	31	3	26	74	1,3	X	X	
Technicien en électromécanique	X	X	X	X		X	142	1	45	48	6	1	235	27	15	78	1,6	X	X	
Technicien construction (toute spécialité)	X	X	X	X	X	X	58	2	38	48	12	5	98	10	22	82	1,6	X	X	
Deviseur-mètreur				X	X	X	22	4	19	63	15	0	24	0	17	79	0,9	X	X	
Conducteur de travaux	X	X	X	X	X	X	98	6	18	59	16	12	120	9	19	77	1,3	X	X	

ANNEXE 2 : RAPPORT EX ANTE - ETAT DES LIEUX DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
EN RÉGION BRUXELLOISE

Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (HVAC)	X	X	X	X	X	X	35	2	72	20	6	2	49	10	12	71	1,0	X	X
Technicien de laboratoire de recherche et développement	X	X				X	28	0	13	78	9	0	154	12	13	56	6,7	X	X
Technicien en électronique	X	X	X	X	X	X	51	4	20	64	12	0	206	19	23	80	2,8	X	X
Mécanicien industriel d'entretien	X	X	X		X	X	54	3	70	3	23	10	63	21	21	100	2,1	X	X
Mécanicien réparateur de voitures		X	X	X	X	X	59	4	59	8	29	14	722	28	14	100	14,7		X
Électricien industriel - monteur et réparateur	X	X	X		X	X	39	0	46	39	15	0	172	35	14	98	4,2		X
Électro - mécanicien en général	X	X	X	X	X	X	73	2	60	24	14	2	154	23	13	88	2,4		X
Monteur - câbleur (électricité, tableaux et appareils électriques)						X	31	4	48	7	41	15	119	29	21	99	4,4		X
Métiers informatiques																			
Chef de service informatique					X	X	17	0	0	79	21	0	34	6	29	59	1,4	X	X
Ingénieur logiciel		X	X	X	X	X	82	0	1	77	22	2	69	10	12	48	0,8	X	X
Analyste système		X			X	X	45	2	2	83	13	0	30	7	33	53	0,6	X	X
Programmeur système		X		X	X	X	33	0	3	83	14	0	35	9	14	60	1,0	X	X
Chef de projet informatique	X		X			X	104	0	0	85	15	0	99	1	31	39	0,6	X	X
Analyste fonctionnel	X	X	X	X	X	X	73	0	3	71	26	0	59	2	20	39	0,6	X	X
Analyste-programmeur	X	X	X	X	X	X	153	3	1	81	16	0	346	9	16	36	1,9	X	X
Web developer	X	X	X			X	91	6	9	65	21	1	275	16	7	63	2,6	X	X
Programmeur	X	X	X	X	X	X	79	4	0	74	23	0	192	27	6	60	3,4	X	X
Technicien helpdesk IT	X	X	X		X	X	173	5	18	45	32	6	672	13	10	91	4,6		X
Gestionnaire de réseau	X	X		X		X	49	0	5	73	23	3	227	12	9	74	5,7		X
Administrateur base de données	X			X		X	28	3	8	76	13	0	41	15	17	66	1,1	X	X
Personnel d'encadrement																			
Responsable contrôle qualité et méthode				X		X	39	0	12	75	12	4	51	4	31	57	0,9	X	X
Agent de maîtrise en électricité et électro-nique				X		X	33	2	32	36	30	2	20	15	45	70	0,4	X	X
Responsable logistique	X			X	X	X	62	0	16	43	41	1	164	7	18	63	2,4		X
Directeur/responsable de la communication (interne - externe)	X					X	42	0	0	83	17	7	447	8	9	32	8,3		X
Directeur/responsable recherche et développement						X	20	0	3	94	3	0	113	10	18	30	3,5		X
Total (fonctions critiques et non critiques)								15	18	40	27	20		16	16	85	6,4		

(1) les cellules en bordeaux : un nombre moyen d'offres d'emploi supérieur ou égal à 100 sur la période 2010-2015

(2) les cellules en bordeaux : une RMO supérieure à 200

(3) les cellules en bordeaux : un indicateur RMO/OE d'une valeur supérieure à 10

(4) les cellules en bordeaux pour les autres variables en colonne, un écart positif d'au moins 5% par rapport à la moyenne toutes fonctions confondues

(5) les intitulés en rouge : des fonctions critiques au moins 5 fois sur la période 2010-2015

(6) les intitulés en vert : des fonctions critiques en 2015, et qui ne l'étaient pas les deux années précédentes (au minimum)

(7) les intitulés en rose : des fonctions critiques en 2015, et qui ne l'avaient jamais été depuis 2000

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

D'une analyse récente de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi sur les groupes de professions critiques⁴⁴, les difficultés de recrutement rencontrées sur les marchés de l'emploi régionaux présentent certaines similarités, même si certains d'entre eux sont considérés comme critiques tantôt dans une seule région (la Flandre comptabilisant par ailleurs la majorité des fonctions critiques), tantôt dans les deux régions. Outre les ingénieurs et les métiers des soins de santé, qui sont davantage du ressort de l'enseignement, 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.

Des opportunités d'emploi en périphérie se profilent dès lors pour les Bruxellois, dont les moins qualifiés, et ce, d'autant plus que le vieillissement de la population y est plus important et est susceptible d'accroître les tensions sur le marché du travail, particulièrement dans le Brabant flamand. Lors de l'analyse effectuée en 2014, le volume d'offres d'emploi pour certains groupes de professions critiques en Flandre et/ou en Wallonie était conséquent (zone en bleu dans le tableau), et s'adressait 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.

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

Tableau 4 : Fonctions critiques en Flandre selon le volume d'offres d'emploi en Flandre et le poids dans le Brabant flamand

		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 outilliers, 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, tôliers	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 rouge, 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%.

Tableau 5 : 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	Régleurs-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 rouge, 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%.

7. Formation professionnelle régie par Bruxelles Formation - Données d'analyse ex ante

La dernière décennie a vu une évolution considérable de l'offre de formation professionnelle à Bruxelles. Dès 2004, dans sa déclaration-programme, le Collège de la Commission communautaire française accordait une *priorité absolue à la formation professionnelle qui doit être considérée comme une des clefs essentielles pour faciliter l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi bruxellois dans un marché du travail toujours plus exigeant en termes de qualification et au-delà, comme un outil de promotion sociale tout au long de la vie.*

Cette prise en compte prioritaire de la formation professionnelle comme un des instruments essentiels pour faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi bruxellois s'est traduite par la mise à disposition d'importants financements dans le cadre de la Commission communautaire française via l'augmentation de la dotation de Bruxelles Formation mais aussi dans le cadre des accords de coopération conclus avec l'Etat Fédéral via le Plan d'accompagnement des chômeurs (2004) ou avec la Région de Bruxelles-Capitale pour la mise en œuvre du New Deal (2012). Des moyens additionnels ont également été dégagés par le Fonds Social Européen pour la programmation 2014 - 2020 (parmi lesquels les moyens spécifiquement dédiés par l'Initiative pour l'Emploi de Jeunes en 2014 et 2015) et enfin, dans le cadre de la mise en œuvre de la sixième réforme de l'Etat, via la commande de Formation d'Actiris (à partir de 2015).

Désormais inscrite durablement dans un contexte régional bruxellois qui articule les politiques d'emploi et de formation, la formation professionnelle ne se développe toutefois pas aux seules fins de rencontrer des objectifs « quantitatifs ». L'offre proposée vise d'abord à répondre aux besoins du marché du travail et aux besoins des publics, dont en priorité les chercheurs d'emploi qui ne disposent pas des compétences et qualifications requises pour accéder aux offres d'emploi.

7.1 Développement de l'offre de formation 2006⁴⁵-2016⁴⁶ - Données globales

Entre 2006 et 2016, l'offre de formation organisée par Bruxelles Formation en propre, en partenariat, en entreprises ou dans le cadre de dispositifs spécifiques a considérablement augmenté. Cette progression concerne tant le vo-

45. Source : Rapport annuel 2006 de Bruxelles Formation

46. Source : SES - Formation des CE - réalisé provisoire 2016

lume des activités : +29,3% des heures de formation réalisées, que le nombre de bénéficiaires distincts : +54,2% des stagiaires formés. Entre 2006 et 2016, tous dispositifs confondus, on est passé de 3.308.885 à 4.277.684 heures de formation réalisées et de 12.359 à 19.054 stagiaires formés, demandeurs d'emploi et travailleurs (hors autoformation).

Cette progression est concentrée sur la formation des demandeurs d'emploi. Entre 2006 et 2016 les heures de formation réalisées au bénéfice des demandeurs d'emploi sont passées de 3.217.523 à 3.991.307, soit une progression de + 24,0%. Quant au nombre de stagiaires formés, il est passé de 9.119 à 15.732, soit une progression de + 72,5% des stagiaires formés en centre de formation, en entreprises ou via la reprise d'études (hors auto-formation).

Figure 20 : Evolution des heures de formation DE réalisées entre 2006 et 2016

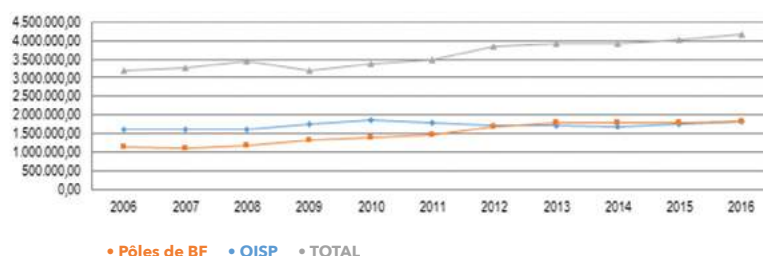
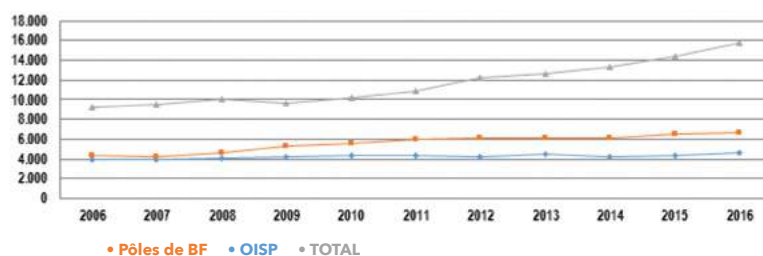


Figure 21 : Evolution des stagiaires formés entre 2006 et 2016



Les courbes présentées dans les Figures 1 et 2 illustrent l'évolution des activités de Bruxelles Formation et des OISP, qui sont les principaux contributeurs. La courbe Total illustre l'évolution globale des activités de formation ; elle

reprend les activités de BF, des OISP + les activités de l'enseignement de promotion sociale, de la formation professionnelle des personnes handicapées, de Carrefour formation (mobilité interrégionale) et des stages et formations professionnelles en entreprise.

Les graphiques montrent la progression constante des activités depuis 2006. Le premier pic de croissance des activités démarre à partir de 2012, il est lié à la création du pôle de formation BF Langues à Orion et à la mise en place du dispositif Tremplin Jeunes via les financements du New Deal (Accord de coopération) et du Plan langues (Actiris). Le second pic de croissance commence à produire ses effets à partir de 2015 et se poursuit en 2016, il est le résultat des développements rendus possibles grâce aux moyens complémentaires accordés par la Cocof et le FSE pour la mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse (2014 et 2015) et, à partir de 2015, par la commande de formation d'Actiris.

L'octroi des moyens complémentaires étant lié à des domaines de formation prioritaires (langues, FLE, domaines du New Deal puis de la Stratégie 2025) et à des publics cibles (jeunes de moins de 25 ans ou de moins de 30 ans), le développement des activités sera particulièrement marqué chez certains opérateurs comme BF Langues ou BF Tremplin. Mais globalement, le développement de l'offre a bien mobilisé l'ensemble des opérateurs dont l'offre est aujourd'hui régie par Bruxelles Formation : les pôles de BF, les partenaires OISP, les établissements de promotion sociale, de même que les dispositifs de formation et stages en entreprises.

Tableau 6 : progression de l'offre de formation entre 2006 et 2016 par opérateur et dispositifs spécifiques

OPERATEUR DE FORMATION	2006		2016		Variation	
	Heures	DE	Heures	DE	Heures	DE
BF Tremplin	164.543	960	290.493	1.585	177%	165%
BF Langues	110.544	961	301.503	2.641	273%	275%
BF Construction	159.149	393	138.652	474	87%	121%
BF Industrie	145.873	309	136.494	258	94%	83%
BF Logistique	62.707	418	90.111	541	144%	129%
BF Bureau et Services	205.410	416	274.808	712	134%	171%
BF MMTIC	282.943	927	401.396	1.290	142%	139%
Pôles de Bruxelles Formation	1.131.169	4.078	1.633.455	6.489	144%	159%

OPERATEUR DE FORMATION	2006		2016		Variation	
	Heures	DE	Heures	DE	Heures	DE
OISP	1.365.160	3.809	1.826.542	4.554	134%	120%
PROMSOC	257.821	548	391.388	932	152%	170%
Personnes Handicapées	31.661	91	16.532	61	52%	67%
FPI Etablissement scolaire			123.479	141		
FPI Entreprises		718		1.543		215%
Stages de Transition				1.478		
CIP				1.132		

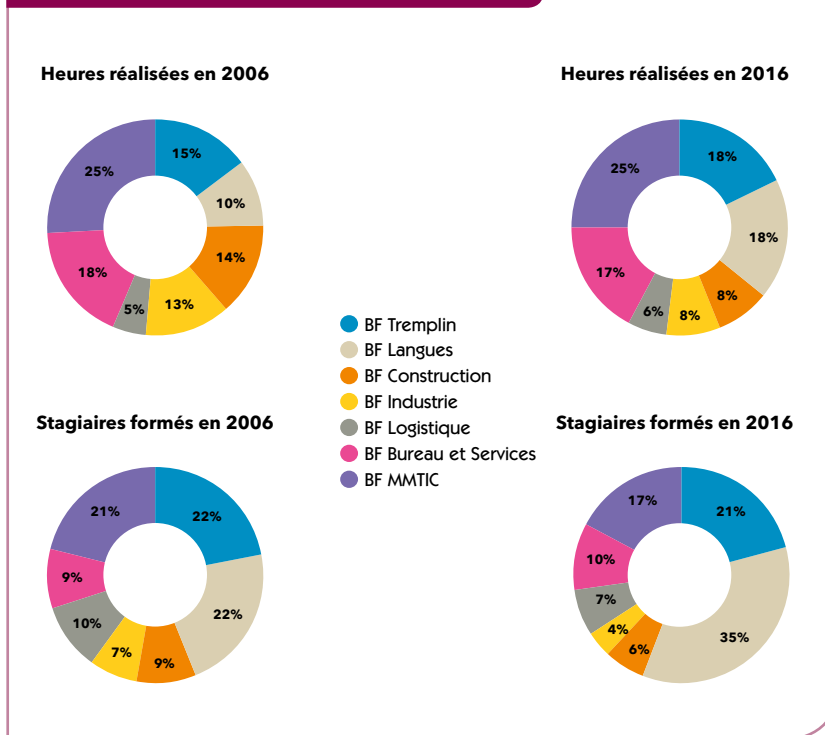
7.2. Développement de l'offre de formation entre 2006 et 2016 par opérateur, domaine ou type d'action

Les principaux domaines ou types d'action de formation développés ont concerné l'ensemble des dispositifs:

- Les actions d'alphabétisation et de détermination (partenaires OISP et enseignement de promotion sociale) ;
- Les formations de base et les formations de remise à niveau (BF Tremplin, partenaires OISP et enseignement de promotion sociale) ;
- Les formations en langue (en ce compris le développement plus récent du FLE) ;
- Les formations qualifiantes et les préformations dans les secteurs de la construction, de la logistique et de l'industrie (BF, partenaires OISP et CDR) ;
- Les formations qualifiantes dans les domaines des métiers administratifs, de gestion ainsi que les NTIC (BF, partenaires OISP et CDR) ;
- Les formations qualifiantes dans les domaines du tourisme et de l'Horeca (BF Tremplin, partenaires OISP et CDR)
- Les formations diplômantes dans les domaines de l'action sociale et la santé (enseignement de promotion sociale et BF Tremplin)
- La reprise d'études dans le cadre des formations professionnelles individuelles en établissement scolaires (infirmier + instituteur) ;
- Les formations et stages en entreprise (FPI, stages de transition et convention d'immersion)

Les figures ci-dessous décrivent l'évolution de la répartition des activités de formation des demandeurs d'emploi par domaines de formation chez les trois principaux opérateurs que sont les pôles de Bruxelles Formation, les OISP et l'enseignement de promotion sociale, entre 2006 et 2016.

Figure 22 : % des heures et des stagiaires demandeurs d'emploi par secteur de formation dans les pôles de BF en 2006 et en 2016



Le poids relatif des heures de formation doit toujours être mis en relation avec le poids relatif des stagiaires. Les Dispositifs comme Tremplin ou BF langues mobilisent un plus grand nombre de stagiaires pour des durées de formation plus courtes. A l'inverse, les formations qualifiantes dans les secteurs de la construction ou de l'industrie, par exemple, vont mobiliser un nombre moins important de stagiaires mais pour des durées de formation plus longues. Les activités de BF Langues, par exemple, représentaient 10% des heures de formation et 22 % des stagiaires en 2006. En 2016, ces activités représentent 18% des heures pour 35% des stagiaires. Le dispositif mobilise un

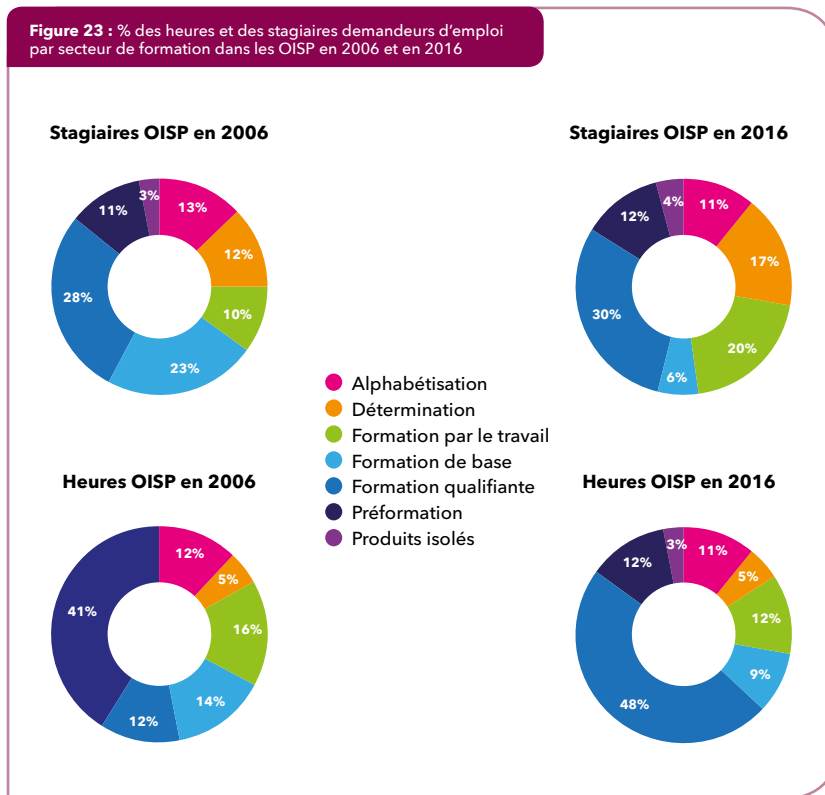
nombre important de stagiaires pour des durées de formation plus courtes (modules de 120 heures). La variable « stagiaires » est donc nécessaire pour mesurer le poids relatifs des bénéficiaires et identifier leurs profils. Mais les heures de formation réalisées restent l'indicateur indispensable pour mesurer le volume d'activité et l'évaluer par rapport à des objectifs mesurables préalablement fixés, voire les comparer avec d'autres dispositifs ou mesures.

À partir de 2013, l'indicateur du nombre de places occupées est venu compléter l'information. En effet, dans la logique des parcours de formation modularisés, un même stagiaire peut occuper une ou plusieurs places en formation, c'est le cas typique du stagiaire qui à l'issue d'une remise à niveau ou d'une préformation poursuit une formation qualifiante. Les trois informations heures réalisées, places occupées, stagiaires distincts sont depuis lors utilisées simultanément pour rendre compte des activités.

Dans un contexte de développement global de l'activité, les graphiques de la **FIG1 : % des heures et des stagiaires demandeurs d'emploi par secteur de formation dans les pôles de BF en 2006 et en 2016** montrent une évolution importante dans la répartition des activités entre les pôles de formation de BF. BF Langue et BF Tremplin forment aujourd'hui 56% des stagiaires (44 % en 2006) et réalisent 36 % des heures (25% en 2006) ; BF MMTIC forme 17% des stagiaires (21% en 2006) et réalise 25% des heures (idem en 2006) ; BF Bureau et Service forme 10% des stagiaires et réalise 17 % des heures (idem 2006).

Les activités de formation dans les secteurs de la construction, de l'industrie et de la logistique suivent une tendance inverse : BF Construction forme aujourd'hui 6 % des stagiaires (9 % en 2006) et réalise 8% des heures de formation (14% en 2006) ; BF Industrie forme 4% des stagiaires (7% en 2006) et réalise 8% des heures (13% en 2006) et enfin BF Logistique forme aujourd'hui 7% des stagiaires (10% en 2006) et réalise 6% des heures de formation (5% en 2006).

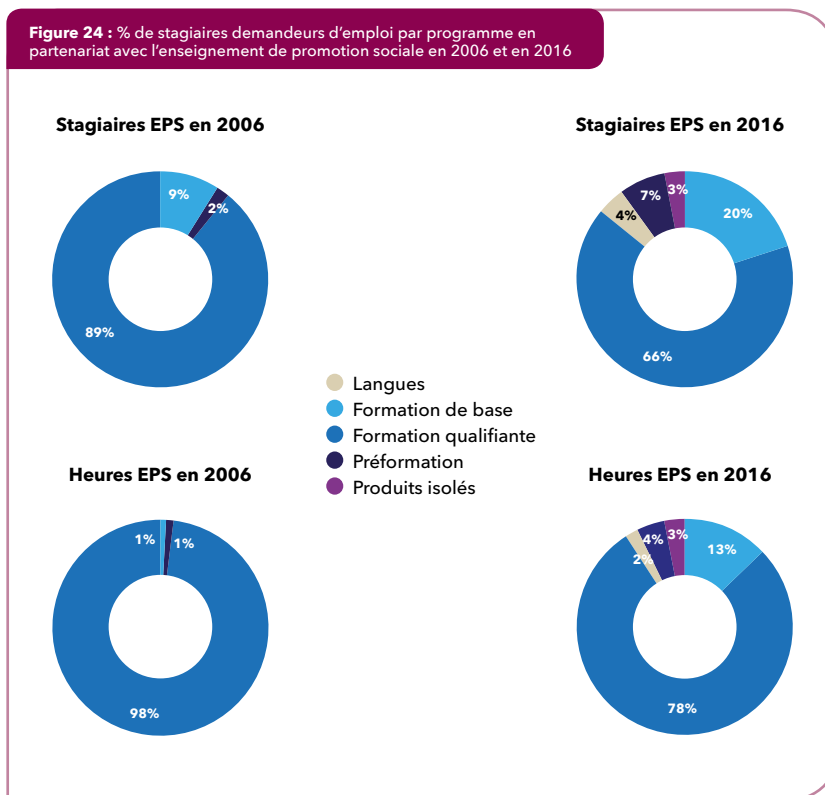
Cette évolution traduit les priorités liées aux groupes cibles et aux moyens complémentaires accordés dans le cadre des programmes spécifiques. Ceux-ci ont mobilisé fortement BF Langues (développement des formations en langue et des formations FLE) et BF Tremplin (formations de base et de remise à niveau ciblées métier, formations qualifiantes courtes dans les domaines de l'Horeca, de la vente et du gardiennage + actions ciblées sur les jeunes de moins de 25 ans). Les pôles MMTIC (commerce, gestion, NTIC) et Bureau et services (métiers administratifs) ont pour leur part été fortement mobilisés par la commande de formation d'Actiris. Ces priorités auront aussi marqué l'évolution des profils des publics en formation (voir infra).

Figure 23 : % des heures et des stagiaires demandeurs d'emploi par secteur de formation dans les OISP en 2006 et en 2016

En partenariat avec Bruxelles Formation, les organismes d'insertion socio-professionnels sont des opérateurs majeurs. Ils représentent près de la moitié de l'offre de formation régie par BF. Le dispositif d'insertion socio-professionnel est régi par le *Décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socio-professionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socio-professionnelle (Moniteur belge du 4 juillet 1995).*

Les actions d'insertion visées par le décret peuvent porter sur l'alphabétisation, la détermination professionnelle (généraliste ou ciblée), la formation par le travail, la formation de base, la préformation ou la formation qualifiante. Elles sont mises en œuvre, dans une perspective locale, au bénéfice des publics les plus éloignés de l'emploi « *qui ne peuvent répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse de leurs qualifications professionnelles, de leur dénuement social, ou du fait des discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent* » (article 3 du décret). Outre la formation, les actions d'insertion intègrent des opérations d'accueil, de guidance et d'accompagnement à l'emploi. Le partenariat est un partenariat conjoint Bruxelles Formation/Actiris.

Les organismes d'insertion ont été fortement mobilisés dans le cadre du développement de l'offre de formation. Entre 2006 et 2016, ils connaissent une progression de +34% des heures réalisées et + 20% des stagiaires formés. Ils ont été largement sollicités dans le cadre des appels à projets lancés pour la mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse, des projets innovants du FSE et de la commande de formation d'Actiris, pour l'ensemble des activités. L'évolution de la l'offre montre une stabilité dans le poids relatif des actions d'alphabétisation, de préformation ainsi que des formations de base. On observe par ailleurs l'augmentation du poids relatif des stagiaires en détermination (appel à projet du FSE) et la diminution des actions de formation par le travail (tant en heures réalisées qu'en stagiaires formés). La diminution des heures de formation par le travail est à mettre en lien avec l'augmentation des heures de formation qualifiante (certaines actions ayant été requalifiées au plan pédagogique) mais la situation des AFT reste un point d'attention car leur action touche un public en très grande fragilité : chômeurs de très longue durée, très peu qualifiés, en ce compris les jeunes (voir infra).

Figure 24 : % de stagiaires demandeurs d'emploi par programme en partenariat avec l'enseignement de promotion sociale en 2006 et en 2016

Le partenariat structurel avec l'enseignement de promotion sociale concerne une offre de formation diplômante, au bénéfice des demandeurs d'emploi bruxellois. Organisé en filière avec un OISP ou une mission locale, il permet, grâce aux actions de détermination en amont et à la guidance tout au long du parcours, d'amener vers la certification des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés dans des secteurs porteurs d'emploi.

Les actions de formation développées grâce au partenariat avec l'enseignement de promotion sociale sont donc essentiellement des formations qualifiantes. Elles sont organisées principalement dans les domaines du social et de la santé (aide-soignant, aide-familial, auxiliaire de l'enfance) et dans une moindre mesure dans les domaines administratifs, commerce et vente et Horeca/tourisme.

Le partenariat avec l'enseignement de promotion sociale est celui qui a connu la plus grande progression entre 2006 et 2016 : +52% des heures réalisées

et +70% des stagiaires formés. Comme les OISP, les écoles de promotion sociale ont été fortement sollicitées dans le cadre des appels à projets lancés pour la mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse et la commande de formation d'Actiris. L'évolution très marquée de la structure de l'offre de formation traduit les priorités fixées pour les groupes cibles et les domaines de formation à développer. Les écoles de promotion sociale ont ainsi été mobilisées pour répondre au défi de la certification, et développer une offre de formation de base préparatoire à l'obtention du Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CE3/4D). Elles ont également été mobilisées pour le développement d'une offre de formation modulaire en français langue étrangère (FLE). De même, les préformations se sont développées en amont des formations qualifiantes, pour répondre aux besoins d'un public très faiblement qualifié. Celles-ci étaient quasi inexistantes en 2006. Les formations pré qualifiantes, formations de base (CESS et FLE) et préformations représentent aujourd'hui près de 20% des heures de formation réalisées et 30% des stagiaires formés. Enfin, les formations en langues sont organisées dans le cadre d'un partenariat avec BF Langues pour les personnes dont l'apprentissage ne relève pas de la démarche de formation en langue « ciblée métiers ».

7.3 Evolution des profils des publics en formation entre 2006 et 2016 - Données globales

Dans son analyse de la population active inoccupée et du taux de chômage, l'Observatoire de l'Emploi dispose qu'en 2016, « le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) est à son niveau le plus faible depuis 10 ans. En 2016, il s'établissait à 97.820 DEI, soit un niveau similaire à celui enregistré en 2006. »⁴⁷

Ce contexte globalement plus favorable présente néanmoins une évolution parfois très contrastée⁴⁸ :

- diminution des DEI indemnisés (-16%) <—> augmentation des DEI librement inscrits (+27,6%) ;
- forte diminution des jeunes (-35,1% des jeunes de moins de 25 ans et -21,7% des jeunes de 25 à 29 ans) <—> explosion des chercheurs d'emploi plus âgés (+4,4 % des DEI de 40 à 49 ans et +95,5% des DEI de 50 ans et +) ;

47. Voir partie « perspectives démographiques » de l'Observatoire, page 46.

48. Tableau 1 : Evolution du nombre de DEI selon diverses caractéristiques, en Région bruxelloise (2006-2016), voir partie « perspectives démographiques de l'Observatoire, page 46.

- Baisse importante des DEI faiblement et moyennement qualifiés⁴⁹ (respectivement -31,5% et -8,5%) <—> augmentation des DEI hautement qualifiés (+11,7%);
- Augmentation considérable des DEI dont le diplôme ou la qualification acquise à l'étranger n'est pas reconnue (+37);
- Augmentation du volume des DEI de très longue durée (+10,2% des DEI inscrits depuis 24 mois et +) et dans une moindre mesure des DEI de courte durée (+2,7% des DEI inscrites depuis moins de 6 mois);
- Augmentation des DEI étrangers issus de l'Union Européenne (+41%) attribuée aux flux des travailleurs en provenance des nouveaux pays adhérents (Roumanie, Bulgarie) mais aussi de l'arrivée de travailleurs venant de l'Europe du Sud suite à la crise de financière de 2008.

Dans son **Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2016**, l'observatoire de la santé et du social considère par ailleurs que si le nombre de chômeurs indemnisés a diminué au sein de la population d'âge actif et de façon particulièrement marquée parmi les jeunes, *ces baisses peuvent s'expliquer par différents facteurs, tels une augmentation des offres d'emplois (amélioration de la conjoncture), certaines mesures d'emploi mises en place, mais également des changements de réglementations relatifs au durcissement des conditions d'accès aux allocations d'insertion et de chômage (limitation dans le temps des allocations d'insertion, contrôle de disponibilité accru etc.).* Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits chez Actiris indique également une *tendance à la baisse ces dernières années, mais moins forte que celle des DEI indemnisés. Il en résulte une proportion croissante de demandeurs d'emploi sans allocations de chômage : en Région bruxelloise, la part de DEI ne percevant pas d'allocations de chômage est passée de 21 % en 2006 à 31 % en 2016. Pour les jeunes (moins de 25 ans), la proportion de DEI ne percevant pas d'allocation de chômage ou d'insertion est passée de 44 % en 2006 à 64 % en 2016.*⁵⁰

Et il est clair que si l'évolution du taux de chômage connaît également une baisse continue depuis trois ans, la Région de Bruxelles-Capitale demeure néanmoins marquée par un chômage important où certaines catégories de personnes restent particulièrement vulnérables, confrontées au phénomène d'exclusion économique et sociale :

49. Faiblement qualifié = qui n'est pas détenteur du CESS; moyennement qualifié = détenteur du CESS ou d'un certificat d'apprentissage; hautement qualifié = détenteur d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou long.

50. Source : Observatoire du Social et de la santé - Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2016-résumé, sur www.observatbru.be

Manque de qualification et/ou absence de reconnaissance des qualifications

66,3 % des demandeurs d'emploi bruxellois sont considérés comme faiblement qualifiés = 64.879 DEI n'ont pas le diplôme d'enseignement secondaire supérieur reconnu. Parmi ceux-ci : 22.783 demandeurs d'emploi n'ont pas le CE3(4)D = (23,3%) et 42.096 demandeurs d'emploi (43%) ont une qualification déclarée, acquise le plus souvent à l'étranger, mais dont ils ne peuvent se prévaloir sur le marché du travail en l'absence d'une reconnaissance officielle.

Sur cette même base, en 2016, dans les pôles de Bruxelles Formation, 57% des stagiaires sont considérés comme faiblement qualifiés : 20% des stagiaires n'ont pas le CE3(4)D et 37% des stagiaires déclarent une qualification ou un diplôme non reconnus. Ces publics sont majoritairement présents à BF Langue (68%), à BF Tremplin (66%), à BF Construction (64%) et à BF Logistique (64%). Du côté des OISP, ce sont aujourd'hui 84% des stagiaires qui sont concernés: 26 % des stagiaires n'ont pas le CE3(4)D et 58% des stagiaires déclarent une qualification ou un diplôme non reconnus. Pour le partenariat avec l'enseignement de promotion sociale l'importance de ces catégories montent encore à 32% des stagiaires qui n'ont pas le CE3(4)D et 44% des stagiaires déclarent une qualification ou un diplôme non reconnus.

L'établissement de comparaisons complètes entre 2006 et 2016 n'est pas possible dans la mesure où les données étaient collectées suivant d'autres catégories. On note toutefois que 5% des stagiaires avaient au maximum un diplôme d'enseignement primaire, 25% avaient au maximum atteint le niveau d'enseignement secondaire inférieur et 10 % seulement avaient une qualification ou un diplôme non reconnus. La tendance plus récente confirme une participation toujours plus grande des publics faiblement qualifiés ou dont les qualifications ne sont pas reconnues au dispositif de formation régi par BF. Cette participation n'est pas répartie de la même manière dans les différents dispositifs mais sa croissance généralisée est à mettre directement en lien avec les axes prioritaires donnés à l'évolution de l'offre de formation et aux groupes cibles (voir supra).

Chômage de très longue durée

63,2 % des demandeurs d'emploi sont dans une situation de chômage de longue durée : 61.779 demandeurs d'emploi ont une durée d'inoccupation de plus d'un an, parmi lesquels 46.627 demandeurs d'emploi depuis plus de deux ans. Dans son analyse, l'observatoire met en évidence le cumul des

difficultés rencontrées par les DEI les plus fragilisés: plus d'un tiers des DEI de très longue durée (deux ans ou plus) ont plus de 50 ans et près de la moitié d'entre eux (2 sur 5) ont une qualification ou un diplôme non reconnus. Or, la probabilité de sortir du chômage est liée négativement avec la durée d'inactivité⁵¹.

Au sein des pôles de Bruxelles Formation, on observe également une participation toujours plus grande des DEI de longue durée: 54 % des stagiaires sont aujourd'hui chômeurs de longue durée (1 an et +). Les DEI de longue durée sont majoritairement présents à BF Logistique (62%), à BF Bureau et Services (61%), à BF Construction (59%) et dans une moindre mesure à BF Industrie (54%), BF Langues (54%) et BF Tremplin (51%). Parmi les partenaires OISP, la tendance globale est encore plus marquée (61%), de même qu'avec l'Enseignement de promotion sociale (58%) et, logiquement, dans le dispositif de reprise d'études via une FPI en établissement scolaire (78%). Comme pour le niveau de qualification, la participation des chômeurs de longue durée n'est pas répartie de la même manière dans les différents dispositifs mais sa croissance généralisée est aussi à mettre directement en lien avec les axes prioritaires donnés à l'évolution de l'offre de formation et aux différents groupes cibles (voir supra).

Part toujours plus importante des DEI étrangers

La tendance formation suit la tendance chômage, à savoir la progression du nombre des stagiaires étrangers issus de l'Union Européenne. Cette progression est également attribuée aux flux des travailleurs en provenance des nouveaux pays adhérents (Roumanie, Bulgarie) ainsi qu'aux travailleurs venant de l'Europe du Sud suite à la crise financière de 2008.

À Bruxelles Formation, ces stagiaires représentaient 9 % des stagiaires en 2006, ils représentent désormais 15%. Les stagiaires étrangers hors UE restent à 26% alors que les belges sont passés de 65% à 59%. C'est à BF Langues (52%) et à BF Construction (44%) que les stagiaires étrangers sont les plus nombreux. Au sein des OISP, la participation des stagiaires étrangers monte à 53% et dans l'Enseignement de promotion sociale, à 48%. Il convient de mentionner également le dispositif CIP, particulièrement mobilisé par les jeunes (91% de moins de 30 ans) étrangers (75%) pour un stage, le plus souvent auprès d'une ONG ou d'un organisme actif dans le contexte européen.

51. Voir partie « perspectives démographiques de l'Observatoire, page 65

Evolution favorable du chômage des jeunes qui reste néanmoins préoccupant

Entre 2006 et 2016, le chômage des jeunes connaît l'évolution la plus favorable : -35,1% pour les jeunes de moins de 25 ans et -21,7% pour les jeunes entre 25 et 29 ans. Les taux de sortie vers l'emploi sont en hausse depuis 2013 et le taux de chômage des moins de 25 ans a diminué de plus de 5 points sur les 5 dernières années. Dans son analyse, l'Observatoire invite néanmoins à la prudence : *« Cette amélioration ne doit cependant pas faire illusion. Le chômage des jeunes reste toujours à un niveau structurellement élevé, dans une ville-région marquée par le rajeunissement démographique. Il touche particulièrement les jeunes peu qualifiés, le passage de l'école au monde du travail étant particulièrement problématique pour les personnes peu scolarisées. Or on sait que la probabilité de sortir du chômage diminue à mesure que le niveau de qualification est bas. A cette problématique, s'ajoute une dimension territoriale dans la mesure où ce sont surtout les communes les plus pauvres de la Région qui sont confrontées au phénomène du chômage des jeunes mais aussi aux phénomènes de dualisation de l'enseignement et d'abandon précoce de la scolarité. »*⁵²

La participation des jeunes à la formation professionnelle est un objectif prioritaire depuis 2013. On observe, en toute logique, une augmentation significative de la part des jeunes dans les dispositifs de formation, évolution qui aura d'ailleurs impacté les autres tendances puisque, globalement, les jeunes sont au chômage depuis moins longtemps et qu'ils sont plus nombreux à avoir une qualification ou un diplôme reconnu, fût-ce d'un faible niveau.

Globalement, en 2016, à Bruxelles Formation : 22% des stagiaires sont âgés de moins de 25 ans et 21% ont entre 25 et 29 ans, soit 43% des stagiaires de moins de 30 ans. La répartition sera évidemment variable d'un pôle à l'autre. En toute logique, c'est à Tremplin qu'on va retrouver la part la plus importante de jeunes : 60% de moins de 30 ans (42% de moins de 25 ans), suivi de BF Bureau et Services (49%) et BF Industrie (45%). Du côté des partenaires : 25% des stagiaires dans les OISP sont âgés de moins de 25 ans et 18% ont entre 25 et 29 ans, ce qui représente une progression récente significative, de même que dans le cadre des partenariats avec l'enseignement de promotion sociale où les jeunes de moins de 25 ans représentent désormais 33% des stagiaires et ceux entre 25 et 29 ans, 21%. Pour la première fois, les jeunes y sont majoritaires (54 % des moins de 30 ans).

52. Voir partie « perspectives démographiques de l'Observatoire, page 62

Comme pour les autres variables, la variable « jeune » va se décliner différemment selon les dispositifs (voir infra). À BF Tremplin, BF Langues, dans les OISP et dans l'enseignement de promotion sociale, les actions vont cibler les jeunes demandeurs d'emploi de plus longue durée et dont le niveau de qualification reconnu est faible. Des dispositifs comme le stage de transition ou la FPIE vont, eux, mobiliser massivement des jeunes (100% de moins de 30 ans pour les STE, 66% pour les FPIE), au chômage depuis moins longtemps et dans l'ensemble, plus qualifiés.

Croissance du chômage des personnes âgées de 45 ans et +

La progression du chômage plus âgé est une constante généralisée depuis plus de 10 ans, elle se concentre sur les DEI de plus de 50 ans, dont le nombre à presque doublé entre 2006 et 2016 (+95,5%). Dans son analyse, l'observatoire constate que *« leur nombre a en effet littéralement explosé sans toutefois qu'un dispositif de réinsertion socio-professionnelle adapté et modulé n'ait été mis en place. La priorité politique accordée à la lutte contre le chômage des jeunes (...) a eu partiellement pour effet d'occulter l'autre versant des discriminations sur l'axe de l'âge »*.⁵³ Le croisement des variables et des facteurs de risque a par ailleurs montré que le chômage à Bruxelles est avant tout un chômage de longue durée, relativement âgé et très faiblement qualifié.⁵⁴

La participation des chômeurs « âgés » à la formation professionnelle a toujours été très faible et ne connaît pas d'évolution favorable. En 2016, seuls 17 % des stagiaires de BF étaient âgés de 45 ans et + (12% chez les partenaires OISP). C'est à BF Langues (20,1%), BF Logistique (23%), BF Construction (19%) et BF MMTIC (17%) qu'on va retrouver la part la plus importante des stagiaires de plus de 45 ans. Partout ailleurs, on est en dessous des 15 voire 10%. Les DEI de 45 ans et + sont pratiquement absents des dispositifs de formation et stages en entreprise, de même que dans la reprise d'études. Par rapport à 2006 où ils étaient 12% à BF et 7% dans les OISP, leur participation a certes évolué favorablement. Mais clairement, aucun dispositif stratégique n'a pour l'heure encore été mis en place pour rencontrer cette problématique spécifique, qui représente aujourd'hui plus d'un quart des DEI.

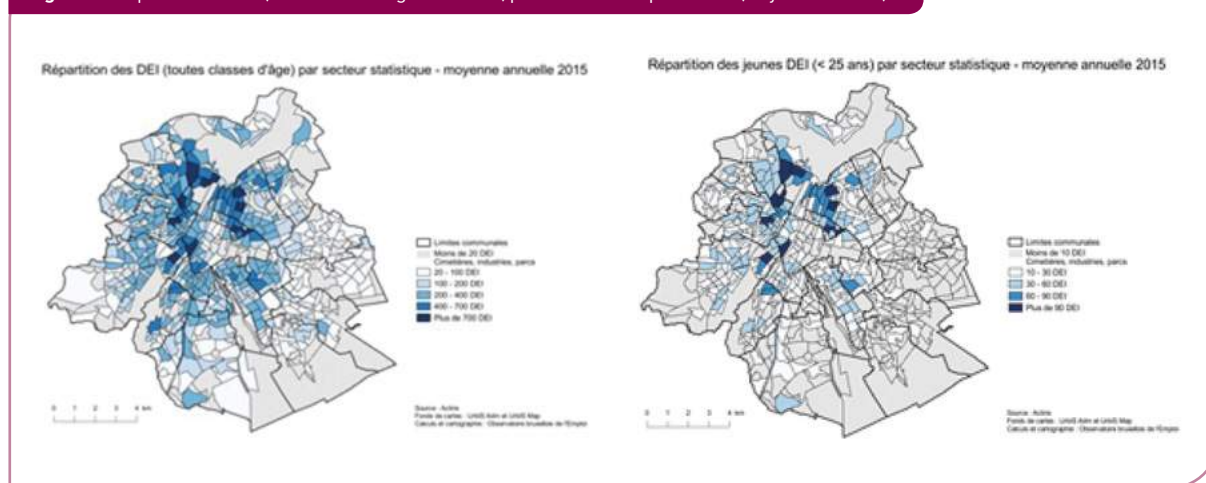
53. Voir partie « perspectives démographiques de l'Observatoire, page 69

54. Par ailleurs, dans le contexte plus récent des restructurations et licenciements collectifs dans les entreprises de service (banques, assurances...), une catégorie de travailleurs plus âgés, plus qualifiés et, à tout le moins, plus expérimentés, devient un point d'attention, d'autant plus crucial qu'il est nouveau.

Concentration des difficultés dans les communes du croissant pauvre

- 51% des DEI (52.589) sont domiciliés dans 4 communes : Bruxelles-ville, Anderlecht, Schaerbeek et Molenbeek ;
- 54% des jeunes DEI (6.391) de moins de 25 ans sont domiciliés dans ces mêmes 4 communes;
- 8 communes dépassent la moyenne régionale de 18.8% de taux de chômage : Saint Josse (27.8%) Molenbeek (25,7%) Schaerbeek (22%) Saint Gilles (21.8%) Anderlecht (21.1%) Bruxelles (20.9%) Koekelberg (19.8 %) Forest (19.4%);
- 7 communes dépassent la moyenne régionale de 28.8% de taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans: Saint Josse (36.3%), Molenbeek (36.2%), Schaerbeek (31.9%), Forest (30.6%), Saint-Gilles (29,7%) Anderlecht (29.6%) et Bruxelles (29,2%).

Figure 25 : Répartition des DEI (toutes classes d'âge et < 25 ans) par secteur statistique en 2015 (moyenne annuelle)



La ventilation des stagiaires en formation par commune est une donnée qui jusqu'en 2016, n'était pas reprise dans les indicateurs généraux descriptifs des profils des publics. Sa présentation pour la première fois en 2016, tend à montrer une réponse globale cohérente par rapport aux besoins :

- Au sein des pôles de BF : 56,7% des stagiaires sont domiciliés dans les communes de Bruxelles-ville (15,7%), Schaerbeek (13,5%), Anderlecht (10,5%), Molenbeek-Saint-Jean (9,6%) et Ixelles (7,4%).

- Chez les partenaires OISP : 63,4% des stagiaires sont domiciliés dans les communes de Bruxelles-ville (15,8%), Schaerbeek (14,6%), Anderlecht (11,0%), Molenbeek-Saint-Jean (11,0%) et Saint-Gilles (11,0%).
- Dans l'enseignement de promotion sociale : 58,5% des stagiaires sont domiciliés dans les communes de Bruxelles-ville (14,8%), Schaerbeek (14,8%), Anderlecht (13,3%), Ixelles (8,2%) et Molenbeek (7,4%)

Néanmoins il ne s'agit à ce stade que d'une « photographie » qui n'a pas encore fait l'objet d'une analyse.

Problématique des langues

Enfin, il convient de rappeler que nombre de demandeurs d'emploi bruxellois ne disposent bien souvent pas des connaissances linguistiques requises pour l'exercice d'un emploi à Bruxelles. L'apprentissage des langues reste donc une priorité absolue, avec aujourd'hui, outre la maîtrise du néerlandais, la problématique centrale du français langue étrangère. En 2016, BF Langues a formé 2.461 personnes, ce qui représente 35% des stagiaires formés à BF et une progression de + 56% par rapport à 2006. Mais là où en 2006 le néerlandais représentait 65% des heures de formation, l'anglais 29 % et le français langue étrangère 6% ; en 2016 le néerlandais est passé à 41% des heures, l'anglais à 23 % tandis que le FLE représente aujourd'hui 35% des heures de formation.

7.4 Profils des publics en formation en 2016 par opérateur et type d'action⁵⁵

Ce chapitre vise à montrer les profils ciblés par les différents types d'action : alphabétisation, détermination, formations de base, formation par le travail, formations en langue, formations qualifiantes et préformations, reprise d'études dans le cadre des formations professionnelles individuelles en établissement scolaires et enfin, formations et stages en entreprise (FPIE, stages de transition et convention d'immersion). L'axe « genre » sera abordé dans ce chapitre également, ainsi qu'un focus « jeunes ».

Les différents dispositifs, en effet, ont été construits ou développés pour rencontrer des problématiques spécifiques tant en termes de publics cibles, que d'objectifs de formation, de suivi parcours ou de sortie positive. Leur efficacité, leur efficience voire leur impact renverront à des objectifs stratégiques et opérationnels également spécifiques, mesurables sur base d'indicateurs adaptés et cohérents.

55. Dans cette partie, les données sont provisoires et sont susceptibles de modifications.

7.4.1. Profil des publics en formation en 2016 par opérateur - données globales

Tableau 7 : Profil des stagiaires dans les pôles de BF en 2016 en %

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		54,9%	45,1%	100,0%	Bruxelles-Ville	15,6%
Âge *	Moins de 25 ans	12,4%	9,9%	22,3%	Schaerbeek	13,6%
	25-29 ans	11,0%	10,1%	21,1%	Anderlecht	10,5%
	30-34 ans	8,1%	7,6%	15,6%	Molenbeek-Saint-Jean	9,6%
	35-44 ans	13,1%	10,6%	23,8%	Ixelles	7,5%
	45-54 ans	8,8%	6,2%	15,0%	Forest	5,3%
	55 ans et plus	1,4%	0,7%	2,1%	Saint-Gilles	5,2%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	3,9%	2,1%	6,1%	Saint-Josse-Ten-Noode	4,3%
	Secondaire inférieur	8,4%	5,4%	13,9%	Uccle	4,1%
	Secondaire supérieur	14,4%	11,1%	25,5%	Jette	4,0%
	Supérieur	9,4%	8,4%	17,8%	Etterbeek	3,7%
	Autres études	18,8%	18,0%	36,8%	Evere	3,2%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	14,7%	12,7%	27,4%	Woluwe-Saint-Lambert	3,0%
	6 à 11 mois	9,3%	7,2%	16,6%	Koekelberg	2,1%
	1 an à moins de 2 ans	10,8%	8,9%	19,7%	Berchem-Sainte-Agathe	2,0%
	2 ans et plus	18,2%	15,0%	33,3%	Ganshoren	1,8%
	Indéterminée	1,9%	1,2%	3,1%	Auderghem	1,6%
Résidence	Bruxelles	50,5%	41,4%	91,9%	Woluwe-Saint-Pierre	1,6%
	Flandre	2,7%	2,4%	5,1%	Watermael-Boisfort	1,2%
	Wallonie	1,7%	1,3%	3,0%		
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,1%		
Nationalité	Belge	32,4%	26,0%	58,4%		
	Européen	7,5%	7,9%	15,4%		
	Autre ou inconnue	15,0%	11,2%	26,2%		
					Total	100,0%

En 2016, 6.489 chercheurs d'emploi distincts ont été formés dans les pôles de Bruxelles Formation. Les stagiaires dans les pôles de BF sont majoritairement des hommes (54,9%), d'un faible niveau de qualification ou dont la qualification déclarée n'est pas reconnue (56,7%), chômeurs de longue voire très longue durée (53 %). Ce sont principalement des jeunes de moins de 30 ans (43,4%) et une part importante est de nationalité étrangère (41,6%). Ils sont domiciliés à Bruxelles (91,9%), pour la plupart dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean (49,3%). Ces profils se distinguent évidemment au sein des pôles selon le domaine de formation ou le type d'action mais, globalement, les stagiaires de BF présentent des caractéristiques de plus en plus fragiles.

Tableau 8 : Profil des stagiaires dans les OISP en 2016 en %

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		44,5%	55,5%	100,0%	Bruxelles-Ville	15,8%
Âge *	Moins de 25 ans	13,8%	10,8%	24,6%	Schaerbeek	14,6%
	25-29 ans	7,4%	10,3%	17,7%	Anderlecht	11,0%
	30-34 ans	6,3%	11,4%	17,6%	Molenbeek-Saint-Jean	11,0%
	35-44 ans	10,7%	16,3%	27,0%	Saint-Gilles	11,0%
	45-54 ans	5,5%	6,2%	11,7%	Ixelles	6,7%
	55 ans et plus	0,8%	0,5%	1,3%	Forest	4,9%
	Indéterminée	0,1%	0,0%	0,1%	Saint-Josse-Ten-Noode	4,0%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	6,0%	4,3%	10,3%	Uccle	3,5%
	Secondaire inférieur	8,7%	7,1%	15,9%	Jette	3,4%
	Secondaire supérieur	6,9%	6,3%	13,2%	Evere	2,4%
	Supérieur	1,0%	1,9%	2,9%	Etterbeek	2,2%
	Autres études	22,0%	35,9%	57,9%	Koekelberg	2,0%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	10,0%	10,8%	20,7%	Ganshoren	1,9%
	6 à 11 mois	5,7%	7,8%	13,4%	Auderghem	1,6%
	1 an à moins de 2 ans	7,3%	10,6%	17,8%	Woluwe-Saint-Lambert	1,4%
	2 ans et plus	17,6%	25,4%	42,9%	Berchem-Sainte-Agathe	1,2%
	Indéterminée	4,0%	1,1%	5,1%	Watermael-Boisfort	0,9%
Résidence	Bruxelles	42,1%	52,9%	95,0%	Woluwe-Saint-Pierre	0,6%
	Flandre	1,6%	2,0%	3,5%	Total	100,0%
	Wallonie	0,9%	0,6%	1,5%		
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%		
Nationalité	Belge	22,7%	24,4%	47,1%		
	Européen	4,6%	6,0%	10,6%		
	Autre ou inconnue	17,1%	25,1%	42,2%		

4.554 chercheurs d'emploi ont été formés en 2016 dans les OISP. Le profil général détaillé dans le tableau 2 ci-contre montre une fragilité encore plus grande des publics.

Les stagiaires sont majoritairement des femmes (55,5%), d'un faible niveau de qualification ou dont la qualification n'est pas reconnue pour 84,0%, chômeurs de très longue durée (60,8 %) et de nationalité étrangère (52,9%). Les jeunes de moins de 30 ans sont également de plus en plus nombreux (42,3%).

Les stagiaires sont domiciliés à Bruxelles (95%), pour la plupart dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean (52,4%).

Tableau 9 : Profil des stagiaires dans les écoles de promotion sociale en 2016 en %

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		27,9%	72,1%	100,0%	Bruxelles-Ville	14,8%
Âge *	Moins de 25 ans	12,3%	21,0%	33,4%	Schaerbeek	14,8%
	25-29 ans	4,8%	15,9%	20,7%	Anderlecht	13,3%
	30-34 ans	4,2%	11,3%	15,5%	Ixelles	8,2%
	35-44 ans	3,4%	17,7%	21,1%	Molenbeek-Saint-Jean	7,4%
	45-54 ans	2,7%	5,7%	8,4%	Saint-Gilles	5,6%
	55 ans et plus	0,4%	0,5%	1,0%	Jette	5,2%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	3,8%	6,5%	10,3%	Saint-Josse-Ten-Noode	4,2%
	Secondaire inférieur	6,8%	15,6%	22,3%	Forest	4,1%
	Secondaire supérieur	6,4%	15,3%	21,8%	Evere	3,1%
	Supérieur	0,6%	1,3%	1,9%	Uccle	3,0%
	Autres études	10,3%	33,4%	43,7%	Koekelberg	2,8%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	9,5%	16,0%	25,5%	Woluwe-Saint-Lambert	2,8%
	6 à 11 mois	4,7%	9,9%	14,6%	Auderghem	2,3%
	1 an à moins de 2 ans	5,2%	13,6%	18,8%	Etterbeek	2,1%
	2 ans et plus	7,5%	31,3%	38,8%	Watermael-Boisfort	2,1%
	Indéterminée	1,0%	1,3%	2,3%	Berchem-Sainte-Agathe	1,9%
Résidence	Bruxelles	26,1%	66,5%	92,6%	Ganshoren	1,4%
	Flandre	1,4%	3,4%	4,8%	Woluwe-Saint-Pierre	0,9%
	Wallonie	0,4%	2,1%	2,6%		
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%		
Nationalité	Belge	15,7%	35,8%	51,5%		
	Européen	3,0%	7,8%	10,8%		
	Autre ou inconnue	9,2%	28,4%	37,7%		
					Total	100,0%

932 chercheurs d'emploi ont été formés en 2016 dans l'EPS. Le profil général détaillé dans le tableau 3 ci-contre montre également une fragilité très grande des publics.

Les stagiaires sont majoritairement des femmes (72,1%), d'un faible niveau de qualification ou dont la qualification n'est pas reconnue pour 76,3%, chômeurs de très longue durée (57,6%). Les jeunes y sont désormais majoritaires 54,1% (IEJ). Le nombre de stagiaire de nationalité étrangère est également important (48,5%).

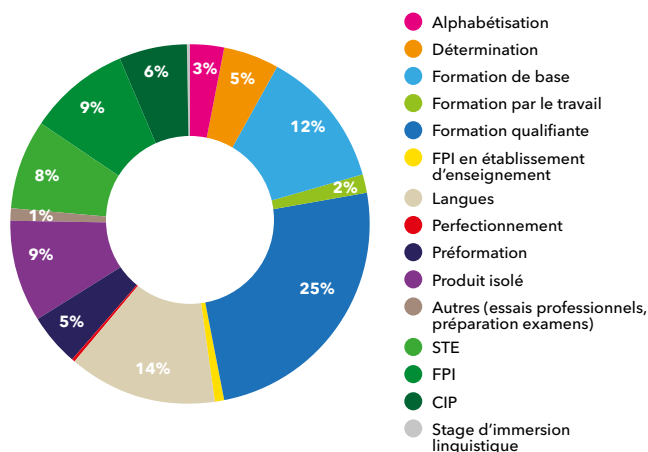
Les stagiaires sont domiciliés à Bruxelles (92,6%), pour la plupart dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht, Ixelles et Molenbeek-Saint-Jean (58,6%).

7.4.2. Répartition des stagiaires par types d'action en 2016

Les graphiques ci-dessous présentent la répartition globale des stagiaires par type d'action. Pour rappel, les données stagiaires permettent de mettre l'offre de formation en relation avec les profils et besoins des stagiaires. Présentées comme telles, ces données ne permettent pas de rendre compte du volume d'activité des opérateurs, certaines formations (qualifiantes en l'occurrence) accueillant un nombre moins important de stagiaires pour des durées plus longues ; là où d'autres (typiquement les modules de formation en langue) vont accueillir un nombre important de stagiaires pour des durées beaucoup plus courtes.

Figure 26 : répartition des stagiaires par types d'action - données globales 2016

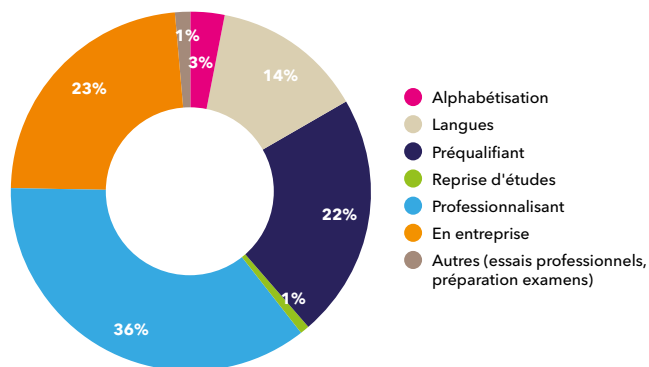
Alphabétisation	594
Détermination	930
Formation de base	2.269
Formation par le travail	316
Formation qualifiante	4.534
FPI en établissement d'enseignement	141
Langues	2.469
Perfectionnement	48
Préformation	865
Produit isolé	1.648
Autres (essais professionnels, préparation examens)	235
STE	1.478
FPI	1.650
CIP	1.132
Stage d'immersion linguistique	25
Total stagiaires (places occupées)	18.334



Un regroupement des actions permet de mieux visualiser la participation relative des stagiaires aux dispositifs selon leur nature, leur mode d'organisation ou leur niveau de qualification : alphabétisation, langues, pré qualifiant (détermination, formation de base, préformation), professionnalisant (formation par le travail, formation qualifiante, FPI en établissement d'enseignement, perfectionnement, produits isolés), formations et stages en entreprise (STE, FPI, CIP, stages d'immersions linguistiques)

Figure 27 : Répartition des stagiaires par types d'action groupés - données globales 2016

Alphabétisation	594
Langues	2.469
Préqualifiant	4.064
Reprise d'études	141
Professionnalisant	6.546
En entreprise	4.285
Autres (essais professionnels, préparation examens)	235
Total stagiaires (places occupées)	18.334



7.4.3. Profil des publics en formation en 2016 - Alphabétisation (OISP: effectifs 594)

Tableau 10 : profils des publics 2016 - Alphabétisation (OISP)

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		31,1%	68,9%	100,0%	Bruxelles-Ville	21,0%
Âge *	Moins de 25 ans	3,5%	9,6%	13,1%	Schaerbeek	15,9%
	25-29 ans	2,5%	12,0%	14,5%	Molenbeek-Saint-Jean	15,7%
	30-34 ans	4,0%	15,7%	19,7%	Anderlecht	9,7%
	35-44 ans	11,4%	22,4%	33,8%	Saint-Gilles	8,7%
	45-54 ans	7,9%	8,6%	16,5%	Forest	6,1%
	55 ans et plus	1,7%	0,7%	2,4%	Saint-Josse-Ten-Noode	5,3%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	0,8%	2,5%	3,4%	Ixelles	3,2%
	Secondaire inférieur	1,5%	3,0%	4,5%	Jette	2,4%
	Secondaire supérieur	1,9%	4,0%	5,9%	Ganshoren	2,2%
	Supérieur	0,3%	0,3%	0,7%	Koekelberg	2,2%
	Autres études	26,6%	58,9%	85,5%	Evere	1,5%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	1,9%	7,7%	9,6%	Uccle	1,5%
	6 à 11 mois	3,2%	7,2%	10,4%	Berchem-Sainte-Agathe	1,0%
	1 an à moins de 2 ans	5,4%	14,6%	20,0%	Etterbeek	1,0%
	2 ans et plus	16,3%	38,0%	54,4%	Woluwe-Saint-Lambert	0,9%
	Indéterminée	4,4%	1,2%	5,6%	Auderghem	0,7%
Résidence	Bruxelles	30,6%	68,0%	98,7%	Watermael-Boisfort	0,5%
	Flandre	0,2%	0,3%	0,5%	Woluwe-Saint-Pierre	0,3%
	Wallonie	0,3%	0,5%	0,8%		
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%		
Nationalité	Belge	8,8%	24,2%	33,0%		
	Européen	3,4%	2,0%	5,4%		
	Autre ou inconnue	19,0%	42,6%	61,6%		
					Total	100,0%

Le profil des publics en alphabétisation est extrêmement marqué :

- 68,9% de femmes ;
- d'âge moyen ou plus âgé (53,5%) ;
- faiblement qualifiées ou dont les qualifications déclarées ne sont pas reconnues pour 93,4% ;
- chômeur de très longue durée (74,4%) et de nationalité étrangère (67%).

Les stagiaires sont domiciliés à Bruxelles (98,7%), pour la plupart dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean (62,3%).

7.4.4 Profil des publics en formation en 2016 - Langues (effectifs : 2.469 dont 2.461 à BF Langues)

Tableau 11 : Profils des publics 2016 - Langues

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		47,7%	52,3%	100,0%	Bruxelles-Ville	16,8%
Âge *	Moins de 25 ans	9,6%	10,3%	20,0%	Schaerbeek	14,4%
	25-29 ans	8,2%	11,0%	19,2%	Molenbeek-Saint-Jean	10,1%
	30-34 ans	7,4%	8,1%	15,6%	Anderlecht	9,8%
	35-44 ans	12,0%	13,1%	25,2%	Ixelles	6,9%
	45-54 ans	8,8%	8,5%	17,3%	Saint-Josse-Ten-Noode	6,8%
	55 ans et plus	1,7%	1,2%	2,9%	Saint-Gilles	4,7%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	2,8%	2,1%	4,9%	Forest	4,7%
	Secondaire inférieur	5,9%	5,1%	10,9%	Evere	3,9%
	Secondaire supérieur	9,7%	10,1%	19,8%	Uccle	3,8%
	Supérieur	5,5%	6,4%	11,9%	Etterbeek	3,5%
	Autres études	23,8%	28,6%	52,4%	Jette	3,2%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	11,7%	14,7%	26,4%	Woluwe-Saint-Lambert	2,5%
	6 à 11 mois	9,4%	8,9%	18,3%	Berchem-Sainte-Agathe	1,9%
	1 an à moins de 2 ans	9,2%	10,0%	19,2%	Koekelberg	1,6%
	2 ans et plus	16,9%	18,0%	34,9%	Ganshoren	1,6%
	Indéterminée	0,5%	0,7%	1,3%	Auderghem	1,5%
Résidence	Bruxelles	45,8%	50,5%	96,4%	Woluwe-Saint-Pierre	1,3%
	Flandre	1,2%	0,9%	2,1%	Watermael-Boisfort	1,0%
	Wallonie	0,6%	0,8%	1,4%		
	Indéterminée	0,1%	0,0%	0,1%		
Nationalité	Belge	22,9%	25,1%	48,0%		
	Européen	7,8%	11,2%	19,0%		
	Autre ou inconnue	17,0%	16,0%	33,0%		
					Total	100,0%

Le profil des publics en formation en langues contrasté mais néanmoins fort marqué par le poids important du FLE :

- 52,3% de femmes ;
- 52% de nationalité étrangère;
- plutôt jeune (39,2% ont moins de 30 ans) ;
- faiblement qualifié ou dont les qualifications déclarées ne sont pas reconnues pour 68,3%,
- chômeur de longue durée (54,1%) pour la majorité mais avec 26,4 % de DEI depuis moins de 6 mois

Les stagiaires sont domiciliés à Bruxelles (96,4%), pour la plupart dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean (51,2%).

7.4.5. Profil des publics en formation en 2016 - dispositifs pré qualifiants (effectifs : 4.064)

Tableau 12 : Profils des publics 2016 - Détermination (Missions Locales) - effectifs : 930

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		38,3%	61,7%	100,0%	Bruxelles-Ville	15,7%
Âge *	Moins de 25 ans	15,4%	16,1%	31,5%	Anderlecht	13,6%
	25-29 ans	4,8%	8,7%	13,5%	Schaerbeek	12,9%
	30-34 ans	4,2%	10,8%	14,9%	Ixelles	9,7%
	35-44 ans	8,4%	17,8%	26,2%	Molenbeek-Saint-Jean	9,2%
	45-54 ans	4,7%	7,2%	11,9%	Forest	6,1%
	55 ans et plus	0,8%	1,1%	1,8%	Uccle	5,1%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	6,0%	5,8%	11,8%	Saint-Josse-Ten-Noode	4,6%
	Secondaire inférieur	9,9%	12,7%	22,6%	Saint-Gilles	4,2%
	Secondaire supérieur	9,9%	10,3%	20,2%	Jette	3,7%
	Supérieur	0,5%	2,0%	2,6%	Etterbeek	2,9%
	Autres études	11,9%	30,9%	42,8%	Evere	2,7%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	10,4%	13,7%	24,1%	Watermael-Boisfort	1,8%
	6 à 11 mois	4,7%	8,9%	13,7%	Ganshoren	1,7%
	1 an à moins de 2 ans	6,0%	10,6%	16,7%	Koekelberg	1,6%
	2 ans et plus	17,0%	28,4%	45,4%	Auderghem	1,5%
	Indéterminée	0,1%	0,1%	0,2%	Woluwe-Saint-Lambert	1,1%
Résidence	Bruxelles	36,7%	58,7%	95,4%	Berchem-Sainte-Agathe	1,0%
	Flandre	0,5%	2,2%	2,7%	Woluwe-Saint-Pierre	0,9%
	Wallonie	1,1%	0,9%	1,9%		
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%		
Nationalité	Belge	25,5%	32,2%	57,6%		
	Européen	3,2%	7,2%	10,4%		
	Autre ou inconnue	9,6%	22,4%	31,9%		
					Total	100,0%

Le profil des publics en détermination est aussi fort marqué :

- 61,7% de femmes ;
- jeunes mobilisés par l'IEJ (45,1%) ;
- faiblement qualifiés ou dont les qualifications déclarées ne sont pas reconnues pour 77,2% ;
- chômeur de très longue durée (62,0%) et de nationalité belge pour la plupart (57,6%).

Les stagiaires sont domiciliés à Bruxelles (95,4%), pour la plupart dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht, Ixelles et Molenbeek-Saint-Jean (61,1%).

Tableau 13 : Profils des publics 2016 - Formations de base - effectifs : 2.269

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		36,5%	63,5%	100,0%	Schaerbeek	15,8%
Âge *	Moins de 25 ans	12,6%	16,5%	29,1%	Bruxelles-Ville	15,2%
	25-29 ans	5,5%	13,6%	19,0%	Saint-Gilles	13,8%
	30-34 ans	5,0%	11,3%	16,3%	Anderlecht	10,0%
	35-44 ans	7,8%	14,7%	22,6%	Molenbeek-Saint-Jean	10,0%
	45-54 ans	4,8%	6,8%	11,5%	Ixelles	5,9%
	55 ans et plus	0,9%	0,5%	1,4%	Forest	4,3%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	4,6%	4,5%	9,0%	Saint-Josse-Ten-Noode	3,8%
	Secondaire inférieur	6,5%	8,9%	15,3%	Jette	3,6%
	Secondaire supérieur	5,3%	10,6%	15,9%	Uccle	3,2%
	Supérieur	0,6%	2,1%	2,7%	Evere	2,6%
	Autres études	19,6%	37,5%	57,0%	Etterbeek	2,2%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	8,9%	15,0%	24,0%	Koekelberg	1,8%
	6 à 11 mois	4,9%	9,6%	14,5%	Woluwe-Saint-Lambert	1,8%
	1 an à moins de 2 ans	6,2%	12,6%	18,8%	Berchem-Sainte-Agathe	1,6%
	2 ans et plus	9,8%	23,2%	33,0%	Ganshoren	1,6%
	Indéterminée	6,7%	3,0%	9,8%	Auderghem	1,3%
Résidence	Bruxelles	35,4%	60,2%	95,6%	Watermael-Boisfort	0,8%
	Flandre	0,8%	2,8%	3,7%	Woluwe-Saint-Pierre	0,7%
	Wallonie	0,3%	0,4%	0,7%		
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%		
Nationalité	Belge	17,1%	29,6%	46,7%		
	Européen	3,4%	7,6%	11,0%		
	Autre ou inconnue	16,0%	26,3%	42,3%		
					Total	100,0%

Le profil des publics en formation de base est toujours aussi marqué :

- 63,5% de femmes ;
- jeunes mobilisés par l'IEJ (48,2%) ;
- faiblement qualifiés ou dont les qualifications déclarées ne sont pas reconnues pour 81,4% ;
- chômeur de longue durée (51,7%) et de nationalité étrangère pour la majorité d'entre eux (53,3%).

Les stagiaires sont domiciliés à Bruxelles (95,6%), pour la plupart dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht, Saint-Gilles et Molenbeek-Saint-Jean (64,7%).

Tableau 14 et 15 : Profils des publics 2016 - Formations de base à BF (effectifs : 1.069) et chez les partenaires (effectifs : 1.228)

Formations de base à BF		Hommes	Femmes	Total
		39,7%	60,3%	100,0%
Âge *	Moins de 25 ans	15,2%	19,4%	34,6%
	25-29 ans	6,0%	11,7%	17,7%
	30-34 ans	4,6%	9,8%	14,4%
	35-44 ans	6,5%	12,8%	19,4%
	45-54 ans	6,3%	6,3%	12,5%
	55 ans et plus	1,0%	0,4%	1,4%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	7,3%	5,4%	12,7%
	Secondaire inférieur	11,1%	12,5%	23,7%
	Secondaire supérieur	7,8%	16,3%	24,0%
	Supérieur	1,1%	4,0%	5,1%
	Autres études	12,3%	22,1%	34,4%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	9,9%	15,8%	25,7%
	6 à 11 mois	6,6%	9,9%	16,6%
	1 an à moins de 2 ans	8,6%	13,5%	22,1%
	2 ans et plus	13,9%	19,6%	33,6%
	Indéterminée	0,6%	1,5%	2,1%
Résidence	Bruxelles	38,2%	55,0%	93,2%
	Flandre	1,4%	5,1%	6,5%
	Wallonie	0,1%	0,3%	0,4%
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%
Nationalité	Belge	24,9%	36,0%	60,9%
	Européen	2,9%	6,7%	9,6%
	Autre ou inconnue	11,9%	17,6%	29,5%

Formations de base chez les partenaires		Hommes	Femmes	Total
		33,5%	66,5%	100,0%
Âge *	Moins de 25 ans	10,3%	14,1%	24,3%
	25-29 ans	4,9%	15,3%	20,2%
	30-34 ans	5,2%	12,9%	18,1%
	35-44 ans	8,9%	16,4%	25,2%
	45-54 ans	3,5%	7,2%	10,7%
	55 ans et plus	0,7%	0,7%	1,4%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	2,2%	3,7%	5,9%
	Secondaire inférieur	2,4%	5,8%	8,1%
	Secondaire supérieur	3,1%	5,4%	8,5%
	Supérieur	0,1%	0,5%	0,6%
	Autres études	25,7%	51,2%	77,0%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	8,0%	14,0%	22,0%
	6 à 11 mois	3,3%	9,2%	12,5%
	1 an à moins de 2 ans	4,1%	12,2%	16,3%
	2 ans et plus	6,2%	26,8%	33,0%
	Indéterminée	12,0%	4,3%	16,3%
Résidence	Bruxelles	32,7%	65,1%	97,9%
	Flandre	0,3%	0,8%	1,1%
	Wallonie	0,4%	0,6%	1,0%
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%
Nationalité	Belge	10,1%	24,0%	34,1%
	Européen	3,9%	8,2%	12,1%
	Autre ou inconnue	19,5%	34,3%	53,7%

Les stagiaires en formation de base à BF ou auprès de partenaires présentent globalement le même profil fragilisé, très éloigné du marché du travail (voir analyse de l'observatoire). Ces difficultés cumulées sont néanmoins bien plus fortes encore chez partenaires qui accueillent massivement un public Bruxellois (97.9%), principalement des femmes (66,5%), de nationalité étrangère (65,9%) dont les qualifications déclarées ne sont pas reconnues pour 77% d'entre eux. Les caractéristiques de ce public sont évidemment à mettre en lien avec le renforcement du Français Langues Etrangère comme option prioritaire du développement des Formations de base chez les partenaires depuis 2012.

A Bruxelles Formation, les formations de base ont été largement mobilisées au sein de BF Tremplin dans le cadre de l'accueil conjoint des « jeunes C+ » avec Actiris et de la mise en œuvre de l'IEJ. On va donc retrouver parmi les publics en formation de base une majorité de jeunes (52,3 % de jeunes de moins de 30 et même 34,6% de jeunes de moins de 25 ans), de nationalité belge (60,9%), qui ont au maximum atteint le niveau du secondaire inférieur (36,4%) et qui pour 25,7% sont au chômage depuis moins de six mois. Les caractéristiques de ce public sont à mettre en lien avec les priorités de l'IEJ, visant à intervenir à un stade précoce du décrochage des jeunes.

Au niveau des communes, les stagiaires en formation de base, tant à BF que chez les partenaires sont principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-ville, Anderlecht Schaerbeek et Saint Gilles. La part significative de stagiaires en formation de base chez les partenaires domiciliés à Saint-Gilles (20,1%) est à mettre en lien avec la présence d'une offre de formation des OISP et de l'enseignement de promotion sociale sur la commune.

Tableau 16 : Profils des publics 2016 - Préformations - effectifs : 865

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		71,6%	28,4%	100,0%	Bruxelles-Ville	13,9%
Âge *	Moins de 25 ans	21,2%	8,8%	29,9%	Schaerbeek	13,7%
	25-29 ans	14,2%	7,7%	22,0%	Anderlecht	12,6%
	30-34 ans	11,9%	3,9%	15,8%	Molenbeek-Saint-Jean	12,3%
	35-44 ans	17,2%	6,0%	23,2%	Ixelles	8,9%
	45-54 ans	6,7%	2,0%	8,7%	Saint-Gilles	7,1%
	55 ans et plus	0,3%	0,0%	0,3%	Forest	4,8%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	10,3%	3,7%	14,0%	Jette	4,6%
	Secondaire inférieur	16,5%	6,1%	22,7%	Uccle	3,3%
	Secondaire supérieur	14,1%	5,4%	19,5%	Saint-Josse-Ten-Noode	2,8%
	Supérieur	2,3%	0,6%	2,9%	Etterbeek	2,4%
	Autres études	28,3%	12,6%	40,9%	Koekelberg	2,3%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	20,2%	6,5%	26,7%	Woluwe-Saint-Lambert	2,2%
	6 à 11 mois	9,6%	4,0%	13,6%	Evere	1,8%
	1 an à moins de 2 ans	13,2%	5,8%	19,5%	Ganshoren	1,8%
	2 ans et plus	28,1%	12,1%	40,2%	Berchem-Sainte-Agathe	1,8%
	Indéterminée	0,5%	0,0%	0,5%	Watermael-Boisfort	1,4%
					Auderghem	1,4%
Résidence	Bruxelles	64,6%	26,2%	90,9%	Woluwe-Saint-Pierre	0,9%
	Flandre	5,5%	1,5%	7,1%	Total	100,0%
	Wallonie	1,4%	0,7%	2,1%		
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%		
Nationalité	Belge	40,2%	14,2%	54,5%		
	Européen	7,7%	3,5%	11,2%		
	Autre ou inconnue	23,6%	10,8%	34,3%		

Le profil des publics en préformation doit être mis en relation avec celui en formation qualifiante :

- 71,6% d'hommes ;
- jeunes mobilisés par l'IEJ (51,9%) ;
- faiblement qualifiés ou dont les qualifications déclarées ne sont pas reconnues pour 77,6% ;
- chômeur de longue durée (59,2%) et de nationalité étrangère pour une part importante (45,5%).

Les stagiaires sont domiciliés à Bruxelles (90,9%), pour la plupart dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean (52,5%).

Tableau 17 et 18 : Profils des publics 2016 - Préformations à BF (effectifs : 146) et chez les partenaires (effectifs : 722)

Préformations BF		Hommes	Femmes	Total
		99,3%	0,7%	100,0%
Âge *	Moins de 25 ans	15,8%	0,7%	16,4%
	25-29 ans	21,9%	0,0%	21,9%
	30-34 ans	21,9%	0,0%	21,9%
	35-44 ans	27,4%	0,0%	27,4%
	45-54 ans	12,3%	0,0%	12,3%
	55 ans et plus	0,0%	0,0%	0,0%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	9,6%	0,0%	9,6%
	Secondaire inférieur	24,7%	0,0%	24,7%
	Secondaire supérieur	30,1%	0,7%	30,8%
	Supérieur	7,5%	0,0%	7,5%
	Autres études	27,4%	0,0%	27,4%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	21,9%	0,7%	22,6%
	6 à 11 mois	13,7%	0,0%	13,7%
	1 an à moins de 2 ans	26,0%	0,0%	26,0%
	2 ans et plus	34,9%	0,0%	34,9%
	Indéterminée	2,7%	0,0%	2,7%
Résidence	Bruxelles	84,9%	0,0%	84,9%
	Flandre	13,0%	0,7%	13,7%
	Wallonie	1,4%	0,0%	1,4%
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%
Nationalité	Belge	61,0%	0,7%	61,6%
	Européen	10,3%	0,0%	10,3%
	Autre ou inconnue	28,1%	0,0%	28,1%

Préformations partenaires		Hommes	Femmes	Total
		66,1%	33,9%	100,0%
Âge *	Moins de 25 ans	22,2%	10,4%	32,5%
	25-29 ans	12,6%	9,3%	21,9%
	30-34 ans	9,8%	4,7%	14,5%
	35-44 ans	15,1%	7,2%	22,3%
	45-54 ans	6,0%	2,4%	8,3%
	55 ans et plus	0,4%	0,0%	0,4%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	10,4%	4,4%	14,8%
	Secondaire inférieur	15,0%	7,3%	22,3%
	Secondaire supérieur	10,8%	6,4%	17,2%
	Supérieur	1,2%	0,7%	1,9%
	Autres études	28,7%	15,1%	43,8%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	19,8%	7,6%	27,4%
	6 à 11 mois	8,7%	4,8%	13,6%
	1 an à moins de 2 ans	10,7%	6,9%	17,6%
	2 ans et plus	26,9%	14,5%	41,4%
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%
Résidence	Bruxelles	60,7%	31,4%	92,1%
	Flandre	4,0%	1,7%	5,7%
	Wallonie	1,4%	0,8%	2,2%
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%
Nationalité	Belge	36,0%	16,9%	52,9%
	Européen	7,3%	4,2%	11,5%
	Autre ou inconnue	22,7%	12,9%	35,6%

Les stagiaires en préformation à BF ou chez les partenaires présentent un profil contrasté. Celui-ci est à mettre en lien avec les domaines de formation auxquels ces préformations préparent. A Bruxelles Formation, les préformations sont peu nombreuses et quasi exclusivement organisées en amont des formations qualifiantes dans les domaines de la construction et de l'industrie. On y retrouve un public presque exclusivement masculin (99,3%), plutôt jeune (38,4%), chômeur de longue durée (61,0%), certes majoritairement peu qualifié ou dont la qualification déclarée n'est pas reconnue mais dans une moindre mesure (61,6%). A noter : 15,1% d'entre eux viennent de Flandre ou de Wallonie.

Chez les partenaires, l'offre de préformation est non seulement plus développée mais également plus diversifiée et vise également l'entre en formation qualifiante dans les domaines du tertiaire comme le commerce, la vente, l'ac-

tion sociale et la santé. On y retrouvera plus de femmes, même si ici également, les hommes sont majoritaires (66,1%). Les jeunes sont majoritairement présents (54,4%) ce qui, ici également et à mettre en lien avec la mise en œuvre de la garantie jeune et les appels à projets ciblés sur les moins de 30 ans. Globalement, comme pour les formations de base, les difficultés cumulées par le public fragilisé sont encore plus présentes : 47,1% de stagiaires de nationalité étrangère ; 80,9% de stagiaires faiblement qualifiés ou dont les qualifications déclarées ne sont pas reconnues et 59% de stagiaires chômeurs de longue durée.

- Tous les dispositifs « pré qualifiants », qu'ils visent l'acquisition ou la remise à niveau des compétences de base (alphabétisation et formations de base), la détermination d'un projet professionnel (généraliste ou ciblé) ou l'acquisition de prérequis à l'entrée en formation qualifiante, ciblent un public très fragilisé, le plus éloigné du marché du travail : très faiblement qualifiés ou dont les qualifications déclarées ne sont pas reconnues, chômeur de longue voire de très longue durée et de nationalité étrangère pour une part souvent très importante sinon majoritaire.
- La toute grande majorité des stagiaires sont domiciliés à Bruxelles, pour la majorité dans les communes du croissant pauvre : Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean.
- Les difficultés cumulées de ce public très fragilisé sont bien plus marquées encore chez les partenaires (OISP et Enseignement de promotion sociale) qu'au sein des pôles de Bruxelles Formation.
- A l'exception notoire de l'alphabétisation, le public jeune y est largement voire majoritairement présent ; ce qui est un effet attendu, les jeunes faiblement qualifiés étant le cœur de cible des actions de formation développées dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse en particulier avec les moyens de l'IEJ.
- Massivement présentes en alphabétisation, les femmes sont majoritaires dans tous les dispositifs de type « pré qualifiants » à l'exception des préformations visant directement l'entrée en formation qualifiante où elles représentent moins de 30% des participants. La participation des femmes à la formation demeure un point d'attention dans la mesure où cette sous-représentation se retrouvera aussi dans les formations les plus qualifiantes (perfectionnement et produits isolés - voir infra).

7.4.6. Profil des publics en formation en 2016 - Dispositifs professionnalisant - effectifs : 6.544

Tableau 19 : Profil des publics en formation en 2016 - Formation par le travail - effectifs : 316

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		62,0%	38,0%	100,0%	Schaerbeek	16,9%
Âge *	Moins de 25 ans	14,2%	9,2%	23,4%	Bruxelles-Ville	16,6%
	25-29 ans	10,8%	7,0%	17,7%	Molenbeek-Saint-Jean	12,6%
	30-34 ans	9,5%	7,9%	17,4%	Anderlecht	10,3%
	35-44 ans	18,7%	9,8%	28,5%	Ixelles	6,6%
	45-54 ans	7,6%	3,8%	11,4%	Forest	6,0%
	55 ans et plus	1,3%	0,3%	1,6%	Saint-Gilles	5,0%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	13,0%	5,7%	18,7%	Jette	4,0%
	Secondaire inférieur	13,6%	5,4%	19,0%	Saint-Josse-Ten-Noode	4,0%
	Secondaire supérieur	8,2%	2,8%	11,1%	Uccle	3,6%
	Supérieur	0,9%	0,6%	1,6%	Ganshoren	2,6%
	Autres études	26,3%	23,4%	49,7%	Etterbeek	2,0%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	9,8%	7,6%	17,4%	Evere	2,0%
	6 à 11 mois	7,6%	4,7%	12,3%	Koekelberg	2,0%
	1 an à moins de 2 ans	13,3%	9,2%	22,5%	Auderghem	1,7%
	2 ans et plus	31,3%	16,5%	47,8%	Berchem-Sainte-Agathe	1,7%
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%	Woluwe-Saint-Lambert	1,7%
Résidence	Bruxelles	60,4%	35,1%	95,6%	Watermael-Boisfort	1,0%
	Flandre	1,3%	2,5%	3,8%	Woluwe-Saint-Pierre	0,0%
	Wallonie	0,3%	0,3%	0,6%		
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%		
Nationalité	Belge	30,1%	15,8%	45,9%		
	Européen	6,0%	1,9%	7,9%		
	Autre ou inconnue	25,9%	20,3%	46,2%		
					Total	100,0%

Le profil des publics en Formation par le travail est extrêmement marqué : 62% d'hommes ;

- jeunes mobilisés par l'IEJ (41,1%) ;
- faiblement qualifiés ou dont les qualifications déclarées ne sont pas reconnues pour 87,3% ;
- chômeurs de très longue durée (70,3%) et de nationalité étrangère pour la majorité (54,1%).

Les stagiaires sont domiciliés à Bruxelles (95,6%), pour la majorité dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean (56,3%).

Tableau 20 : Profil des publics en formation en 2016 - Formations qualifiantes - effectifs : 4.534

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		51,0%	49,0%	100,0%	Bruxelles-Ville	15,0%
Âge *	Moins de 25 ans	13,2%	9,2%	22,4%	Schaerbeek	13,2%
	25-29 ans	11,3%	10,3%	21,6%	Anderlecht	11,8%
	30-34 ans	7,9%	9,6%	17,5%	Molenbeek-Saint-Jean	9,0%
	35-44 ans	11,9%	14,0%	25,8%	Ixelles	7,1%
	45-54 ans	6,0%	5,4%	11,4%	Saint-Gilles	6,8%
	55 ans et plus	0,7%	0,6%	1,3%	Forest	5,5%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	4,3%	3,0%	7,3%	Jette	4,4%
	Secondaire inférieur	10,2%	8,0%	18,2%	Uccle	4,4%
	Secondaire supérieur	15,3%	11,5%	26,9%	Etterbeek	3,2%
	Supérieur	6,2%	6,6%	12,8%	Saint-Josse-Ten-Noode	2,9%
	Autres études	15,0%	19,8%	34,8%	Evere	2,9%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	10,8%	9,3%	20,1%	Koekelberg	2,5%
	6 à 11 mois	8,7%	7,4%	16,1%	Woluwe-Saint-Lambert	2,5%
	1 an à moins de 2 ans	10,7%	10,3%	21,0%	Ganshoren	2,4%
	2 ans et plus	18,2%	20,8%	39,0%	Auderghem	2,1%
	Indéterminée	2,6%	1,2%	3,8%	Berchem-Sainte-Agathe	1,9%
Résidence	Bruxelles	45,5%	43,4%	88,9%	Watermael-Boisfort	1,2%
	Flandre	3,5%	3,7%	7,1%	Woluwe-Saint-Pierre	1,2%
	Wallonie	2,0%	1,9%	3,9%		
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%		
Nationalité	Belge	31,8%	28,1%	59,9%		
	Européen	5,6%	6,1%	11,7%		
	Autre ou inconnue	13,7%	14,8%	28,5%		
					Total	100,0%

Le profil des stagiaires en formation qualifiante doit être mis en lien avec le domaine de formation concerné, néanmoins, on peut observer qu'il est globalement :

- équilibré en genre ;
- jeune (44,1%) ;
- faiblement qualifié ou dont les qualifications déclarées ne sont pas reconnues pour 60,3% ;
- chômeur de longue durée pour 60% et de nationalité étrangère pour 40,0%.

Les stagiaires sont domiciliés à Bruxelles (88,9%), pour la plupart dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean (49,0%).

Tableau 21 et 22 : Profils des publics en formation 2016 - Formations qualifiantes à BF (effectifs : 2.318) et chez les partenaires (effectifs : 2.224)

Formations qualifiantes BF		Hommes	Femmes	Total
Âge *	Moins de 25 ans	63,5%	36,5%	100,0%
	25-29 ans	14,8%	6,4%	21,3%
	30-34 ans	14,5%	9,5%	24,0%
	35-44 ans	9,8%	6,6%	16,4%
	45-54 ans	15,5%	8,6%	24,1%
	55 ans et plus	7,9%	4,7%	12,6%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	1,0%	0,6%	1,6%
	Secondaire inférieur	3,6%	1,0%	4,6%
	Secondaire supérieur	10,7%	4,4%	15,1%
	Supérieur	22,2%	12,1%	34,3%
	Autres études	10,9%	10,0%	20,8%
Durée de chômage ***	Autres études	16,2%	8,9%	25,1%
	Moins de 6 mois	13,9%	8,1%	22,0%
	6 à 11 mois	11,1%	5,8%	17,0%
	1 an à moins de 2 ans	14,5%	8,6%	23,1%
	2 ans et plus	20,6%	11,9%	32,6%
Résidence	Indéterminée	3,4%	1,9%	5,3%
	Bruxelles	55,7%	30,3%	86,0%
	Flandre	5,1%	3,7%	8,8%
	Wallonie	2,8%	2,4%	5,2%
Nationalité	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%
	Belge	40,5%	24,8%	65,3%
	Européen	7,4%	5,1%	12,5%
	Autre ou inconnue	15,7%	6,6%	22,2%

Formations qualifiantes partenaires		Hommes	Femmes	Total
Âge *	Moins de 25 ans	38,0%	62,0%	100,0%
	25-29 ans	11,6%	12,1%	23,7%
	30-34 ans	7,9%	11,3%	19,2%
	35-44 ans	5,9%	12,6%	18,6%
	45-54 ans	8,1%	19,5%	27,6%
	55 ans et plus	4,1%	6,0%	10,1%
Niveau d'études **	55 ans et plus	0,4%	0,5%	0,9%
	Primaire ou moins	5,0%	5,1%	10,2%
	Secondaire inférieur	9,7%	11,7%	21,4%
	Secondaire supérieur	8,1%	11,0%	19,1%
	Supérieur	1,4%	3,0%	4,5%
Durée de chômage ***	Autres études	13,7%	31,1%	44,8%
	Moins de 6 mois	7,6%	10,5%	18,0%
	6 à 11 mois	6,2%	9,1%	15,3%
	1 an à moins de 2 ans	6,8%	12,1%	18,9%
	2 ans et plus	15,7%	29,9%	45,6%
Résidence	Indéterminée	1,8%	0,4%	2,2%
	Bruxelles	35,0%	57,0%	92,0%
	Flandre	1,8%	3,6%	5,4%
	Wallonie	1,2%	1,3%	2,6%
Nationalité	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%
	Belge	22,6%	31,5%	54,1%
	Européen	3,7%	7,1%	10,8%
	Autre ou inconnue	11,7%	23,4%	35,1%

Le public en formation qualifiante à Bruxelles Formation ou chez les partenaires présente un profil quasi inversé au niveau du genre : 63,5% d'hommes en formation qualifiante dans les pôles de BF versus 62 % de femmes en formation qualifiante chez les partenaires, pour des effectifs de taille comparables. Ce miroir inversé est à mettre en lien avec les domaines de formations proposés à BF (poids important des domaines et secteurs construction, industrie, logistique et NTIC) et ceux proposés chez les partenaires (importance des domaines administratifs et action sociale/santé traditionnellement plus féminins). Les stéréotypes de genre restent, donc, très présents en formation professionnelle.

Les jeunes y sont désormais très présents, tant dans les pôles de BF (45,3%) que chez les partenaires (42,9%), ce qui, ici également, est à mettre en lien avec la mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse. Mais là où l'action des partenaires va se concentrer massivement sur les profils les moins qualifiés

(76,4% des stagiaires faiblement qualifiés ou dont les niveaux de qualification déclarés ne sont pas reconnus), ceux-ci sont minoritaires en formation qualifiante au sein des pôles de BF où 34,3% des stagiaires ont un diplôme d'enseignement secondaire supérieur et 20,8% un diplôme de l'enseignement supérieur. De même, si les chômeurs de longue durée sont majoritaires au sein des pôles de BF (55,7%), ils sont massivement présents chez les partenaires (64,5%) dont en particulier les chômeurs de très longue durée (45,6% de chômeurs depuis 2 ans et +). Enfin, les partenaires accueillent également plus d'étrangers (45,9%) que les pôles de BF (34,7%).

Au niveau des communes, les stagiaires en formation de base, tant à BF que chez les partenaires sont principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-ville, Anderlecht, Schaerbeek et Molenbeek.

Tableau 23 : Profil des publics en formation 2016 - produits isolés à BF (effectifs : 1.402) et chez les partenaires (effectifs : 254)

Produits isolés BF		Hommes	Femmes	Total
		63,9%	36,1%	100,0%
Âge *	Moins de 25 ans	12,1%	9,3%	21,4%
	25-29 ans	12,6%	8,6%	21,2%
	30-34 ans	9,6%	6,1%	15,7%
	35-44 ans	16,8%	7,6%	24,5%
	45-54 ans	11,1%	4,1%	15,2%
	55 ans et plus	1,9%	0,2%	2,1%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	3,8%	1,3%	5,1%
	Secondaire inférieur	7,8%	3,0%	10,8%
	Secondaire supérieur	15,5%	8,7%	24,3%
	Supérieur	19,2%	13,8%	33,0%
	Autres études	17,5%	9,3%	26,8%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	19,5%	11,8%	31,2%
	6 à 11 mois	10,8%	5,8%	16,7%
	1 an à moins de 2 ans	11,4%	6,6%	18,0%
	2 ans et plus	19,6%	10,9%	30,5%
	Indéterminée	2,6%	1,0%	3,6%
Résidence	Bruxelles	58,1%	33,0%	91,1%
	Flandre	3,0%	1,7%	4,7%
	Wallonie	2,7%	1,4%	4,1%
	Indéterminée	0,1%	0,1%	0,1%
Nationalité	Belge	41,8%	24,5%	66,3%
	Européen	9,9%	7,2%	17,1%
	Autre ou inconnue	12,2%	4,4%	16,6%

Produits isolés partenaires		Hommes	Femmes	Total
		57,5%	42,5%	100,0%
Âge *	Moins de 25 ans	30,3%	9,8%	40,2%
	25-29 ans	5,1%	5,1%	10,2%
	30-34 ans	5,5%	7,5%	13,0%
	35-44 ans	6,7%	13,8%	20,5%
	45-54 ans	8,7%	4,7%	13,4%
	55 ans et plus	1,2%	1,6%	2,8%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	11,8%	3,5%	15,4%
	Secondaire inférieur	11,0%	7,5%	18,5%
	Secondaire supérieur	11,4%	5,5%	16,9%
	Supérieur	0,8%	0,8%	1,6%
	Autres études	22,4%	25,2%	47,6%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	17,7%	7,5%	25,2%
	6 à 11 mois	7,9%	7,9%	15,7%
	1 an à moins de 2 ans	10,2%	9,8%	20,1%
	2 ans et plus	20,5%	16,9%	37,4%
	Indéterminée	1,2%	0,4%	1,6%
Résidence	Bruxelles	53,9%	41,3%	95,3%
	Flandre	2,8%	1,2%	3,9%
	Wallonie	0,8%	0,0%	0,8%
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%
Nationalité	Belge	33,1%	18,9%	52,0%
	Européen	6,3%	3,5%	9,8%
	Autre ou inconnue	18,1%	20,1%	38,2%

Les « produits isolés » sont des produits de formation à vocation professionnelle, mais qui se distinguent des formations qualifiantes en ce qu'ils ne couvrent pas l'ensemble des qualifications et des compétences dites cœur de métier. Ainsi définis, les produits isolés recouvrent des produits de formation très diversifiés qui peuvent aller d'un module de formation très court et très ciblé, à des formations plus longues et/ou très pointues. Ces produits sont principalement développés au sein des pôles de BF, en particulier dans les domaines gestion/management, NTIC et dessin technique.

Comme pour les formations qualifiantes, les produits isolés développés à BF mobilisent des stagiaires en majorité masculins (63,9%) et plutôt jeunes (42,6%). Ils sont toutefois plus qualifiés : 24,3% des stagiaires ont un diplôme d'enseignement secondaire supérieur et 33% un diplôme de l'enseignement supérieur. Et si les chômeurs de longue durée sont toujours bien présents, ils ne sont plus majoritaires (48,5%). Les chômeurs de plus courte durée représentent désormais 47,9% des stagiaires, parmi lesquels 31,2% sont chômeurs depuis moins de 6 mois. Comme pour les formations de base à Tremplin, les caractéristiques de ce public sont à mettre en lien avec les priorités de la Garantie pour la Jeunesse visant à intervenir auprès de jeunes à un stade précoce, les jeunes plus qualifiés étant également ciblés.

Chez les partenaires, les produits isolés sont peu nombreux et ont été mis en place plus récemment, dans le cadre des appels à projet pour des formations innovantes (FSE 2014-2020) ou dans le cadre des appels à projet « jeunes » (FSE et commande de formation Actiris). Ils vont donc toucher majoritairement des jeunes (50,4%) et surtout les jeunes de moins de 25 ans (40,2%). Comme dans les pôles de BF mais dans une moindre mesure, les chômeurs de longue durée demeurant majoritaires (57,5%), un axe plus « préventif » est également très présent avec 40,9% des stagiaires chômeurs depuis moins d'un an. Mais là où le niveau d'études au sein des pôles de BF est bien plus élevé, chez les partenaires, les stagiaires restent pour la toute grande majorité (81,5%) faiblement qualifiés ou sans qualification reconnue. Les stagiaires étrangers hors Union européenne sont également beaucoup plus présents (38,8% contre 16,6% dans les pôles de BF).

- Les dispositifs de formation « professionnalisant » sont ceux qui mobilisent le plus de stagiaires. A l'exception des niveaux d'études à l'entrée en formation qui, pour les seuls pôles de BF, sont nettement plus élevés, le public mobilisé demeure un public fragilisé, éloigné du marché du travail, pour la majorité d'entre eux chômeurs de longue voire de très longue durée.
- La toute grande majorité des stagiaires sont domiciliés à Bruxelles, pour la majorité dans les communes du croissant pauvre : Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean.
- Les difficultés cumulées de ce public très fragilisé sont bien plus marquées encore chez les partenaires (OISP et Enseignement de promotion sociale) qu'au sein des pôles de Bruxelles Formation. Outre le chômage de très longue durée, les publics y sont très faiblement qualifiés ou sans qualification reconnue. Les stagiaires de nationalité étrangère sont également bien plus nombreux. Dans ce contexte, le profil des stagiaires en formation par le travail est particulièrement fragile : 87,4% faiblement qualifiés ou sans qualification reconnue ; 78,3% chômeurs de longue durée et 47,8% chômeurs depuis deux ans et plus.
- Le public jeune y est largement présent, dans tous les dispositifs, ce qui est aussi un effet attendu, les jeunes étant le cœur de cible des actions de formation qualifiantes développées dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse en particulier avec les moyens de l'IEJ.
- Largement majoritaires dans les dispositifs pré qualifiants, les femmes sont beaucoup moins présentes en formation professionnalisante, à l'exception des formations qualifiantes dans les OISP. Au sein des pôles de BF, elles représentent seulement 36,5% des stagiaires en formation qualifiante, 36,1% pour les produits isolés. Cette participation est directement liée aux domaines et secteurs de formation, les stéréotypes de genre étant très présents en formation également. Dans des domaines porteurs d'emploi plus qualifiés comme les TIC, par exemple, les femmes sont sous représentées (26% chez les partenaires, 33% dans les pôles de BF) mais elles seront majoritairement présentes dans des domaines comme le nettoyage (100% chez les partenaires, 60% dans les pôles de BF) ou dans les métiers administratifs (plus de 80% de part et d'autre).

7.4.7. Profil des publics en formation en 2016 - reprise d'études dans le cadre des FPI en établissement scolaire - effectifs: 141

Tableau 24 : Profil des publics en formation 2016 - reprise d'études dans le cadre des FPI en établissement scolaire - effectifs: 141

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		27,0%	73,0%	100,0%	Bruxelles-Ville	20,0%
Âge *	Moins de 25 ans	0,7%	3,5%	4,3%	Anderlecht	10,8%
	25-29 ans	4,3%	17,7%	22,0%	Molenbeek-Saint-Jean	8,5%
	30-34 ans	7,8%	24,8%	32,6%	Schaerbeek	8,5%
	35-44 ans	12,1%	24,1%	36,2%	Saint-Gilles	6,9%
	45-54 ans	2,1%	2,8%	5,0%	Uccle	6,9%
	55 ans et plus	0,0%	0,0%	0,0%	Forest	6,2%
					Ixelles	6,2%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	0,0%	2,1%	2,1%	Jette	6,2%
	Secondaire inférieur	3,5%	6,4%	9,9%	Evere	3,8%
	Secondaire supérieur	11,3%	30,5%	41,8%	Ganshoren	3,8%
	Supérieur	4,3%	15,6%	19,9%	Etterbeek	3,1%
	Autres études	7,8%	18,4%	26,2%	Woluwe-Saint-Lambert	2,3%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	4,3%	9,2%	13,5%	Auderghem	1,5%
	6 à 11 mois	3,5%	5,7%	9,2%	Saint-Josse-Ten-Noode	1,5%
	1 an à moins de 2 ans	8,5%	19,9%	28,4%	Woluwe-Saint-Pierre	1,5%
	2 ans et plus	10,6%	35,5%	46,1%	Berchem-Sainte-Agathe	0,8%
	Indéterminée	0,0%	2,8%	2,8%	Koekelberg	0,8%
Résidence	Bruxelles	26,2%	66,0%	92,2%	Watermael-Boisfort	0,8%
	Flandre	0,7%	5,7%	6,4%		
	Wallonie	0,0%	1,4%	1,4%		
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%		
Nationalité	Belge	15,6%	53,2%	68,8%		
	Européen	3,5%	10,6%	14,2%		
	Autre ou inconnue	7,8%	9,2%	17,0%		
					Total	100,0%

La reprise d'études via la FPI est un dispositif très cadré. Toujours organisée à ce jour pour les seules études d'infirmier et d'instituteur dans une bien moindre mesure, les profils des publics y sont liés :

- 73 % de femmes ;
- d'âge moyen (68,8% entre 30 et 44 ans) ;
- relativement qualifiées (61,7% de CESS ou +) mais aussi 26,2% de diplômes non reconnus ;
- 31,2% de nationalité étrangère.

Les stagiaires sont domiciliés à Bruxelles (92,2%), pour la plupart dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek, Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean et Saint-Gilles (54,6%).

7.4.8. Profil des publics en formation en 2016 - dispositifs formation et stages en entreprise

Tableau 25 : Profil des publics en formation en 2016 - FPI (effectifs 1.543) et FPIE (effectifs : 107)

FPI		Hommes	Femmes	Total
		51,5%	48,5%	100,0%
Âge *	Moins de 25 ans	15,0%	15,8%	30,8%
	25-29 ans	17,6%	17,6%	35,1%
	30-34 ans	8,7%	6,8%	15,5%
	35-44 ans	7,5%	4,9%	12,4%
	45-54 ans	2,3%	3,0%	5,2%
	55 ans et plus	0,4%	0,5%	0,9%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	4,0%	3,2%	7,2%
	Secondaire inférieur	5,8%	5,6%	11,3%
	Secondaire supérieur	16,4%	13,9%	30,3%
	Supérieur	14,3%	13,7%	28,0%
	Autres études	11,0%	12,2%	23,2%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	31,4%	23,4%	54,8%
	6 à 11 mois	6,0%	6,8%	12,8%
	1 an à moins de 2 ans	6,3%	7,2%	13,5%
	2 ans et plus	7,4%	10,6%	18,0%
	Indéterminée	0,4%	0,6%	1,0%
Résidence	Bruxelles	33,2%	34,5%	67,7%
	Flandre	5,2%	5,9%	11,1%
	Wallonie	13,0%	8,0%	21,0%
	Indéterminée	0,0%	0,2%	0,2%
Nationalité	Belge	40,5%	34,8%	75,3%
	Européen	6,8%	9,3%	16,1%
	Autre ou inconnue	4,1%	4,5%	8,6%

FPIE		Hommes	Femmes	Total
		70,1%	29,9%	100,0%
Âge *	Moins de 25 ans	9,3%	2,8%	12,1%
	25-29 ans	22,4%	11,2%	33,6%
	30-34 ans	16,8%	10,3%	27,1%
	35-44 ans	16,8%	5,6%	22,4%
	45-54 ans	4,7%	0,0%	4,7%
	55 ans et plus	0,0%	0,0%	0,0%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	0,9%	0,0%	0,9%
	Secondaire inférieur	2,8%	0,0%	2,8%
	Secondaire supérieur	24,3%	8,4%	32,7%
	Supérieur	20,6%	14,0%	34,6%
	Autres études	21,5%	7,5%	29,0%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	4,7%	1,9%	6,5%
	6 à 11 mois	8,4%	5,6%	14,0%
	1 an à moins de 2 ans	26,2%	13,1%	39,3%
	2 ans et plus	29,0%	8,4%	37,4%
	Indéterminée	1,9%	0,9%	2,8%
Résidence	Bruxelles	58,9%	26,2%	85,0%
	Flandre	7,5%	1,9%	9,3%
	Wallonie	3,7%	1,9%	5,6%
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%
Nationalité	Belge	45,8%	19,6%	65,4%
	Européen	8,4%	7,5%	15,9%
	Autre ou inconnue	15,9%	2,8%	18,7%

Les formations professionnelles individuelles en entreprises (FPI) étaient développées jusqu'à présent dans le cadre d'une collaboration entre Actiris (recrutement du demandeur d'emploi à former et contact avec l'entreprise formatrice) et Bruxelles Formation (programme de formation). Le dispositif FPI a été largement mobilisé dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse. Le profil des stagiaires est donc très marqué : jeune (66,0% ont moins de 30 ans), relativement qualifié (30,3% ont un CESS et 28% un diplôme d'enseignement supérieur), chômeur de courte et même très courte durée (67,6% dont chômeurs depuis moins d'un an). A noter également, une part plus importante de chercheurs d'emploi domiciliés en Flandre (11,1%) ou en Wallonie (21%). La répartition homme-femme y est aussi plus équilibrée que dans les dispositifs de formation en centre de formation.

Les formations professionnelles individuelles d'intégration en entreprises (FPI-E) étaient développées jusqu'à présent au bénéfice des stagiaires de Bruxelles Formation en fin de formation qualifiante, en vue de perfectionner et d'approfondir des acquis d'apprentissage spécifiques en entreprise. Comme pour les FPI, la période de formation est suivie d'un contrat de travail, pour une durée au moins égale à la durée de la formation. Elles sont mobilisées dans les métiers de la construction, de l'industrie et surtout, des NTIC. Le profil des publics y est donc lié : 70,1% d'hommes, encore plus qualifié que les FPI (32,7% ont un CESS et 34,6% un diplôme d'enseignement supérieur). A l'inverse des FPI, la répartition entre les différentes classes d'âge est beaucoup moins marquée et surtout, les FPI-E mobilisent massivement des stagiaires chômeurs de longue et très longue durée (76,6%). Les stagiaires de nationalité étrangère sont également plus présents (34,6%).

Tableau 26 : Profil des publics en formation en 2016 - Stage de transition professionnelle (effectifs : 1.478)

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		51,3%	48,7%	100,0%	Bruxelles-Ville	19,6%
Âge *	Moins de 25 ans	44,0%	38,9%	82,9%	Anderlecht	12,6%
	25-29 ans	7,3%	9,7%	17,1%	Schaerbeek	12,0%
	30-34 ans	0,0%	0,0%	0,0%	Molenbeek-Saint-Jean	9,3%
	35-44 ans	0,0%	0,1%	0,1%	Forest	6,0%
	45-54 ans	0,0%	0,0%	0,0%	Ixelles	5,8%
	55 ans et plus	0,0%	0,0%	0,0%	Saint-Gilles	4,9%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	6,0%	2,0%	7,9%	Jette	3,8%
	Secondaire inférieur	9,7%	5,8%	15,5%	Evere	3,6%
	Secondaire supérieur	25,6%	26,0%	51,6%	Saint-Josse-Ten-Noode	3,4%
	Supérieur	4,1%	6,1%	10,1%	Uccle	3,3%
	Autres études	6,0%	8,8%	14,8%	Etterbeek	2,6%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	19,6%	21,4%	41,0%	Woluwe-Saint-Lambert	2,6%
	6 à 11 mois	24,6%	20,7%	45,3%	Auderghem	2,4%
	1 an à moins de 2 ans	3,2%	2,1%	5,3%	Berchem-Sainte-Agathe	2,1%
	2 ans et plus	1,8%	1,4%	3,2%	Ganshoren	2,0%
	Indéterminée	2,2%	3,0%	5,2%	Watermael-Boisfort	1,8%
					Koekelberg	1,4%
Résidence	Bruxelles	51,2%	48,4%	99,6%	Woluwe-Saint-Pierre	1,0%
	Flandre	0,1%	0,2%	0,3%	Total	100,0%
	Wallonie	0,1%	0,1%	0,1%		
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%		
Nationalité	Belge	39,0%	33,6%	72,6%		
	Européen	5,8%	6,5%	12,2%		
	Autre ou inconnue	6,6%	8,6%	15,2%		

Le stage de transition professionnelle est mobilisable pour un public très ciblé.

Le profil des publics mobilisés est donc cohérent :

- jeune ;
- domicilié à Bruxelles ;
- chercheur d'emploi depuis moins d'un an (stage d'insertion) ;
- ayant au maximum un diplôme d'enseignement secondaire supérieur.

Il convient de souligner l'attention marquée sur les jeunes de moins de 25 ans, cœur de cible de l'IEJ avec un taux de chômage de 25,7% pour les jeunes hommes et 26,6% pour les jeunes femmes.

Le dispositif mobilise en majorité des jeunes moyennement qualifiés (51,6%)... voire 10,1% de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Tableau 27 : Profil des publics en formation en 2016 - Convention d'immersion professionnelle (effectifs : 1.132)

		Hommes	Femmes	Total	Communes	%
		39,6%	60,4%	100,0%	Ixelles	21,6%
Âge *	Moins de 25 ans	15,3%	25,4%	40,7%	Bruxelles-Ville	17,1%
	25-29 ans	20,2%	29,3%	49,6%	Etterbeek	12,1%
	30-34 ans	2,4%	2,9%	5,3%	Schaerbeek	7,5%
	35-44 ans	1,1%	2,2%	3,4%	Saint-Gilles	7,0%
	45-54 ans	0,4%	0,4%	0,9%	Uccle	5,5%
	55 ans et plus	0,0%	0,1%	0,1%	Saint-Josse-Ten-Noode	4,5%
	Indéterminée	0,1%	0,0%	0,1%	Woluwe-Saint-Pierre	4,2%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	0,3%	0,2%	0,4%	Woluwe-Saint-Lambert	3,9%
	Secondaire inférieur	0,4%	0,4%	0,8%	Anderlecht	3,2%
	Secondaire supérieur	2,8%	2,6%	5,4%	Forest	3,0%
	Supérieur	13,3%	18,4%	31,6%	Jette	1,8%
	Autres études	22,8%	39,0%	61,7%	Molenbeek-Saint-Jean	1,8%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	0,5%	0,7%	1,2%	Auderghem	1,7%
	6 à 11 mois	0,4%	0,1%	0,4%	Koekelberg	1,7%
	1 an à moins de 2 ans	0,3%	0,5%	0,8%	Watermael-Boisfort	1,2%
	2 ans et plus	0,4%	0,5%	0,9%	Evere	1,0%
	Indéterminée	38,1%	58,6%	96,6%	Ganshoren	0,7%
Résidence	Bruxelles	19,7%	33,0%	52,7%	Berchem-Sainte-Agathe	0,5%
	Flandre	3,9%	4,9%	8,8%	Total	100,0%
	Wallonie	6,0%	7,7%	13,7%		
	Indéterminée	10,0%	14,8%	24,7%		
Nationalité	Belge	11,2%	14,1%	25,4%		
	Européen	16,7%	29,8%	46,5%		
	Autre ou inconnue	11,7%	16,5%	28,2%		

Organisée dans le cadre d'une loi programme de 2002, la CIP est un dispositif fédéral mis en place pour garantir la sécurité juridique des stagiaires en entreprise « hors cadre ».

Il est quasi exclusivement mobilisé pour des stages liés aux institutions européennes.

Le public y sera donc très spécifique : jeunes (90,3%), étrangers (74,6%), hautement qualifiés (31,6% du supérieur et 61,7% de diplômes étrangers pour la plupart du supérieur). La toute grande majorité n'est pas demandeuse d'emploi (96,6%).

Seuls 52,7% d'entre eux sont domiciliés à Bruxelles, pour la majorité dans les communes d'Ixelles, de Bruxelles-Ville et d'Etterbeek.

